

LÍVIA PEGORARO SILVA

Ouçó sua Voz:

um podcast sobre a (des)invisibilização das mulheres na música e no som

São Paulo

2023

LÍVIA PEGORARO SILVA

Ouçõ sua Voz:

um podcast sobre a (des)invisibilização das mulheres na música e no som

Trabalho de Conclusão de Curso de Licenciatura em
Música apresentado ao Departamento de Música da Escola
de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo.

Orientadores: Prof. Dr. Fábio Cardozo de Mello Cintra e
Me. Amanda Lourenço Jacometi.

São Paulo

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo
Dados inseridos pelo(a) autor(a)

Silva, Livia Pegoraro

Ouçó sua Voz: um podcast sobre a (des)invisibilização das mulheres na música e no som / Livia Pegoraro Silva; orientador, Fábio Cardozo de Mello Cintra; coorientadora, Amanda Lourenço Jacometi. - São Paulo, 2023.

95 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Departamento de Música / Escola de Comunicações e Artes / Universidade de São Paulo.

Bibliografia

1. Violência de gênero. 2. Podcast. 3. Música. 4. Som.
I. Cintra, Fábio Cardozo de Mello. II. Título.

CDD 21.ed. - 780

Elaborado por Alessandra Vieira Canholi Maldonado - CRB-8/6194

Nome: Silva, Livia Pegoraro

Título: *Ouçó sua Voz*: um podcast sobre a (des)invisibilização das mulheres na música e no som

Aprovado em: __/__/__

Banca:

Nome: _____

Instituição: _____

Nome: _____

Instituição: _____

Nome: _____

Instituição: _____

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à minha família, por todo o amor e cuidado.

Aos meus orientadores, Fábio e Amanda, por terem me guiado em todo esse processo, diante de tantas dúvidas e receios da academia.

À banca, professora Ana Fridman, que desde o primeiro momento em que tive contato com suas aulas me fez acreditar novamente no poder social e político da música e da arte.

À Tide, por ser uma inspiração como profissional, artista e mulher.

A todas as mulheres que são inspiração, modelo e referência de força e resiliência.

Ao meu amor, Bruno, por todo amor, paciência e cuidado.

Às minhas amigadas que fizeram da universidade pública um lugar mais suportável de se estudar e sobreviver.

Ao meu melhor amigo, Guilherme Beraldo, por ter sido o motivo de eu não ter desistido da universidade e da vida não só nestes últimos cinco anos, como dos que ainda estão por vir.

À minha psicóloga, Thaisy, que semanalmente me acalmou sobre tantos fins de mundo que passei e me reestruturou quando eu achava que não havia restado migalhas para me reconstruir.

E por último, mas não menos importante, a mim mesma. Por ter vivido vinte e um anos, sendo quatro deles na universidade pública, sem um diagnóstico de TDAH e sem medicamento.

À Ritalina LA 10mg/dia, por ter sido a responsável pela escrita deste trabalho.

E um brinde a todos que conseguiram sobreviver ao ensino superior público sendo neuro divergentes, especialmente às mulheres neuro divergentes.

*Ja tá cansado da minha voz por que?
O tempo todo um timbre feminino, pra maioria algo enjoativo
Que tal se agora entrasse um homem aqui? Pra gente dar aquela variada
Não é um gosto pessoal, às vezes é o que pede o som*

*E eu ainda posso ser a backing vocal, e posso pagar pau
enquanto você me diz pra me inspirar nos Mutantes e na Rita Lee*

*Eu posso até rir enquanto você conta uma piada que era minha, uma ideia que era minha
Você descobre as coisas que eu já disse, que eu já disse quatrocentas vezes
Às vezes eu te odeio muito, às vezes*

*Quem sabe eu tô naqueles dias? Acho que tô naqueles dias
Alimentando a fantasia de que ao falar farei justiça*

Se eu falo, é “me desculpa”. Se eu falo, é “com licença”. Se eu falo, é “obrigada”

*Pois aproveitando essa hemorragia, vou me dar o luxo de ser verborrágica
Com você não basta que eu seja prática, você não sustenta um raciocínio lógico
E eu já não suporto te explicar o óbvio, você finge me tratar como igual*

*Mas seu arroto é pura condescendência
Não, eu não quero me acalmar, eu não preciso de um tempo
Eu na verdade sei que não adianta esse lamento, você não vai se apurar
Não importa quanto tempo passe*

*Meu sexo sempre é um impasse, é a razão pra me acusar
Que é por isso que eu sou histérica, eu não sou histérica, eu só tô histérica
Que é por isso que eu sou neurótica, eu não sou neurótica, eu só tô neurótica*

*Que é modinha eu ser selvática, meu bem, eu sempre fui selvática
E é bom que você se cuide, não vai ter quem lhe acude quando eu quiser te capar*

*(Que é por isso que eu sou histérica) Eu não sou histérica, eu só tô histérica
(Que é por isso que eu sou neurótica) Eu não sou neurótica, eu só tô neurótica*

*Que é modinha eu ser selvática, meu bem, eu sempre fui selvática
E é bom que você se cuide, não vai ter quem lhe acude quando eu quiser te capar
Quando eu quiser te capar*

Falo - Carne Doce

letra e composição de Salma Jô e Macloys Aquino

RESUMO

SILVA, Livia Pegoraro. *Ouço sua Voz*: um podcast sobre a (des)invisibilização da mulher no som e na música. 2023, 95p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Licenciatura em Música) – Departamento de Música, Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

Resumo: O presente trabalho apresenta o processo de elaboração e produção do podcast “Ouço sua Voz” que tem como temática a invisibilidade e violência de gênero nos campos profissionais da música e do som. O principal resultado deste trabalho consiste na produção do episódio piloto intitulado “Qual é o som das mulheres no audiovisual?”, cujo conteúdo é a gravação de uma conversa e entrevista com as profissionais da música e do som no cinema, Tide Borges e Amanda Jacometi. No episódio, foram investigados os impactos e desafios enfrentados por essas mulheres em suas carreiras devido à violência de gênero. A escolha do veículo podcast como meio para viabilizar este trabalho foi motivada principalmente pelo reconhecimento de sua ampla capacidade de alcance de público e seu caráter gratuito e acessível. Sua popularidade e facilidade de acesso e produção conversam com o propósito deste trabalho, cuja intenção é empregar o podcast como uma ferramenta de combate à invisibilidade feminina em ambientes virtuais da internet. Juntamente à produção do podcast, o trabalho também contribui para a continuidade dos estudos sobre violência de gênero no contexto acadêmico e sua relação com o podcast como meio de comunicação. Para tanto, o trabalho primeiramente situa a importância do podcast no Brasil e suas principais tendências de consumo e produção, através da apresentação e análise de estatísticas e pesquisas de órgãos relevantes na área. Em seguida, ele contextualiza e conceitua a violência de gênero nas indústrias da música e do som, apresentando a atuação profissional das mulheres nesses campos e relacionando-a ao fenômeno da invisibilidade feminina na história tradicional. Por último, o trabalho traz relatos de experiências individuais de trabalhadoras da indústria da música e do som no cinema com o objetivo de investigar quais formas de violência de gênero são mais frequentes nessas áreas, embasando as reflexões com estatísticas e pesquisas de abrangência nacional para compreender o cenário da discriminação de gênero no Brasil.

Palavras-chave: Violência de gênero. Podcast. Música. Som.

ABSTRACT

Abstract: The following work presents the process of elaborating and producing the podcast “Ouço sua Voz”, which deals with themes of invisibilization and gender violence in the fields of music and sound production. The main result of this process was the production of the pilot episode, titled “What is the sound of women in Audiovisual?”, which consists of a recorded conversation and interview with cinema and music professionals Tide Borges and Amanda Jacometi. In the episode, the impacts and challenges faced by these women in their careers due to gender violence were explored. The choice of a podcast as the medium to make this work viable was especially motivated by its vast capacity of reaching the public and its free and accessible character. Its popularity and ease of access and production converse with the purpose of this work, whose intention is to employ podcasting as a tool to combat the invisibilization of women in the internet’s virtual spaces. Along with the production of the podcast, the work also contributes to the continuity of studies about gender violence in academia and its relation to the podcast as a medium of communication. Thus, the work first situates the importance of podcasting in Brazil and explains its main tendencies of consumption and production through the presentation and analysis of statistics and research conducted by relevant bodies in the field. After that, the work contextualizes and defines the concepts of gender violence in the music and sound industries, presenting the state of working female professionals in these fields and relating it to the phenomenon of female invisibility in traditional history. Lastly, the work gathers reports of individual experiences of music and sound industry workers with the purpose of investigating which forms of gender violence are most frequent in these areas, basing those reflections on data and research on a national level, so as to comprehend the scenery of gender discrimination in Brazil.

Key-words: Gender violence. Podcast. Music. Sound.

LISTA DE FIGURAS

Fig. 1	À esquerda, gráfico da década de nascimento das participantes, à direita, gráfico das funções das participantes no campo do som no audiovisual.....	40
Fig. 2	Capa do podcast Ouço sua Voz.....	59

LISTA DE TABELAS

Tab. 1	Comparação do número de mulheres cadastradas por categoria trabalhista até o ano indicado nos anos de 2010, 2020 e 2022.....	45
Tab. 2	Comparação do número de mulheres contempladas com direitos autorais e a relação com o total de beneficiários nos anos de 2020 e 2022.....	46
Tab. 3	Relação de percentual das faixas etárias das respondentes das pesquisas de 2018, 2021 e 2023.....	48
Tab. 4	Relação de percentual das respondentes com a região do país em que residem...	49
Tab. 5	Percentual de mulheres em relação ao número total de associados na UBC.....	50
Tab. 6	Percentual de mulheres inscritas no último ano em relação ao número total de inscritos no período.....	50
Tab. 7	Percentual do aumento de inscritas em comparação ao número de associadas à UBC em 2018.....	50
Tab. 8	Relação do aumento da presença feminina em obras musicais e fonogramas cadastrados nos intervalos de tempo especificados em cada pesquisa.....	51
Tab. 9	Relação dos rendimentos de direitos autorais distribuídos às mulheres em comparação ao total distribuído a todos associados da UBC.....	52
Tab. 10	Relação do total de rendimentos de direitos autorais distribuídos às mulheres por categoria trabalhista.....	53
Tab. 11	Percentual de mulheres que fazem parte dos 100 associados que tiveram maior rendimento vindo do exterior.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RSS	Really Simple Syndication
ABPod	Associação Brasileira de Podcasts
CBN	Central Brasileira de Notícias
ECAD	Escritório Central de Arrecadação e Distribuição
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
USP	Universidade de São Paulo
Egida	Escritório de Gestão de Indicadores de Desempenho Acadêmico
SIM	Semana Internacional de Música
UBC	União Brasileira de Compositores
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
FAPESP	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
NuSom	Núcleo de Pesquisas em Sonologia da USP
CMU	Departamento de Música da Universidade de São Paulo
FAAP	Fundação Armando Álvares Penteado
ABC	Associação Brasileira de Cinematografia
LAMI	Laboratório de Acústica Musical e Informática

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. PODCAST COMO FERRAMENTA DE DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA.....	15
2.1 A conceituação e contextualização dos podcasts no Brasil.....	15
2.1.1 O formato podcast.....	15
2.1.2 Legislação.....	16
2.1.3 O podcast no Brasil e no mundo.....	17
2.1.4 A popularização do podcast no Brasil.....	18
2.1.5 O papel social do podcast.....	21
2.2 Violência de gênero na indústria da música e do som.....	24
2.2.1 Atuação das mulheres no áudio.....	24
2.2.2 A invisibilidade do trabalho feminino.....	25
2.2.3 Disparidade de gênero nas carreiras STEM e no áudio.....	28
2.2.4 Relatos das mulheres na música.....	34
2.2.5 Relatos das mulheres no som do cinema.....	38
2.2.6 Estatísticas nacionais da mulher na indústria fonográfica.....	43
3. EPISÓDIO PILOTO “QUAL O SOM DAS MULHERES NO AUDIOVISUAL?”....	54
3.1 Por que um podcast?.....	54
3.2 A escolha do tema.....	56
3.3 A conversa como método de pesquisa.....	57
3.4 A criação e montagem.....	58
4. CONCLUSÃO.....	61
REFERÊNCIAS.....	65
ANEXOS.....	73
ANEXO 1 - Roteiro do episódio piloto “Qual o som das mulheres no audiovisual?”.....	73

1. INTRODUÇÃO

Esta monografia integra um Trabalho de Conclusão de Curso produzido no Departamento de Música da Universidade de São Paulo, o qual tem como objetivo apresentar a elaboração e produção do podcast *Ouço sua Voz*. Seu propósito é entrevistar e conversar com mulheres que atuam nas áreas de música e som, a fim de entender os impactos e atravessamentos da violência de gênero em suas trajetórias profissionais. Este meio de comunicação foi empregado como ferramenta de pesquisa com o intuito de combater a invisibilização do trabalho feminino nas artes sonoras e musicais, motivação primária para a realização deste projeto.

O trabalho consiste em duas partes, sendo uma a presente monografia e a outra o referido registro em podcast, idealizado, roteirizado e produzido pela autora. Nesta primeira etapa, são abordadas a contextualização acerca do crescimento da produção e consumo de podcasts e suas principais tendências no Brasil, seguida da contextualização e conceitualização da violência de gênero nas áreas de som e música juntamente a uma breve discussão sobre a invisibilidade do trabalho feminino. Em seguida, são demonstrados o processo de realização do podcast *Ouço sua Voz* e a metodologia empregada para a realização de entrevistas e conversas como ferramenta de pesquisa histórica. A seguir, são disponibilizadas as considerações sobre o roteiro de edição do podcast e o link para a sua escuta e, por fim, as considerações finais da monografia.

A segunda etapa do trabalho trata do resultado final do podcast produzido, disponibilizado na plataforma de streaming Spotify. Seu link de escuta está disponível no final do segundo capítulo.

Para a entrega deste trabalho, foi produzido o episódio piloto chamado “Qual o som das mulheres no audiovisual?”, no qual a autora entrevista a profissional do som e doutora em cinema Tide Borges e também convida a mestra em música com enfoque em violência de gênero e co-orientadora deste trabalho, Amanda Jacometi, para juntas conversarem sobre das suas experiências enquanto mulheres que atuam com som e música e sobre os atravessamentos da discriminação de gênero em suas carreiras. O roteiro audiovisual do episódio é apresentado no segundo capítulo e contém as transcrições das narrações iniciais e finais, falas da conversa e inserções de trilha sonora.

As principais razões que incentivaram a idealizar, estruturar e produzir este podcast foram diversas. Em primeiro lugar, a experiência da autora como estagiária na equipe de audiovisual do núcleo de podcasts do Jornal da USP, que a introduziu ao universo do som e da

produção musical. Por seis meses, a autora foi responsável pela captação, montagem e edição dos podcasts feitos e pela composição de trilhas sonoras originais, período este que lhe proporcionou muita experiência e aprendizado na área. O segundo motivo foi por uma preferência pelo formato e gosto pessoal pelo consumo de podcasts.

A escolha de tecer um trabalho em formato duplo se deu, acima de tudo, com o objetivo de combater a invisibilidade da mulher nas artes sonoras e musicais por ambientes diversificados. O texto escrito é uma obrigatoriedade para trabalhos acadêmicos, enquanto o podcast é um veículo de comunicação com o qual a autora é familiarizada com a produção pela sua bagagem acadêmica e profissional e, por isso, se aproximou deste formato. Ambos os modelos foram empregados como meios de registrar a história feminina tanto no meio acadêmico quanto em ambientes virtuais da internet.

Disponibilizar as entrevistas para o formato de podcast, nesse contexto, mostra-se oportuno, pois o ambiente virtual no qual ele é hospedado amplifica suas capacidades de divulgação. Por mais que o consumo dos conteúdos online ainda seja atravessado por estruturas de poder e de grandes empresas de comunicação (Leal, 2017, p. 174), a escolha desse formato também foi baseada no reconhecimento de sua popularidade no Brasil e na facilidade de acesso e gratuidade que ele oferece.

O ambiente da internet viabiliza a produção e a veiculação de conteúdos que narram histórias socialmente negligenciadas, em plataformas que conversam com o desejo social de lembrar e de arquivar na contemporaneidade as suas vivências (Leal, 2017, p. 179). Além da publicação desta monografia no meio acadêmico, é por meio dessas plataformas virtuais que o Ouço sua Voz reivindica o direito à memória do trabalho feminino nas artes sonoras e musicais. Uma maneira de combater a invisibilidade é também disponibilizar e difundir pesquisas sobre gênero em diferentes formatos para aumentar seu impacto social.

A metodologia de pesquisa empregada consistiu em realizar estudos de campo com o objetivo de compreender a história oral das mulheres como forma de reafirmar a preservação de sua memória coletiva. A estratégia para dar visibilidade e garantir a preservação da memória foi registrar relatos orais por meio de entrevistas individuais e subjetivas (Salvatici, 2005). A preferência por gravar as entrevistas em áudio, ao invés de apresentar somente a sua transcrição em texto, foi feita por entender que o áudio preserva o conhecimento oral com maior riqueza, detalhes e emoções (Marques, 2014, p. 125). A prática da memória - neste caso, por meio do registro do discurso oral - desempenha um papel importante na busca por reconhecimento de grupos sociais minoritários (Leal, 2017, p. 173). Dessa maneira, as narrativas orais das mulheres e seu devido registro, tanto em texto quanto em áudio,

possibilitam que a memória feminina seja continuada na história e tenha seu espaço reservado para futuras pesquisas. Além disso, é importante destacar que, no decorrer do projeto, as entrevistas tiveram como propósito dar visibilidade a diferentes mulheres, com outros marcadores sociais de opressão, além do gênero, as quais frequentemente enfrentam um silenciamento ainda mais pronunciado nas narrativas tradicionais.

Por último, a presente monografia está dividida em três partes: a primeira contextualiza e conceitualiza a produção e o consumo de podcasts no Brasil e a sua relevância a nível nacional e mundial por meio de apresentação de estatísticas de órgãos de relevância, juntamente com uma breve reflexão sobre o potencial do podcasting como ferramenta para tornar visíveis minorias socialmente negligenciadas. A segunda parte contextualiza e conceitualiza a violência de gênero nas indústrias da música e do som por meio da apresentação de estatísticas sobre disparidade de gênero nestes meios, trazendo uma breve discussão sobre a invisibilidade do trabalho feminino e também quais tipos de violências de gênero são mais frequentes nas carreiras das mulheres.

Por fim, a terceira parte apresenta a descrição detalhada da metodologia utilizada para elaborar as perguntas da entrevista, bem como os procedimentos e técnicas empregados para a produzir, montar e criar o podcast. Em seguida, são apresentadas as explicações acerca do roteiro do episódio e a disponibilização do link para sua escuta. Finalmente, a última seção traz as considerações finais sobre a pesquisa.

2. PODCAST COMO FERRAMENTA DE DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA

2.1 A conceituação e contextualização dos podcasts no Brasil

2.1.1 O formato podcast

O termo podcasting¹ foi primeiro utilizado por Ben Hammersley em fevereiro de 2004, em um artigo para o jornal *The Guardian*. Nele, o jornalista uniu as palavras em inglês “*pod*” (expressão para “*personal on demand*”), vinda de “*iPod*” - um aparelho portátil, reproduzidor de mídia digital produzido pela Apple - e “*broadcast*” - um método de transmissão simultânea de informações. De acordo com o artigo publicado:

Com o benefício da retrospectiva, tudo parece bastante óbvio. Tocadores de MP3, como o iPod da Apple, em muitos bolsos, softwares de produção de áudio baratos ou de graça, e blogs, uma parte estabelecida da internet; todos os ingredientes estão lá para um novo boom no rádio amador. Mas como chamamos isso? Audioblogging? Podcasting? GuerillaMedia? (Hammersley, 2004 *apud* Vicente, 2018. p. 89, tradução do autor)².

Na escrita do artigo acima, a prática do podcasting foi definida como a distribuição de arquivos de áudio pela internet para download e posterior reprodução. Naquela época, a prática mais comum dos ouvintes era fazer o download desses arquivos para depois escutá-los em dispositivos portáteis, como o iPod (Vicente, 2018, p. 90). Em um primeiro momento, a Apple foi uma das principais responsáveis pela popularização dos termos podcast e podcasting ao disponibilizar o seu serviço de assinatura pelo software *iTunes* (Vanassi, 2007, p. 54). Não obstante, a prática do podcasting não ficou limitada somente a este aparelho. Posteriormente, foram desenvolvidas formas de associar o formato a qualquer aparelho que pudesse carregar e tocar arquivos de áudio (Bufarah, 2017, p. 4).

Em comparação com o quadro atual de consumo, a prática do podcasting sofreu mudanças em sua definição:

A popularização dos smartphones e de outros recursos de acesso à internet móvel, associada ao aumento de sua cobertura e velocidade, levaram a uma mudança da

¹ O termo podcasting será utilizado para designar a prática de produzir e distribuir arquivos de áudio na internet, enquanto o termo podcast será empregado para definir os programas e episódios publicados em plataformas de streaming.

² No original: “With the benefit of hindsight, it all seems quite obvious. MP3 players, like Apple’s iPod, in many pockets, audio production software cheap or free, and weblogging an established part of the internet; all the ingredients are there for a new boom in amateur radio. But what to call it? Audioblogging? Podcasting? GuerillaMedia?”.

lógica do download para a do streaming. Com isso, de um modo geral, a prática do download dos arquivos de mídia e posterior reprodução foi substituída pela audição online do episódio de um determinado podcast, seja com a utilização de um computador ou smartphone – diretamente do site de seus realizadores –, ou de um dos muitos agregadores de podcasts hoje existentes (Vicente, 2018, p. 90).

Desse modo, é possível definir o podcasting como uma forma de produzir conteúdos em áudio, acompanhados ou não de vídeo e imagem³, com uma frequência de episódios determinada e com distribuição em plataformas na internet. Um dos principais fatores que facilita a divulgação do podcasting é a sua forma de distribuição pelo sistema RSS (*Really Simple Syndication*), um formato de distribuição de informações em tempo real pela internet.

Para que os conteúdos sejam publicados em plataformas de hospedagem de podcasts, tais como YouTube, Spotify, Deezer, Apple Podcast, Google Podcast etc., é necessário utilizar o software para gerar um *feed RSS* - um formato de arquivo comprimido que contém todas as informações básicas necessárias de um arquivo de áudio e/ou texto. Dessa forma, é possível enviar o feed RSS para cadastrá-lo em qualquer agregador de podcast, de maneira que a distribuição e atualização do seu conteúdo seja feita uniformemente a todas as plataformas que o hospedam.

1.1.2 Legislação

A proteção jurídica oferecida aos produtores do formato está contida na Lei de Direitos Autorais, na qual o podcast é considerado “uma criação do espírito humano, fruto de esforço intelectual, expressa por qualquer meio e fixada em qualquer suporte” (Brancher *et al.*, 2021, par. 6). Neste caso, o podcast se encaixa na previsão do inciso II do artigo 7º (Brasil, 1998), “conferências, alocações, sermões e outras obras da mesma natureza”, a mesma proteção oferecida para programas de rádio. No entanto, diferentemente do cenário musical, não é necessário registrar o fonograma de cada episódio para arrecadar os investimentos de direitos autorais⁴.

Diferentemente do que ocorre com outros ativos de propriedade intelectual, como marcas e patentes, a proteção legal atribuída à obra autoral exsurge no momento imediato da sua criação, não sendo necessário o seu registro perante qualquer órgão para que esses direitos se originem (Brancher *et al.*, 2021).

³ Os podcasts que contêm, além do áudio, o acompanhamento de imagens ou vídeo ao longo do programa são chamados de videocasts. Esse modelo de produção se popularizou no período da pandemia de COVID-19. As dinâmicas mais exploradas nele são conversas abertas e/ou entrevistas com duas ou mais pessoas, monólogos ou vídeos estáticos, com uma imagem fixa ao longo do podcast todo (Telexa, 2023).

⁴ Conforme explicado no artigo do escritório de advocacia Mattos Filho (Brancher *et al.*, 2021).

Considerando que muitos podcasts são veiculados por plataformas de streaming, como as citadas anteriormente, os direitos autorais em relação aos programas são estabelecidos de acordo com a política de cada plataforma em específico. Segundo Brancher *et. al* (2021, par. 17), “para entender exatamente quais seriam os deveres e obrigações dos podcasters em relação aos direitos autorais de terceiros, é recomendável analisar os termos de uso das plataformas para avaliar como essa questão é regulada nesse ambiente específico”.

1.1.3 O podcast no Brasil e no mundo

O podcasting vem se tornando cada vez mais popular no Brasil, com um aumento significativo no número de ouvintes e produtores de conteúdo. Esta parte do capítulo procura contextualizar estatisticamente de que modo, por que a sua produção e consumo cresceram e quais são as suas principais tendências.

Em primeiro lugar, é necessário apresentar as estatísticas mundiais de consumo para entender o cenário brasileiro dentro do contexto global. Segundo a pesquisa feita pela empresa estadunidense Insider Intelligence⁵, o número total de consumidores de podcast no mundo em 2019 era de 274,8 milhões. Em 2023, este número aumentou para 464,7 milhões de ouvintes mensais⁶ e a previsão para o próximo ano é que 504,9 milhões de pessoas ouçam podcasts mensalmente (Shaun, 2023, seção 3.1, par. 1). Dado o seu crescimento de consumo constante, é certo afirmar que o podcast se popularizou e se estabeleceu como um formato de mídia digital consolidado.

Seguindo as estatísticas da pesquisa, os Estados Unidos lideram o ranking mundial de consumo com 132,19 milhões de ouvintes mensais, seguidos pela China com 121,6 milhões de ouvintes (Shaun, 2023, seção 4.1). Pelo seu potencial de produtividade e demanda de consumo, a maior parte dos podcasts existentes são feitos em língua inglesa e os seus maiores mercados são consequentemente países falantes dessa língua e com a maioria da população fluente em inglês (Shaun, 2023, seção 1, par. 5-7).

Embora exista uma barreira linguística para que países não falantes consumam conteúdos produzidos em inglês, países como Japão, Coreia do Sul, França, Alemanha e Itália, por exemplo, direcionaram seus esforços para o mercado nacional de podcasts,

⁵ Insider Intelligence é uma empresa de pesquisa de mercado que fornece, por assinatura, informações de tendências do mercado em marketing, comércio e mídia digital.

⁶ Os dados se referem ao levantamento de quantas pessoas usuárias de internet, de qualquer idade, que consomem podcast por streaming digital ou download direto pelo menos uma vez por mês. Os países participantes da pesquisa são: Alemanha, Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, Coreia do Sul, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Itália, Japão, México, Noruega, Reino Unido e Suécia (Shaun, 2023, seção 3.1).

alcançando números significativos tanto em consumo quanto em produção (Shaun, 2023, seção 1, par. 10). O Brasil se enquadra nessa tendência, ocupando o terceiro lugar no ranking, com 46,4 milhões de ouvintes mensais.

De acordo com o estudo conduzido pela empresa de áudio Voxnest, o índice de crescimento na produção de podcasts em línguas não-inglesas, entre janeiro e novembro de 2019, foi liderado pela língua portuguesa, com 91,13% (Voxnest, 2019, p. 13). No mesmo período, o Brasil se destacou como o segundo país com maior crescimento na produção de podcasts, com uma taxa de 85,42%, ficando atrás apenas da Argentina (Voxnest, 2019, p. 13).

Deste modo, pode-se afirmar que o Brasil possui um mercado consumidor e produtor bem consolidado, mesmo com sua produção não sendo em língua inglesa. Conforme a pesquisa realizada pelo órgão brasileiro Cetic.br⁷, o país contava com 17,7 milhões de ouvintes mensais em 2019 (Cetic.br, 2019, p. 29). Já em 2022, esse número aumentou para 41,2 milhões, representando um crescimento de 132% no período (Janone, 2023, par. 4). E no ano de 2023, de acordo com a pesquisa da empresa Insider Intelligence, o número de ouvintes mensais subiu para 46,4 milhões (Shaun, 2023, seção 4.1).

Depois da pandemia de COVID-19, o podcasting atingiu proporções mais expressivas que nos anos anteriores. De acordo com uma pesquisa realizada em 2020 pelo Ibope em parceria com a Rede Globo⁸, 57% dos entrevistados afirmaram ter começado a escutar podcasts durante a pandemia, enquanto 43% já eram ouvintes antes; dentro deste mesmo grupo, 31% aumentaram seu consumo durante esse período (Globo, 2021, seção 5). Mesmo antes da pandemia, esse formato já era bem recebido pelo público brasileiro, segundo Eduardo Vicente (2021, p. 89), “o podcast já constituiu uma história e uma tradição que podem ser revisitadas no sentido de uma melhor compreensão do processo que levou essa prática ao estágio atual de cultura de produção e consumo midiático já consolidados”.

1.1.4 A popularização do podcast no Brasil

⁷ O Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br) é o órgão brasileiro responsável por monitorar a adoção das tecnologias da informação e comunicação (TIC) no país. Anualmente é feita uma pesquisa chamada TIC Domicílios, que se propõe a fazer o levantamento de posse, uso, acesso e hábitos da população brasileira em relação às TIC. A pesquisa utilizada como referência é a TIC Domicílios 2021, cujo levantamento de dados foi feito de outubro de 2021 a março de 2022.

⁸ Levantamento realizado pelo Ibope para a Pesquisa Globo Podcast, em outubro de 2020, com dados de brasileiros maiores de 16 anos.

Para prosseguir para a próxima parte deste capítulo, é necessário compreender como e porque o fenômeno do podcast se tornou tão popular no Brasil. Para isso, destaco alguns dos principais motivos que têm influenciado a disseminação deste formato.

O primeiro elemento a se considerar é a acessibilidade. O crescimento do acesso à internet no país (Cetic.br, 2021, p. 14), juntamente com o subsequente aumento do número de usuários e o surgimento de plataformas agregadoras de podcasts, contribuíram significativamente para que o consumo deste formato se popularizasse e tivesse como característica a “liberdade oferecida para o ouvinte poder baixar e escutar os programas disponibilizados quando quiser” (Luiz; Assis, 2009, p. 6). Os ouvintes têm a capacidade de desfrutar do conteúdo por meio da “audição online do episódio de um determinado podcast, seja com a utilização de um computador ou smartphone - diretamente do site de seus realizadores -, ou de um dos muitos agregadores de podcasts hoje existentes” (Vicente, 2018, p. 90). A facilidade de acesso pelo computador ou smartphone é um dos principais pontos responsáveis pela sua popularização. Conforme estudo realizado em 2018 pela ABPod (Associação Brasileira de Podcasters) em parceria com a rádio CBN⁹, 92,1% dos ouvintes dizem consumir o formato por smartphone, enquanto 25,6% ouvem pelo computador (ABPod, 2018, p. 19).

Outro fator importante é a diversidade e quantidade de conteúdos disponíveis. No Brasil, em 2020, foram lançados mais de 1 milhão de podcasts; em 2022, esse número chegou a 219 mil (Cast News, 2023, par. 2). Essa produção em larga escala abre um leque de possibilidades para criadores de conteúdo explorarem diversos temas, estilos e estéticas. Quanto maior a oferta de podcasts, mais ampla a variedade de interesses satisfeitos pela produção de conteúdos - inclusive, as estatísticas ressaltam a preferência do público pela extensa gama de tópicos trabalhados no formato. Segundo o mesmo estudo da ABPod (2018, p. 33), as temáticas mais ouvidas em podcasts no ano de 2018 foram: humor e comédia (65%), cinema, séries e TV (64%), cultura pop (62,7%), história (52,6%), ciências (52,3%), tecnologia (51,2%), jogos (45,4%), política (41,9%) e notícias (35,8%). Ao serem questionados sobre os motivos pelos quais consomem podcasts, 87,7% dos participantes afirmaram que consomem o formato por entretenimento, 80,7% para aprender coisas novas e 79,9% para se informar (ABPod, 2018, p. 32), o que mostra o caráter educativo e instrutivo dessa mídia.

⁹A ABPod é o principal órgão de associação, coordenação, orientação e representação de profissionais que atuam com podcasting no Brasil. A PodPesquisa é um estudo realizado periodicamente que busca entender o perfil dos ouvintes de podcast no Brasil.

Além da grande diversidade de programação, o podcast também incentiva o aprimoramento da escuta ativa e atenta. Segundo Vicente (2018, p. 105), “a possibilidade de (re)escuta on demand, característica do podcast, permite às produções exigir de seus ouvintes uma audição mais atenta e imersiva”. O mesmo estudo mostrou o podcast como uma mídia que exige um alto grau de atenção dos ouvintes: 64,5% prestam muita ou absoluta atenção quando ouvem podcasts, enquanto 35,6% prestam moderada ou pouca atenção à escuta (ABPod, 2018, p. 21).

Ainda assim, a atenção despendida com o consumo também influencia o contexto de sua escuta. As ocasiões em que as pessoas costumam mais ouvir podcasts (ABPod, 2018, p. 21) são durante o trajeto ou locomoção (79%), durante tarefas domésticas (68%) e durante a prática de atividades físicas (60%) - atividades que não exigem tanta atenção para serem executadas e permitem a escuta atenta concomitante à execução da atividade.

Além da flexibilidade na forma de consumo, é igualmente importante estabelecer uma periodicidade de publicação para construir uma relação com o público ouvinte. De acordo com o estudo, 51,1% dos ouvintes dizem ouvir podcasts todos os dias, enquanto 32,5% afirmam ouvir de 3 a 6 dias por semana, e 12,9% de 1 a 2 dias na semana (ABPod, 2018, p. 22). Segundo Vicente (2018, p. 97), “a relação do podcast com o ouvinte se desenvolve a partir da periodicidade da produção e publicação de novos episódios: diária, semanal, mensal etc.”.

Junto a uma frequência de postagem bem definida, os podcasts também têm a capacidade de explorar uma variedade de formatos e abordagens narrativas. Os formatos preferidos dos ouvintes são: debates - sendo definido pelo estudo como duas ou mais pessoas discutindo pontos de vista diferentes - com 75,4% de preferência; apresentação - em que o(a) apresentador(a) expõe e opina sobre um determinado tema - com 66,8% de preferência; e entrevistas, com 55,5% (ABPod, 2018, p. 37). Exemplificando esse fato a partir das estatísticas do Spotify (Huertas, 2022), um dos maiores agregadores de podcast, os programas mais ouvidos no ano de 2022 foram: *Podpah*, um videocast de entretenimento com dinâmica de debates e entrevistas; *A Mulher da Casa Abandonada*, um podcast que aborda a temática de crimes reais e tem dinâmica de apresentação; *Mano a Mano*, um podcast de entretenimento com debates e entrevistas; *Café da Manhã*, um podcast diário de notícias e *Psicologia na Prática*, um podcast de autoajuda com dinâmica de apresentação.

Dado o cenário da ampla gama de tópicos abrangidos por este formato, sua expressiva base de usuários e suas práticas de consumo, é certo dizer que o podcasting, segundo Cardoso e Villaça (2022, p. 114), “abriu a possibilidade de maior aprofundamento e segmentação de

temas e de públicos”. A hiperespecialização de temas e afunilamento do público-alvo no podcasting é uma vantagem que não pode ser oferecida em outros formatos de mídia tradicional e que contribui para a difusão desse formato:

É inegável o grande volume de informação produzida pelos diversos podcasts existentes, muitos dos quais dedicados a nichos que não encontram espaço na mídia tradicional. A forte interatividade com os ouvintes e a possibilidade sólida de um ouvinte se tornar um podcaster sem dificuldades subverte o conceito tradicional de receptor passivo das mídias de massa, ampliando o conceito de receptor ativo das mídias digitais para se tornar ao mesmo tempo potencialmente receptor e emissor (Luiz; Assis, 2009, p. 10).

Como mencionado acima, outros fatores que colaboram para a sua popularização são a democratização da produção e a relação próxima entre consumidor e produtor de conteúdo. Segundo Cardoso e Villaça (2022), o podcast fornece ao usuário a possibilidade de se transformar em produtor de conteúdo. Essa versatilidade favorece a criação de materiais com diversas abordagens regionais e viabiliza a representatividade social no formato, dando voz a comunidades que não possuem visibilidade nas mídias tradicionais. Dessa forma, a acessibilidade da produção permite “a criação de programas que, superada a limitação geográfica das transmissões, podem se dirigir a um público agora delineado a partir de demandas identitárias e interesses específicos (culturais, sociais, políticos, ambientais)” (Vicente, 2021, p. 290).

1.1.5 O papel social do podcast

Dar visibilidade a grupos silenciados historicamente constituía, até então, um barreira intransponível em plataformas de mídia tradicionais, mas que, com a consolidação do podcast como mídia digital, tornou-se viável. Segundo Vicente (2018, p. 102), “o podcast também tem sido bastante utilizado como espaço para a difusão de programas ligados a causas sociais ou a grupos identitários, permitindo a adoção de uma linguagem mais direta e um contato mais próximo com seus ouvintes”.

Dessa maneira, é certo dizer que o podcast também exerce uma função social ao facilitar técnica e financeiramente a sua produção. Qualquer pessoa pode potencialmente criar um podcast com conhecimentos básicos de áudio, acesso a um computador ou smartphone, um microfone e conexão com a internet. Embora esses conhecimentos demandem conhecimentos técnicos, uma vez que são compreendidos os processos de produção, eles se tornam acessíveis. De acordo com Primo (2005, p. 7), “um podcast [...] pode ser produzido

por uma única pessoa tendo como recurso apenas um microfone ou gravador digital, um computador conectado na internet e algum servidor na rede para armazenamento de seus programas e do recurso RSS”. Comparado a outros meios de comunicação, a barreira de entrada na produção de um podcast é considerada baixa financeiramente:

Ainda que a tecnologia informática e o *know-how* necessários não estejam acessíveis a todo cidadão brasileiro, o custo é, realmente, muito inferior ao usado para montar uma emissora de rádio. Existentes as condições mínimas de acesso à Internet, a condução de entrevistas e debates com pessoas em qualquer lugar do mundo torna-se facilitada (Primo, 2005, p. 9).

Levando isso em consideração, é possível afirmar que “o podcast tem o potencial de favorecer o surgimento de novas estratégias de visibilidade, além de ampliar o alcance de ativistas vinculados a diferentes movimentos” (Vicente; Soares, p. 9), pelo fato de seu formato ter caráter inovador e descentralizado.

Junto a todos os fatores enunciados anteriormente, a forma de distribuição dos podcasts é uma das principais características que melhor explica a sua popularização no Brasil. A barreira de entrada de seu acesso é baixa o suficiente para que camadas mais vulneráveis também tenham acesso aos conteúdos transmitidos, contribuindo para a democratização do conhecimento, conforme as estatísticas apresentadas a seguir. Além disso, a facilidade produtiva também permite que grupos minoritários, antes socialmente excluídos do discurso midiático, tenham a possibilidade de reivindicar visibilidade nas plataformas da internet.

No estudo realizado pelo Cetic.br, citado anteriormente, foi feito um comparativo do crescimento de ouvintes com suas respectivas classes econômicas entre os anos de 2019 e 2021 (Cetic.br, 2021, p. 29). Os resultados mostram que as classes A e B tiveram um crescimento de 6,8 milhões de ouvintes (correspondendo a 22% da população¹⁰); a classe C, de 12,9 milhões (11,22% da população) e as classes D e E, de 3,8 milhões (6,01% da população). Esses dados ressaltam o impacto social do podcast através da veiculação do formato por diferentes vias, que alcançam um público mais diverso e abrangente.

De acordo com as estatísticas, as classes mais altas (A e B) tiveram a maior porcentagem de crescimento no consumo de podcasts, o que faz sentido levando em consideração suas melhores condições econômicas, que possibilitam maior acesso à educação e ao conhecimento do que nas classes menos privilegiadas. De qualquer forma, todas as

¹⁰ Esses dados representam a porcentagem relativa ao crescimento dos ouvintes de podcasts em relação a população total das classes econômicas em questão. Para isso, foi necessário buscar estatísticas sobre a porcentagem da população pertencente a cada classe econômica no ano de 2019, e a população total do país no mesmo ano (Bôas, 2019).

camadas sociais tiveram um crescimento significativo no consumo do formato, o que reforça seu caráter acessível, pois viabiliza o acesso ao conhecimento em todas as classes econômicas.

No entanto, por mais que essa mídia ofereça maior liberdade expressiva na sua produção, o perfil dos profissionais de podcasting revela uma realidade discrepante. Conforme o estudo realizado pela ABPod¹¹ em 2021, o cenário de gênero na cadeia produtiva do podcasting - definido pela pesquisa como produção, roteiro, design, edição, montagem, pauta, edição audiovisual, host/apresentação, integrantes, colunistas, social media, vitrine, direção e criação de trilhas sonoras - é desigual (ABPod, 2021, p. 3). O perfil predominante dos profissionais ainda é, em sua vasta maioria, composto por homens, com 75,7% de presença masculina, em contrapartida à 23,3% de participação feminina (ABPod, 2021, p. 3). Além da discrepância de gênero, a pesquisa também apontou para outros marcadores sociais que caracterizam o perfil da maior parte dos profissionais. Critérios de autodeclaração de cor, orientação sexual e renda familiar mensal¹² constataram uma predominância de homens brancos, heterossexuais e de classe média.

Ainda que as estruturas de produção e distribuição do podcasting possibilitem que diferentes militâncias encontrem no formato um espaço de expressão (Vicente, 2021, p. 290), seu cenário apresenta muitas desigualdades sociais que podem ser vistas como reflexos de comportamentos e tendências da sociedade brasileira. Por mais que grupos minoritários consigam reivindicar espaços de escuta na internet, as mulheres encontram muitas dificuldades para se estabelecer no mercado de trabalho sonoro e musical, enfrentando barreiras que desvalorizam e invisibilizam seu trabalho. Dessa forma, se mostra urgente a necessidade de produzir mais conteúdos feitos por, sobre ou para mulheres, não somente no campo do podcasting, como também em outras mídias sociais proeminentes na internet.

A fim de se apropriar de uma ferramenta de comunicação que seja acessível e com alto alcance de público, foi feita a escolha de produzir um podcast sobre violência de gênero como produto final deste trabalho, para dar voz e oferecer espaços de escuta para mulheres que trabalham na indústria do som e da música e enfrentam inúmeras barreiras por conta da discriminação de gênero. Para isso, a próxima parte deste trabalho contextualiza e conceitualiza a violência de gênero no universo do áudio, apresentando estatísticas acerca da

¹¹ Em 2021, a Associação Brasileira de Podcasters realizou um levantamento sobre a cadeia produtiva de podcasts, e apresentou os dados do perfil dos produtores de podcasts do Brasil na PodPesquisa 2021.

¹² Em relação a autodeclaração de cor ou raça, 58,8% dos respondentes se declararam brancos e 35,6% pretos ou pardos. Em relação à orientação sexual, 81,3% se declararam heterossexuais, 6,1% homossexuais e 8,8% bissexuais. Em relação a renda mensal, 24% dos respondentes ganham de mil a três mil reais mensalmente, 23,6% ganham de três a cinco mil reais e 26,1% ganham de cinco a dez mil reais por mês (ABPod, 2021, p. 3).

discriminação de gênero nesta indústria e trazendo reflexões sobre a invisibilidade da mulher no mercado de trabalho.

2.2 Violência de gênero na indústria da música e do som

2.2.1 Atuação das mulheres no áudio

O universo do áudio é vasto, abrangendo as mais diversas atuações profissionais, tais como: rádio; transmissões ao vivo; som para filmes e televisão; criação de trilhas sonoras; gravação de músicas; mixagem e masterização; produção musical; desenvolvimento de hardware e software de áudio; engenharia de som; performances ao vivo; técnica de áudio e composição de trilhas sonoras para teatro; sound design; áudio imersivo; produção de áudio para jogos; atividades relacionadas à educação, à pesquisa, entre outros (Gaston-Bird, 2020; Mathew *et al.*, 2016).

No entanto, mesmo com essa diversidade, as áreas de música e tecnologia são frequentemente percebidas ou categorizadas como predominantemente masculinas (Mathew *et al.*, 2016, p. 1). Tanto no cenário internacional quanto no brasileiro, a indústria do áudio enfrenta uma marcante disparidade de gênero entre os profissionais. Apesar da notável e persistente discrepância, as mulheres têm tido crescente participação na indústria (Mathew *et al.*, 2016, p. 1).

Dentro deste contexto, esta seção do trabalho se concentra nas áreas de composição e produção musical e som para audiovisual, apresentando alguns dos principais problemas e desafios enfrentados por mulheres neste meio, contextualizando a invisibilidade da mulher no mercado de trabalho e traçando o cenário da presença feminina por meio de estatísticas de órgãos públicos brasileiros.

As contribuições femininas na indústria fonográfica remontam à década de 1930 e se estendem até os dias atuais em contextos geográficos, sociais e históricos diversos (Gaston-Bird, 2020). Os trabalhos pioneiros das mulheres no áudio abriram caminhos para gerações subsequentes de profissionais do meio (Mathew *et al.*, 2016, p. 1) e são inúmeras as mulheres que foram e continuam sendo referências para o áudio, contribuindo para a indústria e com carreiras consolidadas no ramo.

Contudo, ao analisarmos as estatísticas sobre a participação feminina no mercado musical brasileiro, o ECAD (Escritório Central de Arrecadação e Distribuição) conta com o cadastro ativo de 400 mil mulheres na sua base de dados, um número que, por mais

expressivo que soe, corresponde a somente 10% do total de associados (ECAD, 2023, p. 8). O número de mulheres ativas no ano de 2023 é bem mais expressivo do que há 10 anos, cujo cadastro contava com 27 mil mulheres no ano de 2010, mas ainda assim evidencia a expressiva disparidade de gênero na indústria (ECAD, 2020, p. 13).

Mesmo diante de conquistas e contribuições significativas das mulheres ao longo das décadas, a falta de visibilidade dessas realizações contribui para uma percepção equivocada de que as mulheres são escassamente representadas no universo do áudio. Essa sub-representação não é um reflexo da falta de presença feminina nesta carreira, visto o considerável contingente de mulheres ativamente envolvidas na indústria fonográfica, mas sim em virtude da invisibilidade sistemática do trabalho realizado por mulheres.

2.2.2 A invisibilidade do trabalho feminino

Falar sobre silenciamento é abranger uma esfera gigantesca de ações objetivas e subjetivas que o tornam palpável. Ele pode ocorrer de diversas formas, principalmente no âmbito das relações humanas. Quando se impede que alguém vote, por exemplo, é uma forma de silenciamento. Quando se omite uma história, ou faz com ela seja contada por uma perspectiva que não daquele (ou daquela) que viveu, também. Quando se reduz uma trajetória ou a minimiza em prol da voz de outra pessoa que socialmente (e historicamente) tem mais “relevância”, isso é silenciamento (Jacometi, 2019, p. 6).

Segundo Melo (2018, p. 1), a “ausência” das mulheres na história é social e politicamente construída, sendo uma invisibilidade forçada do papel e da presença feminina em todas as áreas da sociedade. O manto da invisibilidade cobre todas as descobertas e avanços científicos das mulheres que podem ser projetados para além da esfera privada. Elas não fizeram parte da história oficial por esta ter sido escrita principalmente por homens, se referindo somente à esfera pública, enquanto a atuação das mulheres esteve na esfera privada. E, ainda, quando sua atuação estava em domínios públicos e de maneira bastante restrita, era prontamente esquecida e silenciada pela classe dominante¹³ (Freire; Portela, 2013; Melo, 2018). Segundo Caú (2020, p. 477), “é necessário responder não apenas quem decide as histórias que vão ser contadas, mas quem determina que, uma vez contadas, elas serão ouvidas, ampliadas, discutidas”.

¹³ É necessário destacar que a discussão acadêmica acerca dos movimentos das mulheres nas esferas pública e privada tem se desenvolvido e se expandido, principalmente em questões raciais e econômicas. Mulheres negras frequentemente estão na esfera pública, uma vez que faziam trabalhos braçais e saíam de casa para trabalhar na casa de outras mulheres, em sua maior parte brancas. Já as mulheres brancas de classe mais baixa também tinham maior atuação na esfera pública, visto que precisavam trabalhar em outros lugares.

A partir do final da década de 1960, movimentos sociais e políticos iniciaram uma mobilização de resgate das histórias ocultas, buscando preencher as vozes que faltavam na narrativa tradicional e criar uma história “vinda de baixo” (Salvatici, 2005). Concomitante a essa movimentação, a segunda onda do feminismo também passou a reivindicar a memória da mulher na história por meio da reconstrução de seu passado:

A memória, na história das mulheres, é uma reconstrução desde o presente. Mais que uma recordação, é uma interação com o passado e o presente, e está culturalmente e coletivamente marcada por representações de gênero, porque é produzida por sujeitos que determinam o que é ou não verdadeiro na cultura – o que não encontra sentido dentro desse quadro, ou se esquece, ou silencia-se, como o caso da história e das memórias das mulheres (Tedeschi, 2014, p. 40¹⁴ *apud* Lunz; Nader, 2023, p. 31).

Uma das principais reivindicações feministas neste momento era a adoção de fontes históricas de diferentes naturezas, visto que os documentos escritos eram considerados até então as únicas fontes bibliográficas válidas e excluía a participação da mulher. Natalie Zemon Davis, em seu ensaio “*Women’s History*” in *Transition: The European Case*, publicado em 1976, diz:

A maior parte do que conhecemos nos é transmitida por homens. Em trabalhos literários, textos normativos, tratados morais e expressões artísticas, ou as mulheres estão completamente ausentes, ou são encontradas dentro do discurso de homens sobre mulheres [...] torna-se necessário isolar fontes variadas ainda produzidas por instituições, mesmo aquelas que permitem às próprias mulheres falar mais diretamente; por conseguinte, na esfera privada, por meio de cartas ou diários (Davis, 1976¹⁵ *apud* Salvatici, 2005).

A partir da união dos interesses da história oral como linha de pesquisa da historiografia e da reivindicação feminista pela documentação da história das mulheres, muitas pesquisas foram realizadas nos anos seguintes. A historiadora Sherna Gluck reconheceu a entrevista como um espaço propício para o encontro de mulheres. Em sua obra *Women’s words: the feminist practice of oral history*, a autora afirma:

A história oral de mulheres é um encontro feminista, mesmo se a entrevistada não for ela própria uma feminista. É a criação de um novo tipo de material sobre mulheres; é a validação de experiências femininas; é a descoberta de nossas próprias raízes e o desenvolvimento de uma continuidade que nos tem sido negada nos relatos históricos tradicionais (Gluck; Patai, 1991¹⁶ *apud* Salvatici, 2005, p. 31).

¹⁴ TEDESCHI, Losandro Antonio. **Alguns apontamentos sobre história oral, gênero e história das mulheres**. Dourados: Editora UFGD, 2014. 63 p.

¹⁵ DAVIS, Natalie Zemon. “Women’s History” in *Transition: The European Case*. **Feminist Studies**, Nova Iorque, vol. 3, n. 3-4, p. 83-103, primavera/verão 1976.

¹⁶ GLUCK, Sherna Berger; PATAI, Daphne. **Women’s Words: the feminist practice of oral history**, 1991. Nova Iorque; Londres: Routledge, 1991. 244 p.

Neste contexto, a principal maneira de registrar a história das mulheres e assegurar sua memória fora dos documentos escritos foi por meio de entrevistas. Segundo Salvatici (2005, p. 32), “as vozes de mulheres captadas pelas entrevistas proporcionaram um passado com o qual as feministas poderiam se identificar: era como se as palavras de milhares de mulheres fossem as suas palavras, ou as palavras de grupos oprimidos pelos quais estavam lutando”. As pesquisas feministas sobre memória permitiram que as experiências individuais de mulheres do passado e do presente ganhassem voz e fossem reconhecidas como partes da história tradicional, expandindo as fronteiras da história oficial e estabelecendo um espaço de continuidade e permanência da memória feminina (Salvatici, 2005, p. 32).

Trazendo essa realidade para a indústria do áudio, uma estratégia válida para combater a invisibilidade das mulheres é produzir e divulgar conhecimento sobre suas histórias e trajetórias profissionais, seja por meios escritos, gravados, falados, publicados em trabalhos acadêmicos ou em ambientes virtuais da internet. Um exemplo disso é o livro *Women in Audio*, da engenheira de som e presidente-eleita da AES¹⁷ Leslie Gaston-Bird, no qual são apresentadas cerca de 100 mulheres que fizeram parte da história do áudio e cujas contribuições foram apagadas da narrativa tradicional. Dentro do contexto brasileiro, a iniciativa *Mulheres do Áudio*¹⁸ também traz uma série de entrevistas e conversas em grupo com mulheres de diferentes especializações do áudio em vídeos no YouTube.

Projetos como o *Women in Audio* e *Mulheres do Áudio* dialogam com o desejo de lembrar e arquivar em ambientes virtuais da internet a produção e veiculação de conteúdos que narram histórias negligenciadas socialmente, reivindicando o direito à memória como estratégia de construção de uma identidade feminista (Leal, 2017, p. 179).

A partir disso, a contribuição deste trabalho para visibilizar a história de mulheres que trabalham com áudio foi a realização de entrevistas e conversas com profissionais da música e do som, publicando-as em formato de podcast, o *Ouçó sua Voz*. Ainda que as entrevistas poderiam ter somente sido transcritas para esta monografia, o relato oral no contexto feminista tem maior relevância e impacto do que o relato escrito, pois ele “não corresponde à experiência, não da mesma forma viva e afetiva do relato falado ou gravado. São diferentes usos do passado, com diferentes propósitos e destinados a satisfazer as necessidades de públicos distintos” (Marques, 2014, p. 132). Dessa forma, o episódio piloto do *Ouçó sua Voz*

¹⁷ A AES, Audio Engineering Society, é uma sociedade profissional dedicada exclusivamente à tecnologia de áudio, cujo objetivo é desenvolver, organizar e publicar padrões para a indústria do áudio, e vem ao longo dos últimos anos investindo em programas sociais que incentivam a participação das mulheres na indústria do áudio.

¹⁸ O canal do YouTube está disponível em: <https://www.youtube.com/@MulheresDoAudio/videos>. Acesso em: 23 nov. 2023.

publicou a gravação da entrevista realizada com duas mulheres que trabalham com áudio e música, a professora e doutora em cinema Tide Borges e a educadora musical e mestre em música Amanda Jacometi. A metodologia de pesquisa utilizada para a realização das entrevistas para o podcast é explicada em maiores detalhes no segundo capítulo do trabalho, assim como a explicação do processo de criação do podcast.

Por último, da mesma maneira que o podcast apresentado neste trabalho apresenta experiências individuais de duas mulheres de referência para a indústria do áudio a fim de entender de quais formas suas carreiras foram atravessadas pela violência de gênero, a próxima parte do trabalho se concentra em contextualizar e conceitualizar a discriminação de gênero que se manifesta neste meio profissional por meio de relatos obtidos em pesquisas qualitativas e estatísticas a nível nacional sobre a presença feminina na indústria do áudio.

2.2.3 Disparidade de gênero nas carreiras STEM e no áudio

A pior experiência [é] sugerir uma ideia e a rejeitarem; então um cara sugere exatamente a mesma coisa 20 minutos depois, e todo mundo adora. Frustrante? Pode apostar, e é só uma das várias experiências semelhantes que eu tive como uma mulher iniciando no mundo da produção musical (Ncube, 2013¹⁹ *apud* Gaston-Bird, 2020, p. 52, tradução nossa)²⁰.

Os universos da produção e tecnologia musical são áreas inerentemente interdisciplinares que têm abordagens e conhecimentos em comum com disciplinas de música, engenharia, performance, análise e tecnologia. Segundo Brereton *et al.* (2020, p. 226), é contraditório que a produção musical tenha se tornado um campo dominado por homens, visto que as áreas de estudo relacionadas ao meio musical são frequentemente notadas pela sua natureza interdisciplinar. As disciplinas de tecnologia e produção musical são áreas atrativas para aqueles que desejam estudar a interseção entre música e ciências. Mas ainda assim a indústria do áudio é uma das áreas com menor diversidade de gênero.

Primeiramente, é importante destacar que a bibliografia de referência utilizada nesta parte do trabalho é predominantemente norte-americana, uma vez que a literatura brasileira não aborda com a mesma profundidade a discussão em torno dos fatores sociais e comportamentais que contextualizam a violência de gênero no universo do áudio especificamente. A bibliografia brasileira se foca principalmente no mercado de trabalho

¹⁹ NCUBE, Rosina. Sounding Off: Why So Few Women in Audio? **Sound on Sound**, set. 2013. Disponível em: <https://www.soundonsound.com/people/sounding-why-so-few-women-audio>. Acesso em: 25 nov. 2023.

²⁰ No original: “The worst experience (is) suggesting an idea, having it rejected; then when a guy suggests exactly the same thing 20 minutes later, everyone loves it. Frustrating? You bet, and it’s just one in a string of similar experiences that I have had as a woman starting out in the world of music production”.

musical e na violência presente no ensino e prática de música dentro e fora da universidade, o que são discussões válidas e que foram tomadas como base argumentativa para outras seções do trabalho. No entanto, para entender como o quadro de violência de gênero se apresenta no mercado do áudio, as referências utilizadas são norte-americanas, e também foi necessário adaptar a realidade do mercado de áudio para o contexto brasileiro a partir das discussões apresentadas pela literatura de referência.

Os livros e artigos que falam sobre o universo do áudio frequentemente relacionam as semelhanças sociais e comportamentais da violência de gênero presente neste meio com as problemáticas enfrentadas por mulheres que trabalham com áreas tecnológicas do mercado de trabalho denominadas STEM, sigla em inglês para *Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*²¹ (Brereton *et al.*, 2020; Gaston-Bird, 2020; Mathew *et al.*, 2016; Pereira, 2020; Ruano; Muñoz, 2021). Mas antes, é necessário contextualizar e conceitualizar o termo STEM dentro da realidade norte-americana para entender como essas problemáticas se apresentam no panorama brasileiro.

O termo STEM foi criado nos Estados Unidos na década de 1990 para agrupar algumas das áreas acadêmicas e profissionais de maior importância econômica e bélica para o país, atuações que envolvem o mercado de tecnologia (Wikipedia, 2023). O termo STEM é uma expressão guarda-chuva utilizada para se referir às disciplinas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática. Conforme Woodard (2019, par. 8), analisando individualmente cada disciplina, a “Ciência” engloba somente as ciências físicas da natureza, sem considerar as ciências sociais ou humanas e é focada somente no desenvolvimento de aplicativos, robótica, programação e qualquer tipo de conhecimento computacional. A área de “Tecnologia” é o foco do ensino das STEM e a “Engenharia” é uma redundância na sigla, visto que ela está inserida dentro da disciplina de “Ciências”. Por último, a “Matemática” também é focada somente no desenvolvimento de estudos que estão relacionados a alguma tecnologia mercadológica.

Em 2018, o sistema educacional estadunidense investiu mais de 26 bilhões de dólares em tecnologia para que aparelhos tecnológicos de alta qualidade pudessem ser aplicados em sala de aula no ensino das disciplinas STEM (Woodard, 2019, par. 1). Contudo, é perceptível que a presença de tecnologia em sala de aula diminui o desempenho dos alunos, danifica a memória de longo prazo e induz ao vício (Woodard, 2019, par. 3). O ensino das disciplinas STEM não possui os mesmos objetivos do ensino tradicional de ciências, que é incentivar os

²¹ Na tradução para o português: Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

alunos a serem conhecedores do mundo, mas sim gerar mais do mesmo tipo de mão de obra qualificada (Woodard, 2019, par. 5).

O governo de Barack Obama justificou o incentivo e o investimento considerável no ensino de disciplinas STEM como uma forma de preparar a juventude para serem capazes de confeccionar produtos melhores e mais inteligentes, visando o crescimento da economia (Woodard, 2019, par. 6). Além disso, o governo também defendeu os investimentos massivos no ensino STEM como uma força-tarefa educacional para enfrentar os desafios do século 21. No governo Trump, os incentivos governamentais continuaram crescendo para o ensino STEM com a justificativa de preparar os jovens para os “trabalhos do futuro”, que são considerados essenciais para a manutenção da base nacional de inovação tecnológica que suporta setores chave da economia (Woodard, 2019, par. 7), como questões de segurança nacional.

Tendo como base o contexto norte-americano, é certo afirmar que o ensino de disciplinas de tecnologia é motivado para a manutenção de uma ordem política e econômica mundial (Woodard, 2019, par. 7), mas esta mentalidade não se aplica ao panorama brasileiro. No que se diz respeito à educação brasileira, o Novo Ensino Médio possui como uma de suas trilhas formativas o ensino STEM (Pugliese, 2018, par. 17), mas o ensino das áreas de tecnologia não é feito ou incentivado da mesma forma que nos Estados Unidos. Já no ensino superior, o termo STEM é utilizado somente para se referir aos cursos superiores das áreas de ciências exatas e ciências da natureza.

Neste caso, a bibliografia de referência brasileira utilizada nesta parte do trabalho aplica o termo STEM ao falar da disparidade de gênero nos mercados de trabalho que envolvem áreas de tecnologia, uma realidade presente tanto no contexto norte-americano quanto brasileiro (Arruda *et al.*, 2021; Farias; Martins, 2018).

Dentro do ambiente universitário, existem estudos que analisam a participação feminina dentro da USP nas áreas tecnológicas. As pesquisas mais recentes foram desenvolvidas pelo Escritório USP Mulheres, órgão responsável pela realização de pesquisas e geração de dados que permitem identificar a realidade da equidade de gênero na universidade, em parceria com o Egida (Escritório de Gestão de Indicadores de Desempenho Acadêmico). Conforme a análise dos dados da seção 2.16 do Anuário Estatístico da USP dos últimos vinte anos:

Observamos que a distribuição dos docentes por gênero na Universidade de São Paulo manteve-se cristalizada em um patamar no qual os homens constituem, em média, 60% dos professores contratados a cada ano, e as mulheres restringem-se a

40%. Quando observamos os docentes nas áreas STEM, esta diferença se amplia, com os homens ocupando 72% das posições e as mulheres, apenas 28% (Arruda *et al.*, 2021, par. 7).

Em relação à titularidade das professoras, a disparidade se agrava ainda mais:

No que diz respeito à promoção à titularidade, as diferenças no conjunto da USP se agravam, com os homens ocupando 69% das posições de titularidade e as mulheres, apenas 31%. [...] Ao ajustarmos o foco sobre os cursos considerados STEM, o fosso entre homens e mulheres se aprofunda ainda mais. Neste período, somente 18% das mulheres docentes dessas áreas progrediram para a posição de professoras titulares, ao passo que os homens concentraram 82% das oportunidades de promoção ao topo da carreira universitária (Arruda *et al.*, 2021, par. 9-10).

No que se diz ao quadro discente de todos os cursos da USP, o cenário está mais próximo da equidade de gênero. De acordo com Arruda *et al.* (2021, par. 12), “o meio discente constitui um ambiente mais igualitário na representação de mulheres e homens se comparado com o corpo docente. Entre 2009 e 2019, as mulheres representaram 45% do total de estudantes de graduação e 52% dos estudantes de pós-graduação”.

No entanto, os dados apresentam um crescimento de mulheres nos cursos STEM no mesmo período, evidenciando uma disparidade de gênero mais acentuada a partir do ano de 2013 em que houve um crescimento acentuado de estudantes femininas nas áreas de ensino categorizadas como *Life Sciences*²² e uma diminuição significativa no número de vagas ocupadas por mulheres nos cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de *Engineering & Technology*²³. Segundo o relatório:

Apesar do aumento de mulheres nos cursos de graduação e pós-graduação das unidades STEM, os gráficos abaixo demonstram que o ingresso dos homens nesses cursos foi muito maior. [...] Em 2014, a quantidade de estudantes do sexo masculino nos cursos de graduação das unidades consideradas STEM foi ampliada em 71% em comparação a 2013, ao passo que as mulheres aumentaram somente 24% em comparação ao ano anterior. [...] Os estudantes masculinos de pós-graduação em STEM aumentaram 67% no mesmo período, ao passo que a quantidade de mulheres foi ampliada somente em 20% (Arruda *et al.*, 2021, par. 17).

Por mais que o número absoluto de mulheres nos cursos STEM da USP tenha aumentado de 2013 para 2014, proporcionalmente as mulheres se tornaram menos representadas nessas áreas em relação aos homens, “aumentando o fosso da desigualdade de gênero na formação de mão de obra voltada ao mercado e às carreiras científicas nesse

²² As áreas de ensino e pesquisa categorizadas como *Life Sciences* englobam as escolas de Educação Física e Esporte dos campi de São Paulo e Ribeirão Preto, a Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, a Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia, a Faculdade de Zootecnia e Engenharia de Alimentos, o Instituto de Biociências, o Centro de Biologia Marinha e o Museu de Zoologia (Arruda *et al.*, 2016, par. 15).

²³ As áreas de ensino e pesquisa categorizadas como *Engineering & Technology* englobam a Escola Politécnica, as escolas de Engenharia de Lorena e de São Carlos, o Instituto de Energia e Ambiente e o Centro de Energia Nuclear na Agricultura (Arruda *et al.*, 2016, par. 16).

segmento” (Arruda *et al.*, 2021, par. 18). Dessa forma, é possível perceber que as mulheres são sub-representadas tanto no meio discente nos ambientes de graduação e pós-graduação como no meio docente.

Segundo Mathew *et al.* (2016, p. 5), estudos revelam que fatores sociais e ambientais também contribuem para a sub-representação das mulheres nos cursos STEM, como por exemplo, “quando existe uma crença de que homens são melhores em matemática, ciências e tecnologia, isso pode fazer com que mulheres e meninas sintam que elas não vão se destacar em carreiras de STEM e, portanto, são rapidamente desencorajadas” (Mathew *et al.*, 2016, p. 5, tradução nossa)²⁴. Além das crenças baseadas em estereótipos de gênero, a falta de representatividade de mulheres em posições de liderança também colaboram para o desincentivo feminino nos cursos STEM, como demonstrado anteriormente pelas estatísticas. Segundo Farias e Martins (2018):

[...] tal [discrepância] deve-se à existência de estereótipos negativos e consequente falta de modelos positivos, o que faz com que meninas e mulheres não tenham aspirações, no sentido de seguir a carreira das STEM. Outros estudos mostram o desconhecimento, por parte das mulheres, sobre as pesquisas e conquistas alcançadas por outras mulheres nesta área, pois muitas tiveram seu protagonismo ocultado ao longo da história (Farias; Martins, 2018, p. 731).

A contextualização e conceitualização da disparidade de gênero nas carreiras STEM também são válidas para a discussão do trabalho feminino no áudio²⁵, visto que o mercado de trabalho do áudio envolve diversas funções e atividades que estão diretamente relacionadas às carreiras de tecnologia. Por conta disso, a bibliografia de referência inclui o universo do áudio na mesma problemática de gênero das carreiras STEM (Bretton *et al.*, 2021; Gaston-Bird, 2020; Mathew *et al.*, 2016; Pereira, 2020).

Tendo em vista que o áudio abrange diversas atuações profissionais, as especializações a serem discutidas com maior detalhes nesta parte do trabalho são as de produção e tecnologia musical e o som no cinema. Em relação à indústria da música, a disparidade de gênero está presente em todos os campos deste meio, mas estudos sugerem que especializações cujas atividades estão relacionadas às áreas científicas e tecnológicas apresentam uma representação feminina menor do que em outras atuações da música (Ruano; Muñoz, 2021, p. 163). Para poder discutir sobre a violência de gênero na indústria musical, é necessário se

²⁴ No original: “When there is a belief that men are better at math, science and technology it may make women and girls feel that they may not excel at STEM careers and therefore are quickly discouraged”.

²⁵ Em contrapartida às estatísticas sobre o ambiente universitário das carreiras STEM, a USP não oferece cursos ou especializações em áudio e produção musical e, portanto, não pode fornecer estatísticas a respeito deste meio profissional.

distanciar do pensamento de que mulheres não estão presentes na indústria fonográfica por falta de interesse ou inabilidade, mas sim por este não ser um ambiente acolhedor que, por fatores sociais e ambientais, constroem obstáculos que dificultam e limitam significativamente a entrada e a continuidade das mulheres nesta carreira (Ruano; Muñoz, 2021, p. 161).

É necessário primeiramente encontrar justificativas sociais e comportamentais para a tecnologia musical ser considerada um ambiente hostil às mulheres:

[As mulheres] ainda são sub-representadas, negligenciadas, subestimadas, muito criticadas, excluídas e sexualizadas como performers, compositoras e produtoras. Elas enfrentam o sexismo enraizado, a ausência de figuras de referência e múltiplas barreiras de entrada que evidenciam que qualquer musicista ou produtora tenha que batalhar consideravelmente mais que seus colegas músicos por reconhecimento (Prior *et al.*, 2019²⁶; Smith *et al.*, 2019²⁷ *apud* Brereton *et al.*, 2021, p. 228, tradução nossa)²⁸.

A disparidade na presença feminina, a desigualdade de oportunidades de trabalho, a diferença salarial, o assédio sexual no trabalho, o baixo reconhecimento profissional, a invisibilidade e os estereótipos de gênero são realidades que mulheres viveram e ainda vivem em suas práticas profissionais em qualquer área de trabalho, e os universos do áudio e da música não são alheios a essa vivência (Ruano; Muñoz, 2021, p. 161).

A violência de gênero que atravessa a trajetória de inúmeras mulheres no áudio decorre da normalização social e cultural das dinâmicas de poder e papéis de gênero na sociedade (Mathew *et al.*, 2016, p. 6). Inseridas na mesma realidade que todas as mulheres que trabalham em áreas dominadas por homens, produtoras musicais e trabalhadoras da indústria do áudio enfrentam micro agressões e violência sutis motivadas pelo preconceito de gênero (Heilman; Welle, 2005²⁹; Jones *et al.*, 2016³⁰ *apud* Brereton *et al.*, 2021, p. 228). Ao invés de poderem seguir suas carreiras na música ou no áudio, elas são atravessadas por

²⁶ PRIOR, Becky; BARRA, Erin; KRAMER, Sharon. **Women in the U.S. Music Industry**: obstacles and opportunities. Boston: Berklee Institute for Creative Entrepreneurship, 2019. 39 p.

²⁷ SMITH, Stacy L.; CHOUEITI, Marc; PIEPER, Katherine. **Inclusion in the Recording Studio?** Gender and Race/Ethnicity of Artists, Songwriters and Producers across 700 Popular Songs from 2012-2018. Los Angeles: USC Annenberg Inclusion Initiative, 2019.

²⁸ No original: “They are still under-represented, overlooked, undervalued, over criticized, excluded, and sexualized as performers, composers, and producers. They face entrenched sexism, a lack of role models, and multiple barriers to entry that means that any female musician or producer must fight significantly harder than her male musical peers for recognition”.

²⁹ HEILMAN, Madeline E.; WELLE, Brian. Formal and informal discrimination against women at work: The role of gender stereotypes. In: JOHN F. KENNEDY SCHOOL OF GOVERNMENT. **Center for Public Leadership Working Papers**: spring 2005. Cambridge: John F. Kennedy School of Government; Harvard University, 2005. cap. 2, p. 23-40.

³⁰ JONES, Kristen P.; PEDDIE, Chad I.; GILRANE, Veronica L.; KING, Eden B.; GRAY, Alexis L. Not so Subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. **Journal of Management**. [s.l.], v. 42, n. 6, p. 1558-1613, jul. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313506466>.

“barreiras externas, sutis e, às vezes, óbvias” (Mathew *et al.*, 2016, p. 6) que o sociólogo francês Pierre Bourdieu denomina de “violência simbólica”, as violências que foram tão naturalizadas no dia a dia que passam despercebidas (Jacometi, 2023, p. 74).

Violências essas que podem se manifestar de diversas formas, tais como o silenciamento da mulher pela desqualificação da sua fala através do *mansplaining*³¹, em que um homem explica algo desnecessariamente para uma mulher subentendendo que ela não saiba sobre o assunto, geralmente em um tópico que ela domina e tem experiência; o silenciamento através do *maninterrupting*, em que um homem constantemente interrompe a fala de uma mulher; o apagamento da mulher através do *bropriating*, em que um homem se apropria das ideias de uma mulher indevidamente, ignorando suas contribuições e tomando crédito pelo seu trabalho; a violência psicológica através do *gaslighting*, uma forma de manipulação emocional e psicológica em que um homem manipula e distorce fatos da realidade para fazer uma mulher duvidar da sua própria percepção e verdade; e a *bro culture*, a qual a cultura da masculinidade tóxica hiper valoriza a figura do homem branco heterossexual com práticas violentas contra mulheres e quaisquer minorias sociais.

Diante de tantos atravessamentos violentos, as mulheres precisam desenvolver ferramentas sociais, comportamentais e psicológicas para poder sobreviver a um ambiente profissional dominado por homens. De acordo com Mathew *et al.*:

O termo “negociação de gênero” foi cunhado para descrever o tipo de monitorização social e emocional que mulheres têm que realizar em ambientes dominados por homens para ganharem respeito. Balancear, mediar e permanecer fortemente diplomáticas são comportamentos que as mulheres encontraram para evitar conflitos e serem levadas a sério. Interações com homens, a formação do que as pessoas se referem à cultura dos “manos”, “*mansplaining*”, questionamentos constantes por colegas de trabalho e professores sobre sua competência e capacidade, tratamento desigual no processo educacional, ambientes inacessíveis dominados por homens em que mulheres não são reconhecidas e persuadidas, sexismo e assédio sexual são facetas aceitas na cultura do áudio (Mathew *et al.*, 2016, p. 6).

A partir da contextualização e conceitualização das práticas de violência de gênero presentes nas carreiras das mulheres do áudio, é necessário entender de quais formas as profissionais brasileiras se sentem afetadas pela discriminação. Para isso, foram utilizadas duas pesquisas qualitativas e quantitativas que se propuseram a ouvir relatos de experiências individuais de profissionais da indústria musical por meio de formulários da internet.

³¹ Destaca-se que os termos *mansplaining*, *maninterrupting*, *bropriating*, *gaslighting* e *bro culture* são neologismos em inglês, criados na cultura norte-americana, que precisam ser traduzidos para o português para que seu entendimento seja acessível e adaptado à realidade brasileira (Silva, 2020).

2.2.4 Relatos das mulheres na música

A primeira pesquisa tem caráter quantitativo e foi realizada em 2019 pelo instituto Data SIM, o núcleo de pesquisa e organização de dados sobre o mercado musical da SIM (Semana Internacional de Música). O relatório intitulado “Mulheres na Indústria da Música no Brasil: Obstáculos, oportunidades e perspectivas” apresenta os resultados de um levantamento online composto por 94 questões, que colheu 1446 respostas entre março e agosto de 2019 (DATA SIM, 2019, p. 7). Os dados revelam a escassa representatividade feminina em cargos de liderança, a percepção de subvalorização do trabalho feminino, a desproporção da presença feminina no mercado de trabalho e os impactos negativos decorrentes da discriminação de gênero em suas carreiras.

De acordo com a pesquisa (DATA SIM, 2019, p. 45), do total de participantes que respondem a uma figura de autoridade (48%), 10,5% respondem majoritariamente a chefes mulheres, 13,6% respondem majoritariamente a chefes homens, 6,2% respondem a chefes mulheres na totalidade, 10,6% respondem a chefes homens na totalidade e 7,2% respondem igualmente a chefes homens e mulheres. Ainda que a maior parte das participantes não tenha relação de subordinação no trabalho, é possível ver uma disparidade de gênero nas figuras de poder dentre as participantes que possuem figuras de autoridade, com 24,2% de homens em cargos de liderança em contrapartida a 16,7% de mulheres em posições de chefia. Além disso, a pesquisa destaca que a maior parte das participantes sente que deveria estar em uma posição mais avançada na carreira, com 48,2% do total de respostas (DATA SIM, 2019, p. 46), confirmando que o trabalho feminino ainda é subestimado no mercado de trabalho da música.

No que se diz respeito à violência de gênero, o relatório destaca que 84% das participantes afirmam ter sido alvo de discriminação por serem mulheres, enquanto 63% relatam ter sido impactadas de alguma forma pelo viés de gênero. Quase 21% afirmam não se sentirem confortáveis no ambiente de trabalho por serem mulheres e quase 30% afirmam não se sentirem apoiadas no ambiente de trabalho por serem mulheres (DATA SIM, 2019, p. 50).

Além disso, a falta de equidade de gênero, a diferença salarial, a ausência de figuras de referência femininas e o desequilíbrio entre as demandas domésticas e profissionais mostraram ter um impacto muito negativo sobre as carreiras das participantes. Do total (DATA SIM, 2019, p. 51), 61,7% das mulheres avaliam como negativa ou muito negativa a desproporção de homens e mulheres no ambiente de trabalho, 64,9% avaliam como negativa ou muito negativa a desproporção de homens e mulheres em cargos de liderança. Por sua vez, 67,1% avaliam como negativa ou muito negativa a desproporção salarial entre homens e

mulheres e 57,1% avaliam como negativa ou muito negativa o desequilíbrio entre vida pessoal e social.

As mulheres enfrentam grandes dificuldades em seus ambientes de trabalho com a sobrecarga de tarefas, o assédio sexual e o assédio moral. De acordo com a pesquisa (DATA SIM, 2019, p. 53), a principal dificuldade mencionada por 60% das participantes é a sobrecarga de responsabilidades com filhos e trabalho doméstico, enquanto 21,8% das mulheres a colocam como segunda maior dificuldade. Já o assédio sexual é apontado como maior dificuldade por 49% das participantes e como a segunda maior por 20%, enquanto o assédio moral é mencionado por 47% das mulheres como a principal dificuldade e por 35% como a segunda maior.

Além da pesquisa do Data SIM, a UBC³² (União Brasileira de Compositores) conduziu um estudo qualitativo que coletou relatos pessoais das participantes sobre suas experiências de violência de gênero em suas carreiras. O relatório intitulado “Por Elas que Fazem a Música: Assédio e discriminação” apresenta os dados de 256 mulheres que participaram do levantamento digital realizado entre os dias 16 e 29 de março de 2023 (UBC, 2023, p. 2).

A pesquisa buscou mulheres que atuam na indústria musical com diferentes enfoques, em que 25% das participantes trabalham como profissionais do mercado musical, 23% como compositoras, 21,5% como intérpretes, 17% como produtoras fonográficas, 13% como musicistas acompanhantes e 0,5% não atuam no mercado musical (UBC, 2023, p. 8). No que se diz à proposta de investigação sobre a discriminação de gênero, a pesquisa revela que 85% das respondentes afirmam já terem sofrido discriminação por serem mulheres no meio musical (UBC, 2023, p. 10) e 74% afirmam já terem sofrido assédio moral e/ou sexual (UBC, 2023, p. 19).

Além dos dados quantitativos, o formulário também ofereceu um espaço para as participantes compartilharem episódios de discriminação de gênero que vivenciaram em suas carreiras, de forma anônima ou não. A seguir, são apresentadas as respostas e os relatos obtidos a partir do espaço de compartilhamento (UBC, 2023, p. 12-18):

Faço arranjos junto com parceiros homens, e já ocorreu de outras pessoas comentarem o nosso trabalho dirigindo-se apenas aos parceiros homens e me ignorando, como se eles fossem os únicos responsáveis pelo resultado do trabalho (Relato anônimo 1).

³² A União Brasileira de Compositores (UBC) é uma associação que defende a promoção dos direitos dos seus titulares de direitos autorais de músicas e a distribui os rendimentos gerados pela utilização das mesmas. A associação conta com mais de 25 mil associados e rege, com outras seis sociedades, o ECAD (Escritório Central de Arrecadação e Distribuição).

Toco com uma banda composta apenas por mulheres, e no último festival que eu toquei, fui totalmente desrespeitada pela equipe de som e palco, não nos permitiram nossa passagem de som conforme o combinado, nos trataram o tempo todo como se não soubéssemos o que estávamos fazendo, e no final de tudo, cortaram a minha última música, comigo ainda em cima do palco (Relato anônimo 2).

Fui contratada para trabalhar de diretora técnica de um festival, criei o contrarider para atender os 4 shows do evento e, o técnico que atendeu pela empresa de som do festival começou a me testar e perguntar coisas técnicas específicas sobre microfones e cabos pra verificar se eu sabia do que eu estava falando (Cristina Rangel Nascimento).

Por ser mulher, mãe e casada, o meio musical te intitula como não disponível para ocupar determinadas funções, é descartada como se não houvesse possibilidade para conciliar o trabalho e a família, ou até mesmo limitando sua capacidade intelectual (Catia Laura Caceres Marin).

De tantas discriminações que já sofri a que mais me marcou e quase me fez desistir desse mercado foi quando em uma live de um renomado produtor musical, que inclusive já trabalhou com os Racionais, eu me ofereci pra uma vaga de estágio e ele respondeu prontamente que estava procurando um estagiário, e não uma namorada. É assim que somos vistas (Fabiana Bellentani Cabral de Oliveira).

Uma vez subi no palco para tocar (sou DJ) e, mesmo estando com meus aparatos em mãos, fui bruscamente puxada pelo braço pelo dono do club, pois ele achou que eu era uma frequentadora que estava invadindo a cabine para tuitar o artista anterior a mim (Rafaella De Vuono).

Sou uma mulher negra e empresária, mas sou constantemente confundida com dançarina ou familiares dos artistas que represento (Ana Paula Paulino).

A pesquisa também disponibilizou um espaço de compartilhamento para relatos de experiências de assédio vivenciadas pelas participantes no mercado musical. Alguns relatos foram selecionados e apresentados no relatório (UBC, 2023, p. 21-26):

O cara me chamou pra cantar em um evento super importante e depois de eu ser confirmada ele começou a dar em cima de mim. Porém eu não dei bola e quando chegou o dia do evento ele tirou minha participação. Mc's que me chamaram pra feat e quando perceberam que eu não iria ficar com eles desistiram (Isabella Letícia Bom Soares).

Já passei por todo tipo de assédio e situações desagradáveis. Aos 13 eu já trabalhava como cantora. E sofri um estupro, viajando a trabalho. Realmente já passei por muita coisa. Desde “brincadeiras” inconvenientes, tentativas de contato físico à força, até proposta do tipo “eu te ajudo você me ajuda” - tratando-se de favores sexuais em troca de patrocínio. Comecei a trabalhar com 9 anos de idade, e acreditem - homens adultos me assediaram mesmo eu sendo pequena, magrinha, e criança. Não foi fácil. Mas tô aqui, na luta, com a esperança de que as jovens cantoras de hoje e do futuro, sejam respeitadas, protegidas, e possam trilhar seus caminhos com liberdade e respeito acima de tudo (Mel Maia - Melissa da Maia Koslouski).

Isso acontece quase que diariamente online. Já cheguei ao ponto de bloquear homens que acham que podem tudo. Pessoalmente em shows passados, já ouvi de donos de bares e casas de Show que o cachê seria maior caso usasse menos roupa ou se rolasse um after party particular. Por esse e outros motivos desisti de tocar ao

vivo e acabei focando no trabalho online. Pelo menos bloquear o ser inconveniente dá um pouco de paz (Fabiana Bellentani Cabral de Oliveira).

Uma vez, um técnico de som de meu show solo, que eu mesma produzi, me passou uma cantada muito impositiva. Foi desagradável, porque ele agia como se fosse direito dele que eu o correspondesse. Mas eu me fiz de desentendida e segui em frente. A responsabilidade de registrar todo o áudio do show na mídia digital era dele. Para minha surpresa, já passado o evento, quando fui escutar o material vi que estava todo estragado. Não havia hipótese de ser um erro. Percebi que foi proposital, uma pirraça, a “retaliação” por eu não ter o correspondido. Mas já não havia nada a fazer. Me custou caro (Luciana ‘Lumyx’ Araujo).

Precisava de um estúdio para começar a gravar minhas composições e não tinha contato algum com alguém do meio artístico, um rapaz do Facebook viu o meu cover na internet e decidiu ceder o espaço de um estúdio sertanejo para gravar minhas composições. Ele me convidou um dia antes da minha ida a ir para uma festa e durante a conversa ele soltou sem querer que a intenção era ter relações sexuais comigo como forma de pagamento pelas horas que eu teria gravando as minhas músicas no estúdio... (Relato anônimo 1).

O mais marcante foi com um produtor relevante no mercado da música. Ele conheceu meu trabalho através do Youtube e começou a mandar mensagens eróticas. Como eu tinha 18 anos na época e sabia da importância dele para o mercado da música, não comuniquei a ninguém sobre isso, porque eu tinha medo. Aconteceu o episódio dele vir até a minha cidade para um evento e ele me convidou para encontrá-lo no hotel onde estava hospedado. Fui com o meu pai e durante algumas horas de conversa ele se mostrou sério e falando apenas sobre o profissional. No dia seguinte me mandou uma mensagem solicitando que eu fosse sozinha pois "eu tinha que estar à frente do meu trabalho". Avisei para os meus pais, que também ficaram pé atrás, e fui, pois eu queria saber qual era a dele. Cheguei no hotel, ele estava na parte da piscina onde tem mesas e cadeiras. Me sentei ao lado dele e ele começou a falar sobre coisas eróticas, desejos que ele tinha comigo e tudo mais. Achei tudo tão absurdo e me senti tão fraca que eu não tinha forças para levantar da cadeira. Eu tentava mudar de assunto, mas ele sempre voltava pro erotismo. Até que chegou um momento (depois de uma hora e meia) que consegui me levantar e sair com a justificativa de que eu ia ter um ensaio. Fui embora pensando se aquilo realmente havia acontecido. Mesmo assim, ele continuava me mandando mensagens. Pelo facebook, por torpedo durante uns 3 meses. Eu já não aguentava mais. Entretanto, depois de muito falar que eu não gostava daquele tipo de conversa, ele parou. Mas o pior de tudo é que eu não conseguia mais tirar as cenas e as falas da minha cabeça. E o medo dele (por conta da sua influência) queimar o meu nome por aí (Relato anônimo 2).

2.2.5 Relatos das mulheres no som do cinema

O livro “Trabalhadoras do cinema brasileiro: mulheres muito além da direção”, da doutora e professora de Cinema e Audiovisual na UFF (Universidade Federal Fluminense) Marina Cavalcanti Tedesco, busca apresentar a participação feminina no cinema brasileiro em funções que não recebem tanta visibilidade quanto a direção, como por exemplo, roteiro, exibição, direção de arte, som, direção de fotografia, montagem, trilha sonora, políticas públicas, cinema e educação, festivais, crítica e preservação (Holanda, 2021, p. 9).

A cada capítulo a autora convida diferentes profissionais do cinema para falarem sobre suas áreas de atuação e o capítulo a ser apresentado e discutido nesta parte do trabalho é o

terceiro da obra, chamado Escuta, s. fem., escrito por Tide Borges Guimarães³³ e Marina Mapurunga Ferreira³⁴.

Segundo as autoras (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 79), a motivação para a escrita do capítulo parte da ausência de bibliografia sobre a presença das mulheres no som do cinema brasileiro. A partir disso, elas se propuseram a conversar com mulheres do som para entender seus contextos profissionais pelo viés de gênero: “decidimos, então, criar um questionário em que, além de nós duas, convidaríamos outras mulheres de várias gerações e regiões do Brasil a responder a perguntas sobre a relação da escuta com o feminino, o machismo, o preconceito, a maternidade, entre outros temas” (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 85).

O questionário é composto por treze questões que abordam dados pessoais, tais como nome, idade, região do país, gênero, cor, classe social e profissão, além de temas sobre formação, preconceito, machismo, maternidade, casamento, relação no trabalho, trabalho e família e relação com a escuta (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 86-87). É importante salientar, contudo, que o propósito do trabalho não é realizar uma pesquisa quantitativa baseada em dados oficiais de órgãos governamentais, uma vez que o número de mulheres que trabalham com som no audiovisual é muito maior do que o investigado pelo questionário (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 88).

A pesquisa teve a participação de 28 mulheres, incluindo as autoras, sendo constatado que 18 mulheres nasceram na região Sudeste, 5 na região Nordeste, 1 no Norte, 1 no Centro-Oeste e 1 na França. A faixa etária das participantes varia de 23 a 67 anos, com predominância de mulheres com idade entre 30 e 39 anos. Das 28 mulheres, a maioria se declara branca, com 18 participantes, enquanto 4 se declaram pardas, 2 se declaram pretas, 2 amarelas, 1 negra e 1 branca/amarela. Em relação à classe social, 1 mulher se declara de classe alta, 3 se declaram de classe média-alta, 17 mulheres se declaram de classe média, 5 de classe média-baixa, 1 de classe baixa e 1 não especificou sua classe social (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 87).

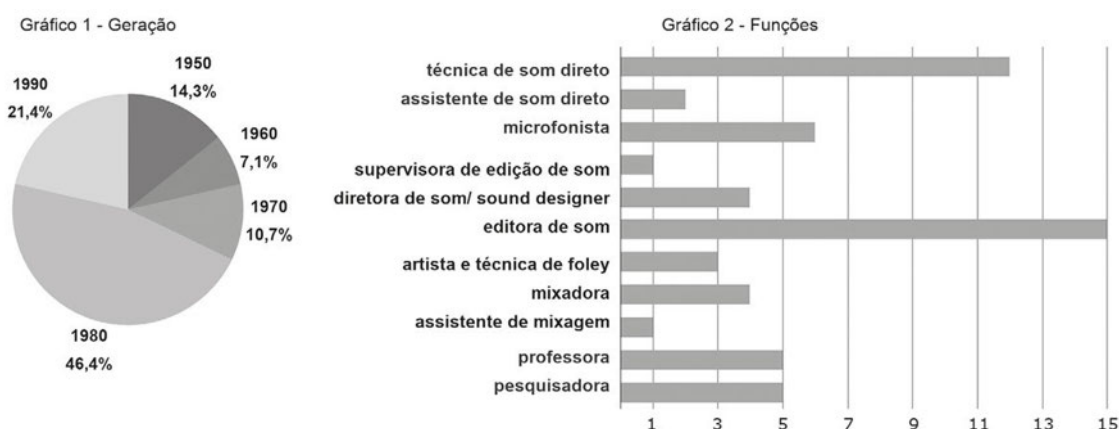
No que diz respeito à especialização profissional das participantes, a pesquisa buscou mulheres que trabalham tanto na produção quanto na pós-produção de som. Foi constatado que a maioria das participantes atua como editora de som, enquanto a minoria trabalha como

³³ Clotilde Borges Guimarães (Tide Borges) é artista e pesquisadora das artes sonoras e a convidada do episódio piloto do podcast Ouço sua Voz. Sua trajetória acadêmica e profissional será apresentada em melhor detalhes no segundo capítulo deste trabalho.

³⁴ Marina Mapurunga de Miranda Ferreira é artista e pesquisadora dos campos da arte sonora, música e audiovisual. Ela é professora das disciplinas relacionadas ao som nos cursos de Cinema e Audiovisual e Artes Visuais da UFRB (Universidade Federal do Recôncavo da Bahia) e é vinculada ao programa de pós-graduação da mesma instituição. Fonte: <http://lattes.cnpq.br/7480609285486625>. Acesso em: 25 nov. 2023.

assistente de mixagem e supervisora de edição de som (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 87-88). A figura abaixo (Fig. 1) mostra as décadas de nascimento das participantes à esquerda e suas funções no campo do som do audiovisual à direita.

Figura 1 - Gráficos da década de nascimento das participantes (à esquerda) e funções das participantes no campo do som no audiovisual (à direita)



Fonte: Trabalhadoras do cinema brasileiro: Mulheres muito além da direção, 2021, p. 87

Após a introdução dos dados pessoais, as autoras passam a discutir e apresentar os resultados das conversas realizadas com as profissionais do meio. A primeira pergunta feita tanto para as próprias autoras quanto para as participantes da pesquisa foi se a “condição de gênero determinou a escolha em trabalhar com som para audiovisual” (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 88). Algumas mulheres responderam que trabalhar com som no cinema representa um desafio devido à predominância masculina nesta área, podendo esse cenário se tornar uma fonte de motivação ou repulsa (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 88). A seguir, são apresentadas as respostas e os relatos obtidos das conversas com as participantes baseados na pergunta realizada (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 88-89):

Meu gênero não influenciou em nada minha escolha. Pelo contrário, tive receio até de começar a trabalhar nessa área onde existe, ainda, uma hegemonia masculina (Participante 26: microfonista e assistente de som, geração de 1990, NE³⁵).

Por ser mulher, não foi assim tão fácil encontrar espaço pra esse trabalho com som. Tive que buscar meu próprio espaço aos poucos e com muita perseverança, pois muitos obstáculos aparecem na hora das concretizações. Usei de muita determinação para não me deixar afetar por situações de inseguranças plantadas (Participante 25: técnica, editora de som, musicista e pesquisadora, geração de 1980, NE).

³⁵ A partir dos relatos, as autoras não se referem mais à região do país em que as participantes nasceram, e sim a região em que vivem atualmente.

A pesquisa aponta que mulheres que já trabalham na área e têm carreiras consolidadas estimulam e motivam outras mulheres a entrarem ou permanecerem neste meio profissional (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 89):

Trabalhei ao lado da Miriam Biderman e me senti mais empoderada. A Miriam é uma das poucas mulheres que conseguiu montar uma produtora de pós-produção para filmes de grande porte no Brasil. Trabalhar ao lado dela te traz uma segurança e um certo respeito como mulher (Participante 11: editora de som, geração de 1990, SE).

Conhecer minha professora de som me fez ver que era possível ocupar o lugar da direção de som, do desenho e todas as etapas do som dentro da produção cinematográfica (Participante 13: diretora e editora de som, geração de 1990, NE).

As mulheres também exercem influência ao ocupar posições de liderança e ocupar espaços de maior visibilidade, principalmente nas universidades, visto que a maioria das pessoas interessadas em trabalhar com audiovisual precisam obter formação na área por meio do ensino superior. Além disso, a presença de professoras de som nos cursos de cinema tem encorajado as estudantes a não desistirem de ingressar nesse campo (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 89). Conforme a transcrição da conversa entre Marina e Tide (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 90-91):

Marina (25:12): Foi cair minha ficha quando eu fui ensinar na UFRB; eu entrei lá em 2013. Lá no SONatório, chegou uma aluna e disse assim: “Nossa! Eu queria muito participar do SONatório porque você é uma pessoa que inspira a gente, as mulheres, a fazer som, porque ficam dizendo que a gente não é capaz de manipular o equipamento de som, e você instiga a gente”. Engraçado, porque muita mulher começou a fazer som lá na UFRB, e depois que foi cair minha ficha: Nossa, que legal! [...].

Tide (29:16): Nossa eu também fui microfonista da Marian Van De Ven num filme do Sérgio Bianchi e da Karin Stunkenschmidt no Feliz Ano Velho! Elas já eram minhas referências de mulheres no som e eu nem me toquei disso!

Quando questionadas sobre episódios de machismo e misoginia enfrentados pelas participantes, elas relatam terem sido vítimas de assédio, terem ouvido brincadeiras machistas e sentirem que precisavam provar suas habilidades técnicas para exercerem suas atividades profissionais (Guimarães; Ferreira, 2021, p. 91-94):

Não acreditavam que eu pudesse ser microfonista, os homens insistiam para eu mudar de área, que aquilo não era coisa de mulher; chorei muito de desgosto (Participante 19: técnica de som direto, geração de 1970, NE).

É difícil pro homem ter que ficar no território estritamente profissional quando a profissional é uma mulher. Ele facilmente se sente no direito de adentrar o território da intimidade. [...] Os homens no set estão acostumados a lidar com mulheres na arte, na direção, na produção, mas quando é na técnica, principalmente microfonista,

assistente de câmera, de maquinária/elétrica, eles vão te testar mais, vão te sacanear às vezes (Participante 02 (microfonista, geração de 1980, SE).

Já senti falta de confiança de diretores/atores quando percebiam que era uma mulher que ia fazer a gravação. (A gente sabe quando é isso). Aquele tipo de pergunta: ‘Mas você que vai gravar?’. E quando entrava um homem na sala ficava tudo bem. Mesmo se essa pessoa não sabia nem apertar o REC (Participante 09: editora de som, geração 1980, Exterior).

Eu tive inúmeros assistentes homens que tinham muita dificuldade em atender o que eu pedia, que discutiam ou argumentavam ou que simplesmente ignoravam totalmente o que eu pedia (Participante 20: técnica de som direto, geração de 1970, SE).

Se um homem errou, se deixou o boom entrar em quadro, por exemplo, “é normal”, “acontece”, “é porque tá difícil mesmo”. Agora, se uma mulher errar, se o boom dela entrar em quadro, “o trabalho é muito pesado pra ela”, “ela não tem força suficiente”, “é muito baixinha”, e por mais bizarro que pareça eu já ouvi: “Por que colocaram uma mulher no boom?”. Então isso modifica bastante as relações de trabalho, pois faz com que a mulher tenha que provar o tempo todo que é capaz, que tem conhecimento e habilidade suficiente pra desenvolver alguma função no som (Participante 28: microfonista, geração de 1990, N).

Já sofri diversas vezes abuso: verbal, mansplaining, maninterrupting, gaslighting, só não tive minhas ideias roubadas (bropriating). Já fui desmentida em público, já fui desautorizada em meu ambiente de trabalho, e tive que me colocar muito fortemente para fazer frente a isso. E, por me defender, fiquei conhecida como marrenta... Já fiquei muito deprimida também, por causa de eventos de abuso. Eles parecem corriqueiros e são muito mais comuns que o assédio em si, mas são, no meu entender, muito mais dolorosos e de efeitos mais permanentes (Participante 18: editora de som, geração de 1950, SE).

Apesar de o capítulo incluir muitos outros relatos que abordam diversos desafios enfrentados pelas mulheres no cinema em seu cotidiano de trabalho, as falas aqui selecionadas foram escolhidas com base na semelhança das experiências vividas pelas mulheres que atuam na indústria da música. Essa decisão foi feita tendo em vista que os relatos apresentados, tanto por mulheres que atuam na indústria da música quanto por mulheres do som no cinema, corroboram que a violência de gênero está presente em todas as áreas de atuação do áudio, ainda que cada ambiente de trabalho possua particularidades e especificidades que se apoiam mais na natureza das atividades realizadas do que em questões de gênero.

Além disso, por mais que os relatos expostos neste trabalho sejam de mulheres específicas da indústria musical e sonora do cinema, eles podem ser interpretados como uma pequena representação do cenário de gênero nessas áreas de trabalho no Brasil. No entanto, ainda é necessário apresentar e analisar estatísticas que abordem o quadro de gênero a nível nacional, tanto na indústria da música quanto no cinema, para uma compreensão mais abrangente do trabalho feminino, levando em conta um escopo maior de participantes em um período de tempo mais espaçado.

Por fim, é necessário destacar que mesmo após investigação, não foram encontradas pesquisas quantitativas conduzidas tanto por órgãos governamentais quanto por instituições independentes que fornecessem dados sobre a atuação das mulheres na área de som no cinema. As pesquisas existentes que se propõem a investigar a atuação da mulher no cinema abordam somente as áreas de maior visibilidade no audiovisual, como direção, direção de fotografia, direção de arte, produção executiva e roteiro (Noronha, 2017). A ausência de dados estatísticos sobre o trabalho feminino no som no cinema é também um reflexo da invisibilidade da atuação profissional do áudio, sendo urgente, portanto, a realização de pesquisas que abordem funções do audiovisual que não recebem tanto destaque.

2.2.6 Estatísticas nacionais da mulher na indústria fonográfica

As estatísticas apresentadas nesta parte do trabalho visam delinear o panorama da discriminação de gênero na indústria musical, sendo analisadas de maneira organizada e comparativa. As informações foram retiradas de pesquisas conduzidas por órgãos de grande relevância para essas áreas, como o ECAD, a UBC e a SIM.

Para analisar o cenário de gênero na indústria musical em nível nacional, foram utilizados os relatórios de 2021 e 2023 da pesquisa quantitativa intitulada “Mulheres na Música”, realizada pelo ECAD, e os relatórios de 2018, 2021 e 2023 da pesquisa quantitativa intitulada “Por Elas que Fazem a Música”, organizada pela UBC.

No entanto, é importante observar as limitações das estatísticas derivadas da base de dados do ECAD e da UBC. Apesar da contribuição fundamental destes órgãos para a regulamentação do trabalho musical no Brasil, garantindo os direitos autorais e remunerando os profissionais, é imprescindível reconhecer que o trabalho artístico na música vai além das funções formalmente registradas e remuneradas por essas instituições.

Por mais esclarecedoras e relevantes que sejam, essas estatísticas fornecem dados somente de uma categoria específica de profissionais da indústria da música, não abrangendo todas as atividades artísticas desempenhadas pelas mulheres nesse meio. Torna-se urgente, portanto, incentivar mais pesquisas, tanto quantitativas quanto qualitativas, que investiguem a violência de gênero em profissionais da indústria que não se enquadrem nas categorias trabalhistas estabelecidas pelo órgão brasileiro.

Para apresentação da análise de dados, primeiramente serão mostradas e analisadas as edições de 2021 e 2023 da pesquisa “Mulheres na Música”, nas quais o ECAD reuniu

informações de todas as bases de dados da gestão coletiva³⁶ que consta com mais de 4 milhões de titulares filiados, tanto em nível nacional quanto estrangeiro, e traçou um panorama sobre a presença feminina no mercado da execução pública (ECAD, 2023, p. 2). De acordo com a introdução do relatório de 2021 (ECAD, 2021, p. 3), “com o mercado em constante crescimento, é papel de toda a sociedade superar o desafio de construir um cenário igualitário na indústria musical, dando voz para mais mulheres e permitindo que elas ocupem de maneira permanente os espaços”.

Em 2020, foram distribuídos 947 milhões de reais em rendimentos de direitos autorais para 263 mil titulares das associações de música (ECAD, 2021, p. 4). Na edição mais recente, referente ao ano de 2022³⁷, observou-se um montante total distribuído de 1,2 bilhões de reais³⁸ para 316 mil titulares, representando um aumento de mais de 35% em comparação ao ano de 2021 (ECAD, 2023, p. 5). Esses dados atestam não somente o crescimento quantitativo, mas também a lucratividade da indústria musical no Brasil, pois refletem o aumento do interesse pela criação e produção musical e, conseqüentemente, de uma remuneração mais substancial para os titulares de direitos autorais.

No entanto, é importante destacar que, apesar do aparente crescimento da indústria musical, essa expansão não está necessariamente correlacionada a uma maior diversidade na composição dos profissionais da indústria. As mulheres ainda são minoria tanto em relação ao total de titulares cadastrados nas bases de dados quanto aos valores recebidos por direitos autorais.

O primeiro relatório produzido pelo ECAD mostra dados de 2010, revelando que a base de dados da gestão coletiva contava com pouco mais de 27 mil mulheres filiadas³⁹. Em 2020, este número aumentou para quase 386 mil mulheres⁴⁰, representando um aumento expressivo de mais de 1.200% em termos de titulares cadastradas ao longo da última década (ECAD, 2021, p. 12). A base de dados de 2023 conta com 400 mil titulares femininas, tendo registrado um aumento de 8% em comparação ao quadro de associadas em 2021 (ECAD, 2023, p. 2).

Embora esses dados indiquem um progresso na participação feminina também destacam a necessidade de promover uma maior equidade de gênero na indústria musical. Apesar do

³⁶ O banco de dados da gestão coletiva é, segundo o relatório de 2023, um dos maiores da América Latina, e seu detalhamento se deve principalmente às informações cadastradas pelas associações de música (ECAD, 2023, p. 8).

³⁷ Os relatórios de 2021 e 2023 apresentam os dados referentes aos anos de 2020 e 2022, respectivamente.

³⁸ Desse valor, foram distribuídos 730 milhões de reais para pessoas físicas, tanto homens quanto mulheres (ECAD, 2023, p. 5).

³⁹ O valor exato é, segundo o relatório de 2021, de 27.653 mulheres (ECAD, 2021, p. 12).

⁴⁰ O valor exato é, segundo o relatório de 2021, de 385.940 mulheres (ECAD, 2021, p. 12).

aumento significativo no número de mulheres na indústria da música ao longo da última década, a presença feminina ainda permanece substancialmente inferior em comparação ao total de filiados. Em 2022, os cadastros femininos representaram apenas 15% do total de novos associados, totalizando pouco mais de 36 mil mulheres (ECAD, 2023, p. 2). A tabela a seguir (Tab. 1) apresenta o crescimento da presença feminina em cada categoria trabalhista até o ano vigente de cada pesquisa.

Tabela 1 - Comparação do número de mulheres cadastradas por categoria trabalhista até o ano indicado nos anos de 2010, 2020 e 2022

Categoria	2010	2020	2022*
Autora	23.207	365.382	381.200
Intérprete	13.965	43.695	45.600
Musicista acompanhante	9.985	37.410	38.400
Produtora fonográfica	3.846	12.009	15.600
Editora	52	298	400

Fonte: ECAD (2021, 2023)

Notas:

* Os números apresentados na coluna do ano de 2022 não correspondem aos números absolutos. O relatório de 2023 não disponibilizou os números absolutos, mas sim a porcentagem em relação ao total de mulheres cadastradas nas bases de dados da gestão coletiva (400 mil). Os números foram baseados no valor total e na porcentagem disponibilizada pela pesquisa.

Com base nos dados apresentados acima, é possível constatar um notável aumento na presença feminina em todas as categorias de trabalho, sobretudo na última década. No entanto, é importante apontar a disparidade entre o crescimento nas áreas com maior enfoque da prática musical, como composição, acompanhamento musical e interpretação, em comparação com as áreas com maior enfoque técnico, como produção fonográfica e edição. O crescimento mais lento nessas duas categorias pode ser interpretado como um reflexo das barreiras que as mulheres enfrentam ao tentar buscar oportunidades em áreas técnicas da indústria nas quais a predominância masculina é mais pronunciada. De acordo com a introdução da pesquisa de 2021 (ECAD, 2021, p. 5), “se há 10 anos elas tinham rendimentos menores e participação com menos influência, hoje pode-se dizer que elas trilharam um caminho sólido e vêm conquistando cada vez mais espaço de diferentes formas - mas ainda há muito o que fazer para encontrarmos uma cena de igualdade no mercado musical”.

Além da disparidade na representação de homens e mulheres como associados nas instituições de música, observa-se também uma desigualdade no recebimento de valores a título de direitos autorais. Segundo o relatório mais recente (ECAD, 2023, p. 2), “os homens são maioria como autores de músicas executadas e também entre os titulares filiados às associações - tanto na quantidade de beneficiados quanto no repasse de direitos autorais”.

O relatório de 2021 apresenta tanto dados da última década quanto de 2020. Em 2010, ele revelou que apenas 6 mil mulheres foram contempladas com o pagamento de direitos autorais no ano. Dez anos depois, esse número aumentou para 22 mil, correspondendo a somente 8,36%⁴¹ do total de beneficiários em 2020 (ECAD, 2021, p. 6). Apesar do aumento na representação feminina, que ainda permanece baixo, a maior parte dos valores distribuídos em direitos autorais continua sendo direcionada aos homens. Essa discrepância confirma a presença de desafios persistentes na igualdade de gênero no setor, evidenciando a necessidade de medidas que promovam uma distribuição mais justa e igualitária desses recursos.

No mesmo relatório, os valores destinados às mulheres constituíram 7,1% do montante total (ECAD, 2021, p. 7), enquanto no relatório de 2023 (ECAD, 2023, p. 5) esse percentual aumentou para 8%⁴², indicando um crescimento de 45% em comparação com a distribuição feita em 2021. Em 2023, com mais de 25 mil beneficiárias, as mulheres representam somente 10% do número total de contemplados. A tabela abaixo (Tab. 2) compara os rendimentos apresentados nos relatórios de 2021 e 2023:

Tabela 2 - Comparação do números de mulheres contempladas com direitos autorais e a relação com o total de beneficiados nos anos de 2020 e 2022

Critérios	2020	2022
Total de mulheres contempladas	22 mil	mais de 25 mil*
Rendimentos de direitos autorais destinados a mulheres	7,1%	8%
Total de beneficiados no ano	8,36%**	10%

Fonte: ECAD (2021, 2023)

Notas:

* O relatório de 2023 não explicita a quantidade exata de mulheres beneficiadas com direitos autorais.

⁴¹ Esta porcentagem foi calculada a partir do número de mulheres contempladas por direitos autorais em 2020 (22 mil) em relação ao número total de titulares contemplados no ano (263 mil).

⁴² De acordo com o relatório de 2023, este número é por volta de 58 milhões de reais (ECAD, 2023, p. 5).

** A porcentagem foi calculada a partir do número de mulheres contempladas por direitos autorais em 2020 (22 mil) em relação ao número total de titulares contemplados no ano (263 mil).

Esses dados sugerem um progresso modesto na distribuição de direitos autorais às mulheres, destacando, no entanto, que a participação feminina ainda é proporcionalmente pequena em relação ao total de beneficiários. A disparidade no recebimento de direitos também se manifesta entre os 100 titulares com maior rendimento, dentre os quais apenas 2 mulheres fizeram parte do ranking de 2020; esse número aumentou para 4 mulheres em 2022 (ECAD, 2023, p. 5).

É notável a desigualdade na distribuição de rendimentos, motivo pelo qual se faz necessária a análise mais aprofundada sobre os fatores que contribuem para essa disparidade de gênero no âmbito dos direitos autorais. Conforme expressa Isabel Amorim, superintendente do ECAD:

Todos os números apontados neste relatório são um reflexo da formação histórica da indústria e um ponto de alerta para a produção brasileira atual. Identificar um problema e conhecê-lo de perto são os primeiros passos para que o mercado pense sobre a inserção das mulheres em todas as etapas: desde a parte técnica, passando pela criativa e incluindo a administrativa e executiva, para que nosso universo da música seja cada vez mais igualitário e justo (ECAD, 2021, p. 14).

Quanto à equipe técnica e administrativa, Isabel destaca no relatório de 2023 que o quadro de colaboradores do órgão apresenta uma presença feminina de 50%, sendo que as mulheres ocupam 44% dos cargos de liderança (ECAD, 2023, p. 3). Essa representatividade posiciona o órgão como um exemplo ao estabelecer a igualdade de gênero no ambiente de trabalho de uma das maiores associações de música do país. Segundo Paula Novo, coordenadora de Comunicação e Relacionamento e da pesquisa “Mulheres na Música” do ECAD:

Da mesma forma que compositores e artistas mulheres ainda têm pouca expressão no cenário musical, como mostra o relatório do Ecad, também encontramos pouca representatividade feminina em cargos administrativos no mercado musical no Brasil e no mundo. É raro encontrarmos uma empresa como o Ecad, liderado por uma mulher; mas no último ano vimos alguns avanços nesse sentido. É importante que cada vez mais mulheres alcancem posições mais altas para que possam ser ouvidas, ditar as regras, apontar caminhos. Estamos ainda distantes desse cenário de igualdade ou equilíbrio na indústria musical (ECAD, 2023, p. 14).

Por fim, os dados provenientes das pesquisas do ECAD, embora abrangentes e úteis, não fornecem informações pessoais sobre as mulheres que atuam na indústria da música e do som, tais como distribuição geográfica, faixa etária, situação socioeconômica e outras características relevantes. Por conta disso, foi necessário recorrer a outras pesquisas que

aplicassem critérios de informações pessoais e outros dados mais íntimos sobre as participantes.

Com esse propósito, foram examinadas e comparadas três edições da pesquisa "Por Elas que Fazem a Música", realizada pela UBC. Essa instituição, em colaboração com outras seis sociedades de música, assume a responsabilidade de proteger os direitos autorais de seus membros em relação à execução pública de suas obras, além de defender seus interesses e distribuir os ganhos provenientes da utilização de suas músicas.

As edições selecionadas para análise foram as de 2018, com dados de 2017, de 2021, com dados de 2020, e de 2023, com dados de 2022. Esses estudos abordaram a participação das mulheres na música, utilizando a base de dados da UBC⁴³, com o intuito de estimular a discussão sobre o equilíbrio de gênero na música, tendo observado e registrado possíveis mudanças ao longo dos anos em sua base de associados.

As análises a seguir apresentam as estatísticas das três pesquisas de forma comparativa, permitindo uma compreensão mais detalhada da evolução dos dados ao longo dos anos. Inicialmente, as pesquisas abordam dados pessoais das respondentes, como a relação de faixa etária e a localização geográfica no país, conforme demonstrado nas tabelas a seguir (Tab. 3 e 4).

Tabela 3 - Relação de percentual das faixas etárias das respondentes das pesquisas de 2018, 2021 e 2023

Faixa etária	2018*	Faixa etária	2021	2023
De 0 a 21 anos	4%	De 0 a 17 anos	2%	2%
De 21 a 30 anos	17%	De 18 a 30 anos	27%	32%
De 31 a 40 anos	31%	De 31 a 40 anos	29%	29%
De 41 a 50 anos	19%	De 41 a 50 anos	17%	17%
De 51 a 60 anos	13%	De 51 a 64 anos	13%	11%
Mais de 60 anos	16%	Mais de 65 anos	9%	7%
Outras**	N.I.***	Outras	2%	2%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

⁴³ As informações e dados mostrados na pesquisa são extraídos somente da base de dados da UBC, em contrapartida à base de dados da gestão coletiva do ECAD, que constava com a base de dados das sete associações de música. Os rendimentos aos quais o relatório se refere partem da distribuição de direitos autorais de execução pública feita pela própria UBC aos seus associados.

Notas:

* No relatório de 2018 foram empregados critérios de idade diferentes das pesquisas de 2021 e 2023. Após investigação, não foram encontradas informações que pudessem esclarecer o motivo da mudança no recorte de faixa etária. Contudo, esses são os principais dados a respeito desse tema no ano de 2018.

** A categoria “Outras” é caracterizada por falecidas ou sem dados, segundo os relatórios de 2021 e 2023.

*** Dados não informados pela pesquisa de 2018.

Tabela 4 - Relação de percentual das respondentes com a região do país em que residem

Região	2018	2021	2023
Norte	1%	2%	3%
Nordeste	15%	14%	16%
Centro-Oeste	8%	8%	7%
Sudeste	65%	64%	61%
Sul	8%	9%	10%
Outras*	3%	3%	3%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

Notas:

* Local não informado ou residente no exterior, de acordo com o relatório da pesquisa de 2018.

Os dados apresentados acima revelam mudanças demográficas nas faixas etárias das associadas ao longo dos anos, evidenciando um aumento na participação de mulheres mais jovens (de 18 a 30 anos) de 2018 para 2021 e a manutenção da proporção de mulheres de 31 a 40 anos nos três relatórios. No que se diz respeito à localização geográfica das participantes, destaca-se a concentração da indústria musical e suas participantes na região Sudeste do país, e um pequeno aumento de mulheres de outras regiões, especialmente Nordeste e Sul. Ainda que a produção artística brasileira seja descentralizada e diversa, a predominância de produções vindas do Sudeste evidenciam as desigualdades regionais do país.

Após a introdução dos dados pessoais das participantes, os relatórios apresentam parâmetros gerais da presença feminina na associação nos últimos anos. As tabelas abaixo (Tab. 5, 6 e 7) apresentam os percentuais de mulheres que fazem parte da associação em relação ao número total de participantes; o percentual de mulheres que se associaram no último ano de cada pesquisa e o percentual de aumento de inscritas em relação ao número de associadas em 2018.

Tabela 5 - Percentual de mulheres em relação ao número total de associados da UBC

2018	14%
2021	15%
2023	16%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

Tabela 6 - Percentual de mulheres inscritas no último ano em relação ao número total de inscritos no período

2018	N.I.
2021	17%
2023	19%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

Notas:

* O relatório de 2018 foi o primeiro documento feito sobre a temática e, portanto, não pode fornecer percentuais comparativos de crescimento de novas associadas em relação ao ano anterior.

Tabela 7 - Percentual do aumento de inscritas em comparação ao número de associadas à UBC em 2018

2018*	N.I.
2021	68%
2023	151%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

Notas:

* Pelo mesmo motivo, o relatório de 2018 não pode fornecer os percentuais de crescimento de inscritas. Contudo, na página 3 do relatório de 2023 consta que em 2017 - ano ao qual o relatório de 2018 se refere - o número total de mulheres associadas à UBC era de pouco mais de 2.500. Este número fornece uma perspectiva ao valor de referência para os percentuais de aumento nos relatórios de 2021 e 2023.

Os dados apresentados nas tabelas 5 e 6 demonstram um aumento da participação feminina na associação ao longo dos últimos anos, ainda que de forma gradual e tímida. Principalmente na tabela 7 é possível ver um aumento substancial do percentual relativo de

mulheres na associação em comparação ao ano de 2018. Embora a tendência seja de crescimento, é necessário ressaltar que a representatividade feminina ainda é muito baixa em relação ao total de associados da UBC.

Além disso, as pesquisas também apresentam dados sobre a presença das mulheres no cadastro de obras musicais e fonogramas por categoria de atuação. A tabela abaixo (Tab. 8) apresenta as porcentagens de cadastros femininos de acordo com os parâmetros e intervalos de tempo especificados em cada pesquisa.

Tabela 8 - Relação do aumento da presença feminina em obras musicais e fonogramas cadastrados nos intervalos de tempo especificados em cada pesquisa*

Categoria	2018	2021	2023**
Autora e versionista	8%	12%	N.I.
Intérpretes	11%	9%	N.I.
Musicista acompanhantes	8%	8%	N.I.
Produtora fonográfica	6%	21%	17%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

Notas:

* No relatório de 2018, as porcentagens apresentadas são em relação aos últimos três anos. Na pesquisa de 2021, as porcentagens comparam os anos de 2021 e de 2019. Na pesquisa de 2023, os dados são comparações entre os anos de 2021 e 2022.

** A pesquisa de 2023 apresenta somente os dados referentes à categoria de produção fonográfica.

Na pesquisa de 2018, o parâmetro utilizado para avaliar a participação de mulheres teve como objeto as obras e fonogramas cadastrados nos últimos três anos. Além disso, a presença feminina foi separada em duas categorias: em obras musicais⁴⁴, com 8% de presença, e no total de fonogramas, com 9% de presença. Dessa última porcentagem, o relatório separa a participação feminina nas categorias de intérprete, música acompanhante e produtora fonográfica, representadas na tabela acima.

⁴⁴ Após análise dos dados disponibilizados nas pesquisas de 2018 e 2021, foi possível inferir que a expressão “participação em obras musicais”, empregada no relatório de 2018, se refere ao cadastro de mulheres como versionistas e autoras. A pesquisa de 2021 utiliza a expressão “cadastro de obras feito por autoras e versionistas” para se referir a estas duas funções. Neste sentido, é possível entender o cadastro de “obras musicais” como o cadastro de mulheres que atuaram como versionistas e autoras, enquanto o cadastro de “fonogramas” se refere aos cadastros de mulheres que atuaram nas categorias de intérprete, música acompanhante e produtor fonográfico.

No relatório de 2021, o parâmetro utilizado para avaliar o crescimento da participação feminina foi em relação ao ano de 2019 e, no relatório de 2023, o parâmetro utilizado foi em relação ao ano de 2021. Além disso, a única porcentagem apresentada foi a de crescimento de cadastros de mulheres como produtoras fonográficas nos fonogramas.

Embora os parâmetros e os intervalos de tempo utilizados para o cálculo das porcentagens foram diferentes em cada relatório, a tabela tem como objetivo destacar o aumento da presença feminina nas distintas categorias de trabalho do ECAD, especialmente na categoria de produção fonográfica. Como discutido anteriormente no capítulo, por ser considerada uma área técnica a produção fonográfica apresenta uma das maiores predominâncias masculinas entre os profissionais do meio, e o aumento do número de cadastradas como produtoras fonográficas reflete o esforço das mulheres em ocupar cada vez mais este espaço da indústria da música.

Por último, as pesquisas apresentam dados sobre a presença feminina na distribuição de direitos autorais de execução pública. A tabela abaixo (Tab. 9) mostra a relação de rendimentos de direitos autorais distribuídos às mulheres em comparação ao valor total distribuído no ano e a especificação do percentual feminino por categoria de atuação.

Tabela 9 - Relação dos rendimentos de direitos autorais distribuídos às mulheres em comparação ao total distribuído a todos associados da UBC

Categoria	2018	2021	2023
Autores	8%	8%	9%
Versionistas	27%	29%	17%
Intérpretes	17%	15%	15%
Músicos acompanhantes	11%	6%	7%
Produtores fonográficos	4%	7%	7%
Total distribuído	10%	9%	10%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

Do valor total distribuído às mulheres em cada ano, a tabela abaixo (Tab. 10) mostra a relação de distribuição dos rendimentos por categoria do ECAD, destacando o protagonismo das categorias de autoria e interpretação e a invisibilidade das categorias de produção fonográfica e versionista no recebimento de direitos autorais das mulheres.

Tabela 10 - Relação do total de rendimentos de direitos autorais distribuídos às mulheres por categoria trabalhista

Categoria	2018	2021	2023
Autora	62%	69%	66%
Intérprete	26%	25%	28%
Musicista acompanhante	10%	1%	4%
Produtora fonográfica	1%	4%	1,5%
Versionista	1%	1%	0,4%

Fonte: UBC (2018, 2021, 2023)

O relatório de 2023, por sua vez, divulgou um parâmetro inédito que destaca a participação feminina nos valores totais arrecadados no exterior com direitos autorais, em que as mulheres receberam 17% do valor total distribuído em 2022 (UBC, 2023, p. 7). Segundo artigo do site da UBC, “apesar de a participação feminina ainda estar muito aquém da ideal, nossas titulares conseguem extrapolar as fronteiras do Brasil com grande assertividade, despertando o interesse de audiências de vários territórios” (UBC, 2023, par. 3). A tabela abaixo (Tab. 11) apresenta o percentual de mulheres que fazem parte dos 100 associados com maior rendimento de direitos autorais vindo do exterior.

Tabela 11 - Percentual de mulheres que fazem parte dos 100 associados que tiveram maior rendimento vindo do exterior

2018*	10%
2021	12%
2023	27%

Fonte: UBC (2018; 2021; 2023)

Notas:

* Na página 9 do relatório de 2018, o parâmetro em questão é definido como “dentro os 100 que mais arrecadaram em 2017”, enquanto os relatórios de 2021 e 2023 o definem como “dentro os 100 titulares com maior rendimento vindo do exterior”, respectivamente na página 11 da pesquisa de 2021, e na página 8 da pesquisa de 2023.

Para finalizar a análise de dados das três pesquisas, vale destacar que no relatório de 2023 foi apresentado que o quadro de colaboradores da UBC consta com 57% de mulheres, e

que a associação tem em cargos de liderança 60% de presença feminina, incluindo a gerência de todas as filiais, com exceção da sede no Rio de Janeiro, nos estados de São Paulo, Bahia, Pernambuco, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Goiás (UBC, 2023, p. 15). Esses dados também ressaltam a importância da representatividade feminina em cargos de liderança, posicionando a associação como mais um exemplo a ser seguido, estabelecendo a equidade de gênero no ambiente de trabalho da maior associação de arrecadação de direitos autorais.

3. EPISÓDIO PILOTO “QUAL O SOM DAS MULHERES NO AUDIOVISUAL?”

3.1 Por que um podcast?

Nesta parte do trabalho, compartilho o processo de idealização e criação do podcast *Ouçõ sua Voz*, elaborado como produto final deste projeto.

A concepção de um podcast sobre violência de gênero como trabalho de conclusão de curso nasceu da vontade de empregar o tempo e esforço necessários, bem como o espaço acadêmico, para pesquisar sobre o tema e trazer à tona algumas das realidades presentes no cotidiano de mulheres que trabalham na indústria da música e do som. Realidades e vivências as quais, enquanto mulher, estudante de música e profissional do som, também vivi e ainda vivencio na minha trajetória profissional e pessoal. Segundo Jacometi (2019), “como separar o sujeito que escreve, o acadêmico, do sujeito que vivencia? De que forma deve se assumir uma escrita neutra, em terceira pessoa, carregada de referências de terceiros, sem considerar aquilo que se vive e viveu durante todos os dias de nossas vidas?”.

Esse anseio em pesquisar e falar sobre violência de gênero não surgiu de uma perspectiva distante, em que, enquanto pesquisadora, estaria estudando um objeto que não me afeta diretamente. Quando me deparei com a escolha do tema para o meu trabalho de conclusão de curso, senti que era quase obrigatório me apropriar desse espaço acadêmico para falar sobre as dificuldades enfrentadas por mim e pelas minhas colegas de profissão para entrar e, principalmente, permanecer nesse ambiente de trabalho. De acordo com Jacometi:

A pesquisa, portanto, sai de um lugar neutro, em terceira pessoa, para falar da experiência de quem escreve e, [...] entender o espaço acadêmico também como um lugar de cura e acolhimento. Através da compreensão das violências que me perpassam, penso e repenso outras perspectivas, crio novas visões e me movimento contra as fronteiras e para além delas (Jacometi, 2023).

Este trabalho de conclusão de curso, contudo, não foi meu primeiro encontro com a temática de violência dentro do ambiente acadêmico. Durante o segundo e terceiro ano de

graduação, fui pesquisadora-bolsista de Iniciação Científica pela FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo), tendo pesquisado o trabalho de Hildur Guðnadóttir, a compositora responsável pela trilha musical do filme *Coringa*, de 2019. Ela ganhou o Oscar de Melhor Trilha Sonora Original em 2020, categoria que premiou somente três mulheres em 91 anos de história⁴⁵. No seu discurso na premiação, Hildur disse: “Para as meninas, para as mulheres, para as mães, para as filhas que ouvem a música borbulhando dentro de si: por favor, falem! Nós precisamos ouvir suas vozes” (Oscars, 2020, tradução nossa)⁴⁶. Por mais que o foco da pesquisa estivesse no seu trabalho de composição em si, a temática de gênero se encontra muito presente nos campos da composição e de trilhas sonoras por ainda serem ambientes predominantemente masculinos.

A decisão de fazer um podcast não partiu somente do desejo de investigar academicamente o tema da violência de gênero, mas sobretudo de usar este espaço vocal para externalizar parte das angústias, raivas, medos, receios e solidões que experienciei e ainda experiencio por ser uma mulher na indústria da música e do som. Ao longo do processo de pesquisa, infelizmente, descobri que estes sentimentos não são só meus; pelo contrário, permeiam grande parte das profissionais desse meio. Compreendi que essa violência não é exclusivamente minha, mas sim estrutural. Apesar de constantemente nos sentirmos sozinhas, a solidão é uma corrente que atinge a todas, tentando - e algumas vezes conseguindo - fazer com que profissionais incríveis desistam desse ambiente desafiador.

Além disso, é necessário destacar que, tanto durante o processo de pesquisa da minha Iniciação Científica quanto deste trabalho, foi notável a escassez de estudos, estatísticas e pesquisas sobre o cenário da violência de gênero na música e no som. As poucas pesquisas acadêmicas que existem foram feitas por mulheres, muitas vezes assumindo uma abordagem quase autoetnográfica, assim como este trabalho.

Por fim, o podcast Ouço sua Voz foi concebido como uma plataforma para dar lugar de fala a mulheres nas áreas de música e som, permitindo que compartilhem suas experiências sobre violência de gênero e como isso impactou e continua a impactar suas carreiras. Com a continuação do projeto, serão entrevistadas mulheres com diversos marcadores sociais e perfis de atuação no mercado musical e sonoro, abrangendo desde a composição de trilhas sonoras,

⁴⁵ Até o ano de 2000, as categorias musicais eram divididas em duas: Melhor Trilha de Musical ou Comédia, Melhor Trilha Sonora de Drama. As duas únicas mulheres a vencerem a categoria antes de Hildur foram Rachel Portman, na premiação de 1996 pelo filme *Ema*, e Anne Dudley, no Oscar de 1997 pelo filme *Ou Tudo ou Nada*. Fonte: <<https://www.omelete.com.br/oscar-2021/oscar-2020-hildur-guonadottir-coringa-mulher-oscar>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

⁴⁶ No original: “To the girls, to the women, to the mothers, to the daughters who hear the music bubbling within: please, speak up! We need to hear your voices”.

até a edição e mixagem de som para filmes, assim como a produção técnica de shows e eventos, entre outras atividades.

3.2 A escolha do tema

A motivação para o tema do episódio piloto abordar mulheres que trabalham com som no cinema se deu, primordialmente, por conta do audiovisual ser meu ambiente de trabalho atual. Por mais que este trabalho seja uma monografia do curso de Licenciatura em Música, ao longo dos cinco anos em que estive na universidade, além de ter trabalhado como professora de música, violinista e desempenhado muitas outras atividades musicais, descobri um interesse e curiosidade sobre a indústria audiovisual enquanto atuação profissional no quarto ano de graduação.

Minha primeira experiência profissional no audiovisual propriamente dita foi em 2021, como estagiária no núcleo de podcasts do Jornal da USP. Nele, atuava dentro da equipe de audiovisual como responsável pela captação e tratamento de áudio, montagem de podcasts e composição de trilhas sonoras originais. Foi um período de muito aprendizado que me permitiu um contato mais próximo com o mercado audiovisual, principalmente com o som, com o qual eu somente havia tido experiência no meio da música pela observação de amigos e colegas que trabalhavam com produção musical, fazendo gravações de músicas e mixagens em seus home studios.

O núcleo de podcasts me introduziu ao universo do som no audiovisual, no qual me senti muito mais acolhida do que na comunidade musical; além disso, as minhas experiências profissionais seguintes ao Jornal da USP já estavam inseridas neste universo. Dessa forma, falar e discutir sobre mulheres que atuam com som no cinema era e é um assunto mais próximo da minha realidade profissional do que discutir a presença feminina na produção musical, por mais que esta também seja uma problemática com a qual estou familiarizada, principalmente em relação a compositoras de trilha sonora, por conta da minha Iniciação Científica.

Em seguida, ao decidir a temática do episódio piloto, deparei-me com a dificuldade em encontrar uma profissional com a qual já tivesse familiaridade e que fosse bem estabelecida na área, visto que o primeiro episódio se propunha a entrevistar e conversar com uma mulher que fosse referência profissional e acadêmica no campo do som no cinema. Tanto por ser estudante do departamento de música quanto por trabalhar na área há pouco tempo, eu não tinha referências de mulheres do audiovisual que pudessem participar da entrevista. Foi neste

momento em que a co-orientadora deste trabalho, Amanda Jacometi, apresentou-me a Tide Borges, convidada do episódio piloto.

Elas se conheceram por meio da Rede Sonora: Músicas e Feminismos, uma rede colaborativa que atua dentro do CMU (Departamento de Música da Universidade de São Paulo) reunindo artistas e pesquisadoras para pesquisar o feminismo nas artes musicais e sonoras. A rede conta com apoio do NuSom (Núcleo de Pesquisas em Sonologia da USP), que está ativo desde 2015, trazendo visibilidade ao trabalho artístico feminino dentro das artes por meio da criação e ocupação de espaços de escuta e realizando debates e pesquisas acerca das mulheres nas artes sonoras e musicais.

A Dra. Tide faz parte da rede Sonora e é colaboradora do NuSom, além de ser artista sonora, atuando como técnica de som e professora universitária do curso de Cinema da FAAP (Fundação Armando Álvares Penteado). Ela também foi a primeira mulher a assumir a presidência da Associação Brasileira de Cinematografia (ABC)⁴⁷ e a primeira profissional do som a assumir essa posição.

3.3 A conversa como método de pesquisa

O episódio piloto se trata de uma conversa entre nós três, sendo parcialmente conduzida por um roteiro de perguntas que elaborei com o intuito de mapear os possíveis rumos que a conversa poderia tomar. Inicialmente, as perguntas tinham como foco compreender a trajetória profissional da Tide e, em seguida, investigar de quais maneiras a violência de gênero permeou suas experiências. Ainda assim, estava consciente de que a discussão poderia desviar dos pontos previstos pelo roteiro; destaco que esse desvio é, na verdade, o resultado do processo natural de escutar e dar voz a três pessoas cujas individualidades se aproximam e se afastam ao longo de uma hora e meia de diálogo. Portanto, embora não seja possível afirmar que o episódio tenha se desenvolvido a partir de uma conversa completamente livre, ele também não se restringiu somente às perguntas estabelecidas no roteiro.

A abordagem metodológica que justificou a escolha da conversa como instrumento de visibilidade para mulheres foi fundamentada no artigo “A conversa enquanto método para emergência da escuta de si”, das pesquisadoras Lílian Campesato e Valéria Bonafé:

⁴⁷ Fonte:

<https://www.exibidor.com.br/noticias/mercado/11009-tide-borges-e-a-primeira-presidente-mulher-da-associacao-brasileira-de-cinematografia>. Acesso em: 18 nov. 2023.

Conversar implica em interação, em ação mútua e compartilhada entre diferentes corpos. A interação em uma conversa não está ligada a uma simples alternância ordenada entre falas bem delimitadas. Entendida enquanto fluxo, uma conversa não é a soma simples do eu e do outro, mas sim a passagem de um a outro. A conversa se dá no entre, na lacuna que repele e que ao mesmo tempo atrai os agentes da ação (Campesato; Bonafé, 2019, p. 33).

Embora fosse necessário me distanciar da conversa por ser responsável pela sua condução com o roteiro de perguntas, as trocas entre a Amanda e a Tide compõem um testemunho muito valioso para o propósito do podcast. De acordo com Jacometi, “escutar o outro e ao mesmo tempo escutar a si mesmo e partilhar experiências. A experiência, portanto, se transforma em sabedoria que é transmitida em forma de uma história que leva o outro - o ouvinte - a refletir e agir” (Jacometi, 2023, p. 81).

Dessa maneira, a conversa proporcionou um lugar de vocalização e escuta simultâneas, favorecendo a expressão da subjetividade das participantes da conversa. (Campesato; Bonafé, 2019). Neste sentido, a estratégia adotada no episódio piloto foi registrar esta conversa e esperar que, ao longo de sua escuta, os ouvintes refletissem sobre o conteúdo debatido.

3.4 A criação e montagem

Para a produção do episódio piloto, reuni-me com a entrevistada Tide Borges e a co-orientadora deste trabalho, Amanda Jacometi, no estúdio do LAMI⁴⁸ (Laboratório de Acústica Musical e Informática), que oferece suporte às pesquisas acadêmicas da área de Sonologia para o NuSom. O estúdio é de médio porte e possui tratamento acústico e equipamentos para realizar gravações e mixagens de alta qualidade, fornecendo a estrutura necessária para a “realização de gravações e produções de um repertório musical e fonográfico que encontra pouco espaço na mídia e em estúdios comerciais” (LAMI, [s.d.]).

Para a realização da entrevista, reunimo-nos no estúdio do LAMI e tivemos a ajuda do técnico de áudio responsável pelo laboratório, o Dr. Pedro Paulo Kohler, o qual fez o monitoramento de áudio do nosso encontro. O áudio foi captado com um microfone da marca Neumann, modelo U87, posicionado ao nosso centro, e o monitoramento de som foi feito com uma mesa da Yamaha, do modelo O2R.

⁴⁸ O LAMI foi criado no Departamento de Música da Escola de Comunicações e Artes da USP com o propósito de dar suporte às pesquisas acadêmicas realizadas no campo da Sonologia. O laboratório fornece recursos tecnológicos que possibilitam um espaço de criação musical e produção fonográfica. Além disso, o estúdio integra a infraestrutura necessária para as disciplinas de graduação e pós-graduação na área de tecnologia musical do Departamento de Música da ECA-USP (LAMI, [s.d.]).

Posteriormente à entrevista, gravei as narrações iniciais e finais com um microfone da marca Shure, modelo SM58, pela interface de áudio Scarlett 2i2. A edição, montagem e tratamento de voz do episódio foram feitos por mim com o software Reaper. A composição das trilhas sonoras, mixagem e masterização foi feita por mim e pelo Bruno Torres, aluno do Departamento de Música, pelo software Ableton Live.

No quesito da identidade do podcast, o nome “Ouço sua Voz” surgiu após avaliar algumas possibilidades de título e pesquisar se estas já haviam sido utilizadas. Com a definição do propósito principal do podcast, o nome surgiu de maneira espontânea. A identidade visual foi desenvolvida por mim pelo software de ilustração Adobe Photoshop e a capa foi inspirada em elementos que remetessem à vocalidade e ao áudio, com cores vibrantes em tons de verde.

Figura 2 - Capa do podcast Ouço sua Voz



Fonte: Confeção própria

Por fim, destaco que esse podcast, apesar de tratar de um assunto específico, não possui pré-requisitos de audiência. Ele foi concebido com o objetivo de transmitir conhecimentos por meio de uma experiência auditiva e que, portanto, pode ser feita por qualquer pessoa interessada na temática⁴⁹.

3.5 Roteiro e link

Nesta parte do trabalho, compartilho como o roteiro audiovisual do episódio foi desenvolvido e disponibilizo o link para escuta ao final do capítulo.

⁴⁹ Levando em consideração que o conteúdo precisa ser acessível, o podcast também foi transcrito em texto para aqueles que não puderem ouvir o episódio na íntegra.

Apresentado em anexo ao final do trabalho, o roteiro é feito pela transcrição do episódio publicado. Nele, estão descritas as narrações iniciais e finais, as entradas e saídas de trilha sonora, tanto as vinhetas como as trilhas de background (BG) e as falas da entrevista. A transcrição possibilita ver a estrutura do episódio, as questões abordadas ao longo da entrevista, as respostas das convidadas e os caminhos narrativos que foram tomados. Vale destacar que o roteiro é apresentado de acordo com a formatação e linguagem adotada no meio audiovisual para roteiros de edição e montagem e, por isso, também contém informações técnicas de entrada e saída das trilhas sonoras e vinhetas, por exemplo.

A transcrição do episódio foi pensada também como recurso de acessibilidade para apresentar o conteúdo da pesquisa por outra via de acesso para aqueles que não podem ouvir o episódio na íntegra. O documento do roteiro também pode ser usado posteriormente para fins didáticos e acadêmicos, com citações da conversa e divulgação do podcast em sites, redes sociais, ou disponibilizando o conteúdo para instituições de pesquisa.

Link para escuta: <https://open.spotify.com/show/3Hu0MFcz5d1ZZ9toZh3G9N>

4. CONCLUSÃO

Este trabalho se dedicou a produzir o podcast Ouço sua Voz, cujo propósito é combater a invisibilidade do trabalho feminino nas artes sonoras e musicais por meio da construção de espaços seguros de conversas e escutas. Para tal, primeiramente foi exposta uma contextualização e conceitualização do formato podcast e as tendências de produção e consumo no Brasil, através de uma exposição de pesquisas e estatísticas sobre o assunto que serviram como referencial teórico para o presente trabalho.

A partir dessa contextualização inicial, então, foi identificado que o podcast possui potencial social para ser utilizado como ferramenta de combate à invisibilidade de quaisquer grupos minoritários. O aumento do acesso à internet; a acessibilidade do consumo; a variedade e a quantidade de conteúdos disponíveis; a facilidade da produção; a forma de distribuição e o alcance midiático do formato contribuíram para a popularização dos podcasts no Brasil. Esses fatores favoreceram e viabilizaram a criação de conteúdos por grupos sociais que, até então, eram excluídos do discurso midiático. Dessa forma, o podcast enquanto mídia digital e meio de comunicação permitiu que minorias sociais reivindicassem espaços de escuta e expressividade em plataformas da internet com alto alcance de público, possibilitando, assim, visibilidade.

Em seguida, para contextualizar e conceitualizar a temática do podcast sobre violência de gênero no meio profissional do áudio, especificamente da produção e tecnologia musical e som no cinema, foram trazidas discussões e estatísticas sobre a atuação das mulheres no áudio e as problemáticas sociais e comportamentais que descrevem a conjuntura da violência de gênero neste meio.

Como resultado desta investigação, constatou-se que a realidade da disparidade de gênero na indústria do áudio e da música não é exclusiva do contexto brasileiro, mas sim um problema global. Em âmbito internacional, existem instituições e organizações empenhadas em combater a disparidade de gênero nestes setores adotando diversas estratégias, tais como promover o trabalho feminino em plataformas online; criar ambientes de trabalho exclusivamente femininos; organizar festivais produzidos e destinados às mulheres; incentivar a educação e o financiar os estudos de mulheres que desejam iniciar ou já atuam na área de áudio e música. Essas instituições e organizações frequentemente estabelecem parcerias com iniciativas de vários países para enfrentar a desigualdade de gênero em escala global. A seguir, são apresentados alguns exemplos de instituições e iniciativas internacionais e brasileiras.

A *Women's Audio Mission* (WAM) é uma organização sem fins lucrativos que visa a equidade de gênero no áudio por meio de treinamentos, mentorias, conferências e encontros para networking e workshops e bolsas de estudos para mulheres que querem começar a trabalhar ou já trabalham com áudio e produção musical⁵⁰.

A iniciativa da organização *EqualizeHer*⁵¹ também contribui para a ampliação da participação feminina no áudio por meio do lançamento e distribuição de músicas produzidas, escritas e performadas somente por mulheres; pela organização de eventos de música ao vivo com participação inteiramente feminina; por proporcionar espaços de performance musical para jovens artistas que querem adquirir experiência e indicar produtoras e técnicas de áudio para organizações e eventos existentes para suprir a disparidade de gênero.

As instituições norte-americanas *Key Change*⁵² e *Female Pressure*⁵³ atuam em prol da ampliação da presença feminina no mercado musical por meio da publicação de estudos sobre a disparidade de gênero na música; atuando com políticas de defesa às mulheres; pressionando agentes públicos e privados, como festivais de música, para que se comprometam em ter pelo menos 50% de artistas femininas tanto em suas programações quanto nas suas equipes de produção.

Além disso, o site do projeto *Female Pressure* também disponibiliza um banco de dados de inúmeras mulheres do mundo todo que trabalham com áudio, assim como a organização *She is The Music*⁵⁴ também tem em seu site uma base de dados coletiva que contém informações de mulheres do mundo todo.

Já dentro do contexto brasileiro, existem projetos como o *Women's Music Event* (WME), que tem como objetivo promover encontros de mulheres que trabalham no mercado da música e do som por meio de festivais de música que tem sua programação inteiramente feminina, contando com painéis de conversa, masterclasses, oficinas, pitches e shows. Em 2023, o projeto chegou em sua sétima edição e contou com 4.500 pessoas presencialmente e 1.000 pessoas assistindo online⁵⁵. Adicionalmente ao evento, o projeto também disponibilizou uma plataforma de banco de dados⁵⁶ de diversas mulheres que trabalham com som e música em todo território nacional, disponível em seu site.

⁵⁰ Para mais informações, acesse o site: <https://womensaudiomission.org/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵¹ Para mais informações, acesse o site: <https://www.equalizeher.org/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵² Para mais informações, acesse o site: <https://www.keychange.eu/themovement>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵³ Para mais informações, acesse o site: <https://www.femalepressure.net/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵⁴ Para mais informações, acesse o site: <https://sheisthemusic.org/profiles/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵⁵ Dados disponíveis em: <https://musicaemercado.org/7a-edicao-womens-music-event/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵⁶ Disponível em: <https://womensmusicsevent.com.br/profissionais/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

Com o mesmo intuito de promover festivais com participação inteiramente feminina, a fundação *Women of the World* (WOW) promove o festival *Mulheres do Mundo*⁵⁷, que busca em cada país do mundo uma organização local para fazer uma parceria e realizar um festival que reúne diferentes artes. No Brasil, o festival aconteceu pela primeira vez no Rio de Janeiro em 2018 e novamente em 2023, contando com debates, performances, exposições, oficinas e shows gratuitos.

No que se diz respeito à performance musical entre jovens e adultas, o projeto *Girls Rock Camp Brasil* tem atuado desde 2013 em Sorocaba, em que por uma semana jovens de 7 a 17 anos se dividirem em grupos para aprender a tocar um instrumento (bateria, guitarra, baixo, teclado e voz), montar uma banda, compor uma canção original e se apresentar em um show ao vivo no final da semana. Por meio da prática e experimentação musical, o projeto incentiva jovens a entrarem em contato com a música como uma forma de empoderamento feminino. Além do ensino de música, que conta com a participação de cerca de 85 pessoas voluntárias, o projeto também oferece ao longo da semana diversas oficinas como expressão corporal, serigrafia, composição musical, defesa pessoal, imagem e identidade, skate, grafite etc. Por conta da sua popularidade e impacto social, a organização passou a oferecer o mesmo projeto semanal para pessoas com mais de 21 anos, chamado *Liberta Rock Camp Brasil*⁵⁸.

Dentro do contexto universitário, a rede Sonora: músicas e feminismos, mencionada anteriormente, promove diversas atividades para pesquisadoras de dentro e fora do Departamento de Música da USP que visam criar e ocupar espaços de debate sobre a presença feminina nas artes sonoras. A rede conta com as séries⁵⁹ Vozes, que recebe mulheres artistas para apresentarem e falarem sobre seus próprios trabalhos; Visões, que recebe pesquisadores das áreas de gênero e feminismos; Escuta, que fornece um espaço dedicado à performances, concertos e shows criados ou tocados por mulheres, seguidos de conversa; Experimenta, um espaço dedicado a realização de oficinas de práticas ligadas à música, som, tecnologia e áreas correlacionadas e um grupo de estudos que realiza discussões de textos e sessões de escuta.

O projeto *AmplifyHer*⁶⁰ também está inserido no contexto universitário. Ele se baseia em um estudo que visa avaliar os desafios mais urgentes que musicistas femininas enfrentam no Brasil, especificamente as problemáticas de falta de exposição na mídia e o acesso deficiente a oportunidades de trabalho. O projeto de pesquisa é financiado pelo programa

⁵⁷ Para mais informações, acesse o site: <https://www.festivalmulheresdomundo.com.br/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵⁸ Para mais informações, acesse o site: <https://www.girlsrockcampbrasil.org/ladies-rock-camp-brasil>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁵⁹ Para mais informações, acesse o site: <http://www.sonora.me/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁶⁰ Para mais informações, acesse o site: <http://www.sonora.me/amplifyher-sp/>. Acesso em: 25 nov. 2023

Global Challenges Research Fund, uma organização do Reino Unido que financia pesquisas em países em desenvolvimento, e envolve pesquisadores do Brasil na USP, da Escócia na *Edinburgh Napier University* e da Inglaterra na *Universidade Metropolitana de Manchester* (MMU).

Também contando com financiamento internacional, o programa *Arte Sônica Amplificada*⁶¹ (ASA) é resultado de uma parceria entre a Oi Futuro e a *British Council*, em colaboração com as instituições *Lighthouse*, *SheSaid.So* e a WME citada anteriormente. O programa tem como objetivo impulsionar o desenvolvimento da carreira de mulheres que atuam no mercado do som e da música por meio do oferecimento de formações profissionais gratuitas e internacionais, criação de espaços de networking e apresentações em festivais. O programa também produziu a série audiovisual *Música: Substantivo Feminino* que conta com 5 episódios que reúne ex-participantes do programa e grandes figuras femininas da música para discutir sobre os desafios das mulheres no cenário musical e os caminhos para combater a disparidade de gênero no meio.

Por último, embora o combate à violência contra a mulher não tenha uma solução tão simples, uma vez que a violência de gênero é produto e reflexo de uma construção histórica, social e política fundamentada na opressão e exploração da mulher, que continua internalizada na sociedade, existem estratégias a serem adotadas para combater a invisibilidade do trabalho feminino e a disparidade de gênero nos campos do áudio e da música.

Por meio da criação de espaços seguros e do estabelecimento de redes de apoio, as mulheres conseguem construir ambientes de trabalho livres de discriminação. As organizações e iniciativas desempenham um papel fundamental na luta contra a violência de gênero, pois têm como propósito divulgar o trabalho feminino, proporcionar espaços sociais para compartilhamento de experiências e engajamento profissional, oferecer oportunidades de trabalho e financiar o aprimoramento profissional, de modo que as mulheres possam se capacitar e se especializar cada vez mais em suas respectivas áreas de atuação.

⁶¹ Para mais informações, acesse o site: <https://oifuturo.org.br/editais/programa-asa/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

REFERÊNCIAS⁶²

ADÃO, Luciana. A participação feminina na indústria: análise das contribuições do programa ASA - Arte Sônica Amplificada. In: SEMINÁRIO IBEROAMERICANO DE ECONOMIA DA CULTURA, 3., 2022, Belo Horizonte. **Anais** [...]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2022. p. 1-12. Disponível em: <https://pesquisas.face.ufmg.br/ecult/wp-content/uploads/sites/32/2022/06/A-participacao-feminina-na-industria-da-musica-Richard.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2023.

ANIJAR, Alana. **Psicologia na Prática**. Spotify. 2023. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/6UpJb8VGuMKQT8ZKUPGfr0>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ARRUDA, Maria Arminda do Nascimento; AMARAL, Rodrigo Correia do; SANTOS, Prislaine Krodi dos; SIQUEIRA, Luana. Mulheres nas áreas STEM da USP e a busca pela equidade. **Jornal da USP**, São Paulo, 15 set. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/mulheres-nas-areas-stem-da-usp-e-a-busca-pela-equidade/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PODCASTERS. **Podpesquisa 2018**. 2018. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/greicematos/podpesquisa-2018-podcast-no-brasil>. Acesso em: 6 nov. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PODCASTERS. **Podpesquisa 2019**. 2019. Disponível em: <https://abpod.org/wp-content/uploads/2020/12/Podpesquisa-2019-Resultados.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PODCASTERS. **Podpesquisa Produtores 2020-2021**. 2021. Disponível em: https://abpod.org/wp-content/uploads/2021/10/Podpesquisa-Produtor-2020-2021_Abpod-Resultado-ATUALIZADO.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

BÔAS, Bruno Villas. Classes A e B voltam a crescer e atingem 14,4% da população. **Valor Econômico**, Rio de Janeiro, 29 out. 2019. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/10/29/classes-a-e-b-voltam-a-crescer-e-atingem-14-4-da-populacao.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRANCHER, Paulo; MICHELOTTO, Isadora Ozelim; PFALTZGRAFF, Maíra Schweling Scala; ALVES, Vitória Moreira. Os desafios e soluções da proteção jurídica dos podcasts no Brasil. **Mattos Filho**, 7 jul. 2021. Disponível em: <https://www.mattosfilho.com.br/unico/desafios-solucoes-protecao-juridica-podcasts-brasil/>. Acesso em: 9 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998**. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

⁶² De acordo com a ABNT NBR 6023 2018.

BRERETON, Jude; DAFFERN, Helena; YOUNG, Kat; LOVEDEE-TURNER, Michael. Addressing gender equality in music production: current challenges, opportunities for change, and recommendations. In: HEPWORTH-SAWYER, Russ; HODGSON, Jay; KING, Liesl; MARRINGTON, Mark (ed.). **Gender in Music Production**. Nova Iorque; Londres: Routledge, 2020. cap. 14, p. 219-250.

BROWN, Mano; OLIVEIRA, Semayat. **Mano a Mano**. Spotify. 2023. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0GnKiYeK11476CfoQEYIEd>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CAMPESATO, Lílian, BONAFÉ, Valéria. A conversa enquanto método para emergência da escuta de si. **Revista DEBATES | UNIRIO**, [s.l.], n. 22, p. 28-52, dez. 2019.

CARDOSO, Marcelo; VILLAÇA, Lenize. Podcast no Brasil: Disrupção de modelos de comunicação ou submissão à lógica de grupos hegemônicos de poder? **Revista Alterjor**, São Paulo, v. 1, n. 25, p. 111-126, jan./jun. 2022. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2176-1507.v25i1p111-126>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/193021/180314>. Acesso em: 15 nov. 2023.

CAÚ, Maria Santos Castanho. Quem decide as histórias que vão ser contadas? Algumas palavras sobre o volume “Mulheres atrás das câmeras” e o apagamento do cinema brasileiro feito por mulheres. **Revista Eco-Pós**, [s.l.], v. 23, n. 3, p. 475-482, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.29146/eco-pos.v23i3.27610>. Disponível em: https://revistaecopos.eco.ufrj.br/eco_pos/article/view/27610. Acesso em: 15 nov. 2023.

CAVALARI, Igor; MARQUES, Thiago. **Podpah**. YouTube. 2023. *Videocast*. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/podpah>. Acesso em: 14 nov. 2023.

CETIC.BR. **TIC DOMICÍLIOS 2021**: lançamento dos resultados. 2022. Disponível em: https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2021_coletiva_imprensa.pdf. Acesso em: 3 nov. 2023.

CRAMER-FLOOD, Ethan. Global podcast listener forecast 2021-2025. **Insider Intelligence**, 22 out. 2021. Disponível em: <https://www.insiderintelligence.com/content/global-podcast-listener-forecast-2021-2025>. Acesso em: 5 nov. 2023.

DATA SIM. **Mulheres na indústria da música no Brasil**: obstáculos, oportunidades e perspectivas. 2019.

ESCRITÓRIO CENTRAL DE ARRECADAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO. **Mulheres na música 2023**. 2023. Disponível em: <https://media4.ecad.org.br/wp-content/uploads/2023/03/Report-Ecad-Mulheres-na-Mu%CC%81sica-2023.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2023.

ESCRITÓRIO CENTRAL DE ARRECADAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO. **O que o Brasil ouve**: mulheres na música. 2021. Disponível em: <https://media4.ecad.org.br/wp-content/uploads/2022/04/O-que-o-Brasil-Ouve-Edicao-Mulheres-na-Musica-2021.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

ESTUDO mostra Brasil como o país onde a produção de podcasts mais cresceu durante a pandemia. **Fenaert**, 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.fenaert.org.br/960-estudo-mostra-brasil-como-o-pais-onde-a-producao-de-podcasts-mais-cresceu-durante-a-pandemia.html>. Acesso em: 15 nov. 2023.

FARIAS, Salette Silva; OLIVEIRA, Alcina de. Invisibilidade feminina e representações sociais de gênero em tecnologia e ciências. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAÚDE, 12., 2018, Lisboa. **Anais [...]**. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 2018. p. 731-739. Disponível em: https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/6246/1/12CongNacSaude_731.pdf. Acesso em: 25 nov. 2023.

FELITTI, Chico. **A Mulher da Casa Abandonada**. Folha de São Paulo. 2022. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0xyzsMcSzudBIen2Ki2dqV>. Acesso em: 14 nov. 2023.

FLORES, Magê; MAYER, Gabriela; SIMON, Gustavo. **Café da Manhã**. Folha de São Paulo e Spotify. 2023. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0GnKiYeK11476CfoQEYIEd>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FREIRE, Vanda Lima Bellard; PORTELA, Angela Celis Henriques. Mulheres compositoras: da invisibilidade à projeção internacional. *In*: NOGUEIRA, Isabel Porto; FONSECA, Susan Campos (org.). **Estudos de gênero, corpo e música**: abordagens metodológicas. Goiânia/Porto Alegre: Editora ANPPOM, 2013. p. 279-302. Disponível em: <https://www.anppom.com.br/ebooks/index.php/pmb/catalog/view/3/4/24-1>. Acesso em: 23 nov. 2023.

GASTON-BIRD, Leslie. **Women in Audio**. 1st ed. Nova Iorque; Londres: Routledge, 2020. 335 p.

GUIMARÃES, Clotilde Borges; FERREIRA, Marina Mapurunga de Miranda. Escuta s. fem. *In*: TEDESCO, Marina Cavalcanti (org.). **Trabalhadoras do Cinema Brasileiro**: mulheres muito além da direção. Rio de Janeiro: Editora NAU, 2021. p.77-116.

GLOBO. **Podcasts e a crescente presença entre os brasileiros**. 2021. Disponível em: <https://gente.globo.com/pesquisa-infografico-podcasts-e-a-crescente-presenca-entre-os-brasileiros/>. Acesso em: 7 nov. 2023.

HOLANDA, Karla. Mãos na massa. *In*: TEDESCO, Marina Cavalcanti (org.). **Trabalhadoras do Cinema Brasileiro**: mulheres muito além da direção. Rio de Janeiro: Editora NAU, 2021, p. 7-9.

HUERTAS, Carolina. Os podcasts mais ouvidos de 2022, segundo o Spotify. **Meio e Mensagem**, 30 nov. 2022. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/midia/podcasts-mais-ouvidos-de-2022>. Acesso em: 20 nov. 2023.

JACOMETI, Amanda Lourenço. **Histórias que não me contaram**: a memória como estratégia de inclusão das mulheres em música. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Música) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

JACOMETI, Amanda Lourenço. **Violências de gênero na universidade de música: um olhar para o *habitus*, colonialidades, experiências e atravessamentos.** 2023. Dissertação (Mestrado em Música) - Universidade Estadual do Paraná, Curitiba, 2023.

JACOMETI, Amanda Lourenço; GUIMARÃES, Klissy Kely; FIGUEIREDO, Maurício Bortoloto da Costa. Violências simbólicas na produção musical: origens e persistências das relações de gênero e poder. *In*: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM MÚSICA, 31., 2021, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2021. p. 1-9. Disponível em: <https://anppom-congressos.org.br/index.php/31anppom/31CongrAnppom/paper/viewFile/572/342>. Acesso em: 10 nov. 2023.

JANONE, Lucas. Compras online e consumo de podcast têm boom durante a pandemia, diz pesquisa. **CNN Brasil**, Rio de Janeiro, 21 jun. 2016. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/compras-online-e-consumo-de-podcast-tem-boom-durante-a-pandemia-diz-pesquisa/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

“JOKER” wins Best Original Score - Composer Hildur Guðnadóttir. [s.l.; s.n.], 2020. 1 vídeo (2 min). Publicado pelo canal Oscars. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JKeUKan00ec>. Acesso em: 16 nov. 2023.

JUNIOR, Alvaro Bufarah. Podcast: possibilidades de uso nas emissoras de rádio noticiosas. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 40., 2017, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: Universidade Positivo, 2017. p. 1-15. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2017/resumos/R12-2638-1.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

KANTAR IBOPE MEDIA. **Inside Radio 2022.** 2022. Disponível em: https://www.kantaribopemedia.com/wp-content/uploads/2022/09/INSIDE-RADIO-2022_KANTAR-IBOPE-MEDIA.pdf. Acesso em: 7 nov. 2023.

KEMP, Simon. Digital 2023 Deep-Dive: Online audio captures more of our attention. **DataReportal**, 28 jan. 2023. Disponível em: <https://datareportal.com/reports/digital-2023-deep-dive-online-audio-captures-more-of-our-attention>. Acesso em: 15 nov. 2023.

LACERDA, Lucas; MENON, Isabella; VIECELI, Leonardo. Proporção de mulheres na população chega a 51,5%, mostra Censo. **Folha de São Paulo**, São Paulo; Rio de Janeiro, 27 out. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/10/proporcao-de-mulheres-na-populacao-cresce-e-chega-a-515-mostra-censo.shtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

LABORATÓRIO de Acústica Musical e Informática. **LAMI USP.** 2023. Disponível em: <http://www2.eca.usp.br/lami/portal/?q=node/3>. Acesso em: 13 nov. 2023.

LEAL, Tatiane. Elas merecem ser lembradas: feminismo, emoções e memória em rede. **Intercom**: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação, [s.l.], v. 40, n. 2, p. 169-185, mai./ago. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1809-58442017210>. Disponível em:

<https://revistas.intercom.org.br/index.php/revistaintercom/article/view/2701/2067>. Acesso em: 2 nov. 2023.

LUIZ, Lucio; ASSIS, Pablo de. O crescimento do podcast: origem e desenvolvimento de uma mídia da cibercultura. In: SIMPÓSIO NACIONAL ABCIBER, 3., 2009, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Escola Superior de Propaganda e Marketing, 2009. p. 1-13. Disponível em: https://www.academia.edu/5872782/O_crescimento_do_podcast_origem_e_desenvolvimento_de_uma_m%C3%ADia_da_cibercultura. Acesso em: 10 nov. 2023.

LUIZ, Lucio; ASSIS, Pablo de. O podcast no Brasil e no mundo: um caminho para a distribuição de mídias digitais. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 33., 2010, Caxias do Sul. **Anais** [...]. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2010. p. 1-15. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2010/resumos/R5-0302-1.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

LUNZ, Leandro da Silva. Mulher e história: os usos da memória pela conquista do espaço feminino. In: CONGRESSO INTERNACIONAL UFES/PARIS-EST, 6., 2017, Vitória. **Anais** [...]. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2017. p. 709-719. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ufesupem/article/view/18127>. Acesso em: 15 nov. 2023.

LUNZ, Leandro da Silva; NADER, Maria Beatriz. Sociedade, Memória e Mulheres. **29 de abril**, Maringá, v. 3, n. 4, p. 24-43, jun. 2023. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/revhist29abril/article/view/65863/751375156124>. Acesso em: 10 nov. 2023.

MARQUES, Teresa Cristina de Novaes. Feminismos e memória. **Gênero**, Niterói, v. 15, n. 1, p. 123-138, 2014. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31205/18294>. Acesso em: 2 nov. 2023.

MATHEW, Marlene; GROSSMAN, Jennifer; ANDREPOULOU, Areti. Women in audio: contributions and challenges in music technology and production. In: AUDIO ENGINEERING SOCIETY CONVENTION, 141., 2016, Los Angeles. **Annals** [...]. Los Angeles: Los Angeles Convention Center, 2016. p. 1-10. Disponível em: https://www.academia.edu/34720773/Women_in_Audio_contributions_and_challenges_in_music_technology_and_production. Acesso em: 10 nov. 2023.

MELO, Ana Ávila. A invisibilidade feminina: uma longa narrativa. **Conimbriga**, [s.l.], v. 54, p. 45-79, jan. 2018. DOI: https://doi.org/10.14195/1647-8657_54. Disponível em: https://impactum-journals.uc.pt/conimbriga/article/view/1647-8657_54_3/4076. Acesso em: 15 nov. 2023.

MELO, Christina Fuscaldo de Souza. **Cantautoras**: um ensaio sobre sete mulheres e sua importância na música popular brasileira. 2020. Tese (Doutorado em Literatura, Cultura e Contemporaneidade) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

NORONHA, Danielle de. Elas por trás das câmeras: reflexões sobre as mulheres no audiovisual. **Associação Brasileira de Cinematografia**, 7 ago. 2017. Disponível em:

<https://abcine.org.br/artigos/elas-por-tras-das-cameras-reflexoes-sobre-as-mulheres-no-audiovisual/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

NÚMERO de podcasts lançados caiu 80% em 2022. **Cast News**, 27 jan. 2023. Disponível em: <https://www.castnews.com.br/numero-de-podcasts-lancados-caiu-80-em-2022/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

O CONSUMO de podcasts no Brasil. **NMA digital**, 20 out. 2020. Disponível em: <https://www.nmadigital.com/post/o-consumo-de-podcasts-no-brasil>. Acesso em: 17 nov. 2023.

PEDROSA, Adrienne. Podcast: popularização e diversidade de informação em um só formato. **Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)**, Minas Gerais, 21 out. 2021. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/podcast-popularizacao-e-diversidade-de-informacao-em-um-so-formato>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PEREIRA, Sandra Maria Amaral. **A mulher nas tecnologias do som**: estudo de caso a partir do contexto português. 2021. Dissertação (Mestrado em Artes e Tecnologias do Som) - Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, Porto, 2021.

PODCAST. In: WIKIPEDIA, the free encyclopedia. Flórida: Wikimedia Foundation, 2023. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Podcast>. Acesso em: 18 nov. 2023.

PRIMO, Alex Fernando Teixeira. Para além da emissão sonora: as interações no podcasting. **Intexto**, Porto Alegre, v. 2, n. 13, p. 64–87, dez. 2008. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/intexto/article/view/4210>. Acesso em: 2 nov. 2023.

PUGLIESE, Gustavo. STEM: o movimento, as críticas e o que está em jogo. **Por Vir**, São Paulo, 23 abr. 2018. Disponível em: <https://porvir.org/stem-o-movimento-as-criticas-e-o-que-esta-em-jogo/>. Acesso em: 14 nov. 2023.

QUATRO em cada dez internautas já ouviram podcast no Brasil. **Revista Piauí**, 11 mai. 2019. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/quatro-em-cada-dez-internautas-ja-ouviram-podcast-no-brasil/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

RUANO, María Francisca Barrios; MUÑOZ, Ana Maria Muñoz. Las mujeres en el sonido: androcentrismo en la industria musical. **ArtsEduca**, [s.l.], n. 30, p. 157-170, set. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/artseduca.5797>. Disponível em: <https://artseducam.com/wp-content/uploads/2023/06/5797.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SALVATICI, Silvia. Memórias de gênero: reflexões sobre a história oral de mulheres. **História Oral**, [s.l.]. Tradução Luiz Antonio Rodrigues Ribeiro Campos. v. 8, n. 1, p. 29-42, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://www.revista.historiaoral.org.br/index.php/rho/article/view/114/109>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SHAUN. Podcast Statistics, Data & Trends - 2023 Update. **The B2B House**. 2023. Disponível em: <https://www.theb2bhouse.com/podcast-statistics/>. Acesso em: 3 nov. 2023.

SILVA, Ariel Heringer Diniz Salles da. **Ciberfeminismo e Estrangeirismos**: o uso de palavras estrangeiras em discussões feministas no ciberespaço. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Línguas Estrangeiras Aplicadas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/27161/1/2020_ArielHeringerSallesDaSilva_tcc.pdf. Acesso em: 15 nov. 2023.

SMITH, Ebonie. Ebonie Smith: Why Are Female Music Producers Everywhere, Yet So Invisible? (Guest Column). **Billboard**, 1 mar. 2018. Disponível em: <https://www.billboard.com/pro/ebonie-smith-female-music-producers-everywhere-guest-column/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SOARES, Rosana de Lima; VICENTE, Eduardo. Áudio e ativismo social: uso das práticas do podcast para a visibilidade de um discurso feminista. In: RADA KOVICH, Rosario; WORTMAN, Ana (coord.). **Nuevas mutaciones del consumo cultural en el siglo XXI**: tecnologías, espacios y experiencias. Digital: Editora ALAS, 2021. p. 9-23. Disponível em: https://sociologia-alas.org/wp-content/uploads/2021/09/Libro_mutaciones_cultural.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

TELEXA, Luiza. O que é videocast e como produzir? **Mídia Market**, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://midia.market/conteudos/midia/o-que-e-videocast/>. Acesso em: 10 nov. 2023. UBC lança iniciativas pela igualdade de gênero na música. **UBC**, Rio de Janeiro, 1 mar. 2021. Disponível em: <https://www.ubc.org.br/publicacoes/noticia/17602/ubc-lanca-iniciativas-pela-igualdade-de-genero-na-musica>. Acesso em: 1 nov. 2023.

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. **Por Elas que Fazem a Música 2018**. 2018. Disponível em: https://www.ubc.org.br/anexos/publicacoes/arquivos_noticias/porelasquefazemamusica2018.pdf. Acesso em: 8 nov. 2023.

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. **Por Elas que Fazem a Música 2021**. 2021. Disponível em: <https://www.ubc.org.br/anexos/publicacoes/Por-Elas-Que-Fazem-a-Musica-2021.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2023.

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. **Por Elas que Fazem a Música 2023**. 2023. Disponível em: <https://www.ubc.org.br/anexos/publicacoes/Por-Elas-Que-Fazem-a-Musica-2023.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2023.

UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. **Por Elas que Fazem a Música 2023**: Assédio e Discriminação. 2023. Disponível em: <https://www.ubc.org.br/anexos/publicacoes/Por-Elas-Que-Fazem-a-Musica-2023-ad.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2023.

VANASSI, Gustavo Cardoso. **Podcasting como processo midiático interativo**. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Publicidade e Propaganda) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2007. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/vanassi-gustavo-podcasting-processo-midiatico-interativo.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

VICENTE, Eduardo. Do rádio ao podcast: as novas práticas de produção e consumo de áudio. In: SOARES, Rosana de Lima; SILVA, Gislene (org.). **Emergências periféricas em práticas midiáticas**. São Paulo: Editora Escola de Comunicações e Artes (USP), 2018. cap. 6, p. 88-107. Disponível em: <https://www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/259>. Acesso em: 20 nov. 2023.

VOXNEST. **The State of the Podcast Universe**: Relatório Voxnest Brasil 2019. 2019. Disponível em: https://www.comunique-se.com.br/wp-content/uploads/2020/01/BR_The_State_of_the_Podcast_Universe_2019.pdf. Acesso em: 14 nov. 2023.

WOODARD, John. Rotten STEM: How Technology Corrupts Education. **American Affairs**, [s.l.], v. 3, n. 3, outono 2019. Disponível em: <https://americanaffairsjournal.org/2019/08/rotten-stem-how-technology-corrupts-education/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

ANEXOS

ANEXO 1 - Roteiro do episódio piloto “Qual o som das mulheres no audiovisual?”

[BG⁶³ instrumental]

[LOC⁶⁴ introdução] Bem-vindos e bem-vindas ao episódio piloto do podcast *Ouçó sua Voz*, um podcast que visa discutir a violência de gênero no universo da música e do som. Meu nome é Livia Pegoraro e esse podcast faz parte do meu trabalho de conclusão de curso em Licenciatura em Música pela Universidade de São Paulo, a USP. (vírgula sonora⁶⁵). Nesse episódio piloto, eu procuro responder a pergunta: (vírgula sonora) “Qual é o som das mulheres no audiovisual?”.

Para isso, eu entrevisto a pesquisadora e profissional do som, Tide Borges (vírgula sonora). Ela é graduada, mestra e doutora pela Universidade de São Paulo, professora de som do curso superior de Cinema na Fundação Armando Álvares Penteado, a FAAP, e membra da rede Sonora: músicas e feminismos, do departamento de Música da Universidade de São Paulo (vírgula sonora). Para participar da discussão, eu chamei a Amanda Jacometi, graduada em Licenciatura em Música pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ, mestra em violência de gênero⁶⁶ pela Universidade Estadual do Paraná, a UNESPAR, e mestranda do departamento de Música da USP, e também membra da rede Sonora (vírgula sonora).

A rede Sonora é uma rede colaborativa que reúne artistas e pesquisadoras de dentro e de fora do departamento de Música para pesquisar o feminismo nas artes musicais e sonoras (vírgula sonora). Com apoio do Núcleo de Pesquisas em Sonologia da USP, o NuSom, a Rede Sonora atua desde 2015 ocupando um espaço de extrema importância dentro do departamento. O seu propósito é trazer visibilidade ao trabalho artístico feminino, por meio de debates e atividades que divulguem e afirmem a presença feminina dentro das artes. Foi por meio da Sonora que eu conheci a Amanda e a Tide, com as quais eu converso hoje (vírgula sonora).

Nesse episódio, nós três conversamos e debatemos sobre as violências de gênero encontradas no dia a dia de mulheres que atuam como profissionais do som e da música

⁶³ BG é a abreviação de “*background*”, termo em inglês utilizado para designar os sons ou músicas que estão sendo tocadas ao fundo da fala, em segundo plano.

⁶⁴ LOC é a abreviação de “locução”, indicando a fala do narrador.

⁶⁵ A expressão vírgula sonora é utilizada para indicar uma pausa breve da locução, acompanhada do aumento da intensidade da trilha musical.

⁶⁶ Errata: Amanda Jacometi é mestre em Música pela Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), com enfoque em violência de gênero na universidade de música.

(vírgula sonora). Sob a perspectiva de ser uma mulher que trabalha com som no audiovisual, de ser pesquisadora e professora universitária, a Tide traz relatos pessoais muito importantes para a discussão, enquanto a Amanda traz as suas perspectivas profissionais e pessoais enquanto pesquisadora, musicista, performer e produtora musical.

O intuito com essa entrevista e conversa não foi o de reunir duas mulheres que pudessem falar por todas as mulheres que trabalham com som e com música **(vírgula sonora)**. Nós três falamos sobre experiências individuais e expomos relatos nossos que são intrínsecos a cada uma, mas que precisam e devem ser interpretados como uma fração, mesmo que numericamente pequena, que representa parte do cenário brasileiro da violência de gênero em áreas técnicas e artísticas como o som e a música **(vírgula sonora)**.

A maior motivação pra criação e produção desse podcast nasceu da vontade de dar voz e trazer visibilidade a mulheres artistas sonoras e musicais. Que com ele fosse possível dar a voz e o microfone a mais mulheres atuantes dessas áreas, para que as pessoas pudessem nos escutar e tomar consciência sobre as violentas situações que fomos e ainda somos obrigadas a passar enquanto mulheres.

A minha intenção com esse podcast é que ele tenha continuidade nos próximos episódios, visando dar ouvidos a mais mulheres de diferentes perfis. Por fim, eu gostaria de agradecer imensamente a presença da Amanda e da Tide. Elas se conheceram por conta da Rede Sonora e nutrem uma relação interpessoal que foi de imensa importância para a fluidez da nossa conversa **(vírgula sonora)**. Deixo aqui meu agradecimento a todas as pessoas envolvidas na minha pesquisa. Vamos agora para a nossa conversa **(sobe som⁶⁷ até o fim da frase musical)**.

Tide: Bom, eu sou a Tide Borges. Eu sou uma pessoa do som. Eu gosto de escutar. Gosto de escutar o que as pessoas têm pra falar. Eu sou uma boa ouvinte. Eu me formei em cinema na ECA-USP em 1984. Eu trabalho com som no cinema, e as pessoas perguntam como que eu descobri que era isso que eu ia fazer. E eu sempre falo que foi o som que me descobriu, porque eu comecei a fazer os trabalhos curriculares e o que dava mais certo, na verdade, era o som. E aí foi indo. Depois que eu saí da faculdade, eu fui para essa área de gravação de som em filmagens, que é chamado “som direto”. E eu trabalhei nessa área durante uns 20 anos, mais ou menos. Depois disso, eu senti uma necessidade de voltar pra universidade. Muitas coisas mudaram de 84 para 2004 (risos) em termos de tecnologia, de pensamento sonoro também. Então eu resolvi voltar e eu fiz mestrado. Entrei pro mestrado nessa época. Não

⁶⁷ A expressão “sobe som” é utilizada no meio audiovisual para indicar um momento em que a trilha musical ou som ambiente aumenta de intensidade.

existia orientador na área de som. Foi assim, confluindo, porque eu fui a primeira orientanda de som d'um primeiro orientador de som, da área de som de cinema na ECA-USP. E aí foi bem legal. Eu me atualizei e depois me traumatizei também. (risos) Porque ao mesmo tempo eu já estava casada, eu tinha filho, eu trabalhava. E era difícil, porque eu não era uma mestranda de vinte e poucos anos. Eu já tinha uns quarenta anos, por aí. Então, era meio complicado levar a vida filmando fora de São Paulo, com filho, com trabalho, enfim, um monte de coisas. Depois eu descobri que é assim mesmo. (risos) A gente acha que vai ter um período assim: “Ah, eu vou pesquisar, vou estudar, um tempo para mim”. E descobri que a realidade não é essa. A gente fica pulando de uma coisa pra outra, entre mil atividades. Como é um pouco quando você é mulher, principalmente. E depois, tanto que eu levei um certo tempo pra resolver fazer o doutorado. (risos) Eu falei: “Não, essa coisa de pesquisa, não é pra mim. Pelo amor de Deus, socorro”. E aí, já tinha sido fígada. Por eu ter feito um mestrado, eu comecei a dar aula também, de som pr'um curso de audiovisual. Curso superior na FAAP, que entrei em 2010 e eu estou lá até hoje. E aí depois resolvi fazer o doutorado. Depois de uns oito anos mais ou menos, que eu fui criando, assim: “Preciso criar coragem”. Levou uns oito anos pra eu criar coragem (risos).

Amanda: É, eu ia te perguntar. É que eu entendo essa demora de fazer até o mestrado, porque eu acho que, além dessa questão de não ter, é que não era tão exigido um mestrado ou um doutorado. Acho que agora, mais recentemente, parece que tem essa exigência.

Tide: Pra dar aula?

Amanda: Pra dar aula. Se você quiser dar aula, você precisa ser muito especializado. E aí, como você se especializa, se tem várias questões? Por que que esses oito anos até? Eu falo, porque eu sou mestranda também, e eu estou nessa questão de doutorado. Essa coisa dessas violências que nos atravessam de forma sutil por ser mulher, sabe? É tentar ocupar um espaço que a gente não é tão visibilizadas. Não é que não existe. Existe. Sempre existiu. Só que: “Peraí, como é que eu ganho espaço?”. Então, como é que foi esse processo de decisão do doutorado? Assim, de decidir: “Quero fazer doutorado, vou encarar isso de novo”? E o peso do doutorado, porque você escreve uma tese. É um peso acadêmico maior. O peso de uma tese de doutorado. Como é que foi esse processo pra você?

Tide: (risos) É, porque você acaba se envolvendo. Acaba se envolvendo com grupos de pesquisa. Eu comecei exatamente assim. Na área do cinema, os professores eram pessoas dessas áreas consideradas “técnicas”, entre aspas. Elas vinham do mercado. E aconteceu

exatamente isso. Começou a ser exigido nos cursos superiores que as pessoas tivessem a titulação, no mínimo, de mestrado. E eu acho que na época eu devia ser uma das únicas (risos) pessoas que assim, do mercado, que tinha um mestrado. E, enfim, me contrataram por causa disso. E você começa a participar de congressos, começa a encontrar uma turma também que estuda, pesquisa isso. E eu fui me envolvendo com essas pessoas também, e me interessando em continuar essas pesquisas numa área em que, atualmente, com a multiplicação de cursos superiores de cinema, existem mais pessoas na pesquisa. Quando eu fiz o meu doutorado - eu terminei em 2008 - existia pouca pesquisa na área de som, no audiovisual. Agora sim, tem bastante. É muito legal, tem muitos cursos. Muitos mestrandos e doutorandos se debruçando sobre esse tema do som no audiovisual. Eu gosto de estudar. Eu percebi que eu gosto de estudar, eu gosto de pesquisar. Gosto de pesquisar sobre a questão brasileira também, porque a gente tem pouca produção nessa área. Me desanimava um pouco, porque eu nunca poderia pegar uma bolsa, porque eu já estava trabalhando. E fui levando, levando, uma hora eu falei: “Gente, não dá mais. Eu acho que eu vou. Vamos lá. Força, coragem. Vamos”. Porque é muito tempo lendo, muito tempo fazendo e você ao mesmo tempo trabalhando. E, enfim, todas as questões que envolvem. Não é tão simples. Você tem uma vida.

Livia: (sobe BG em fade in) Eu acho que no meio acadêmico, quando você fala, até mesmo sem pensar: “Eu acho que isso aqui não é pra mim”. Pra mim, eu acho isso muito significativo. Não só porque eu acho que é importante sim falar que a pesquisa acadêmica, ela não visa um cenário em que os pesquisadores são “da vida real”. Que nem você falou: você tinha que trabalhar, você já tinha filhos, você tinha um marido, uma vida doméstica, uma vida profissional (risos) muito bem estabelecida. E a academia, ela não foi feita pra aceitar - ou pelo menos aceitar da maneira que deveria - pessoas que têm outras ocupações. Eu acho que a academia ainda está muito numa mentalidade de que você vai se doar 100% à academia e você não faz mais nada da sua vida. Então, tem esse lado também. Mas quando você fala: “Isso aqui não é pra mim”, eu sinto - ou pelo menos eu pensei - que você também estivesse falando do lado dos problemas de uma pessoa fazendo uma pesquisa, que já tinha que trabalhar, que já tinha uma vida adulta, tinha conta pra pagar. Mas uma mulher que tinha um filho pra criar, que tinha que lidar com a vida em casa, com o marido, com filho. Essa jornada dupla, tripla da mulher. E eu queria saber mais um pouco porque, foi por isso que você sentiu que aquele lugar não era pra você?

Tide: Tem isso. Mas sabe que também na vida profissional, nessa área que eu trabalhei durante uns quarenta anos mais ou menos, que é trabalhar em filmagem. Porque trabalhar em

estúdio é uma coisa, trabalhar na filmagem é outra. Você viaja muito, as jornadas agora são de doze horas, às vezes tinha uma folga por semana. Viajava muito. Então isso, com certeza, em muitos momentos era incompatível (**desce BG⁶⁸ com fade out**) com ser mãe, por exemplo. E o interessante que eu formei uma dupla com outra mulher, a Lia Camargo, que a gente trabalhou uns trinta anos juntas. Ela teve uma filha e acho que um ano depois eu tive o meu filho. E a gente falou: “Cara, não dá mais pra gente fazer longa metragem”, e a gente: “Pô, como é que a gente vai fazer, né?”. Aí a gente falou: “Vamos fazer publicidade. Pelo menos é em São Paulo. A gente pode trabalhar umas duas, três vezes por semana, e ficamos em São Paulo”. E isso, tipo uns doze anos da nossa carreira. Os homens que começaram comigo construíram uma carreira em longa metragem, que é uma área mais importante, que gera reconhecimento, premiações. E você vê, assim. Você fala: “Bom, é isso, né?”.

Livia: Você sentia que as mulheres não eram - não explicitamente -, eram “bem vindas” no set de filmagem, porque majoritariamente era composto por homens, mas as pessoas sabiam que essa mulher ia ter que se ausentar em algum momento? Por conta dessa vida familiar, tanto de ter que cuidar de uma casa, quanto porque ela algum dia, por exemplo, iria engravidar?

Tide: Não, a gente era bem reconhecida. A gente trabalhava bastante. Não existia uma questão de não ser contratada porque a gente era mulher e tinha filho. Não existia, porque isso sequer era considerado. Foi uma decisão nossa mesmo. Nossa, diante dessa situação. A minha geração - agora eu tenho 62 - e a geração anterior à minha, de mulheres que trabalhavam na mesma área. Isso eu percebi quando eu comecei a fazer parte da Rede Sonora, e depois também quando eu escrevi esse capítulo sobre as mulheres que trabalham no som, no audiovisual com a Marina Mapurunga. Que eu não percebia a invisibilidade com relação ao nosso trabalho. Eu não percebia. Mas assim, com relação a uma violência mais explícita. Até uma coisa que eu já tinha te falado, que eu acho que eu sou um pouco “sem noção”, de: (**sobe BG em fade in**) “Eu não posso ocupar esse lugar”.

Amanda: Você falou de uma questão que muito me interessa, que são as relações invisíveis. Porque eu acredito que desde a época da minha avó e da minha bisavó, muitas coisas mudaram pra gente. No sentido da gente conseguir efetivamente direitos, e muito graças ao movimento feminista. Esse encontro de mulheres é muito importante pra trocar e tudo mais. Mas o que eu tenho pensado muito são sobre essas relações invisíveis, sobre essas violências

⁶⁸ A expressão “desce BG” é utilizada no meio audiovisual para indicar um momento em que a trilha musical ou som ambiente diminui de intensidade com a entrada da locução, neste caso, ela se encerra em fade out.

que estão na naturalização. Então, eu não sei se é “muito sem noção”. É um sentido de que é muito naturalizado. Existe até um termo do Bourdieu que fala sobre essa violência, que é naturalizada.

Lívia: Violência simbólica.

Amanda: Simbólica, exatamente. Uma violência do dia a dia. Não está explícito que, não está escrito uma placa aqui: “Saíam mulheres”. Mas está, por exemplo, quando você vai chegar num grupo de homens, da música, do som, e eles não te deixam falar. Ou é muito difícil você falar algo e alguém te dar relevância. Ou você está num grupo de homens, aí você sugere alguma ideia e ninguém leva em conta a sua ideia. Ou você tenta desesperadamente falar e é um esforço pra alguém te ouvir (**desce BG em fade out**), enquanto um cara fala assim, baixinho, e consegue, sabe?

Tide: Mas olha, vou te dizer que isso nunca aconteceu comigo.

Amanda: Jura?

Tide: Juro.

Lívia: Com as suas colegas de trabalho você via isso acontecendo?

Tide: É que assim, às vezes, era eu e a Lia de mulher. (risos)

Lívia: Só vocês duas?

Tide: Só a gente (risos). E já aconteceu de, por exemplo, eu requisitar: “Faça uma coisa assim, não sei o que lá”, e o cara falar: “Imagina que eu vou fazer pra você”. E eu: “Oi? Como assim?”.

Lívia: Você numa posição hierárquica superior a esse rapaz?

Tide: Eu falei: “Oi? Sério? Bom, então eu vou ter que relatar pra produtora que você não está fazendo isso que eu estou demandando.” A pessoa ficou um pouco assim. “Se for isso, você não for fazer mesmo, eu vou ter que relatar e ela vai vir, então, falar com você, porque precisa ser feito isso”.

Amanda: Nossa, isso é muito violento. Falando de violência, isso é muito violento. Do tipo: “Não quero fazer, porque você não é suficiente”. Essa coisa que a gente estava falando, da

validação. Eu acho que o que eu sinto - e eu não sei se você sente isso - mas essa questão de precisar me validar o tempo todo.

Tide: Mas não foi o tempo todo. É isso que eu acho maluco, entendeu?

Amanda: Eu entendo, eu entendo.

Tide: Porque esse foi um caso e que eu também não me senti. Eu falei: “Cara, desculpa aí. (risos) Você vai ter que fazer isso”. Eu não me senti assim: “Cara, não posso falar nada”. Eu nunca me senti assim. Por isso que, às vezes, eu falo que eu penso que talvez eu seja “sem noção”. Eu sempre falei. Sempre me fiz fazer ouvida. Eu falo: “Pô, eu tô nessa posição. Eu tô fazendo isso, e é isso aí. Beleza?”.

Livia: Mas essa produção, por exemplo. Você falou que você trabalhava mais em longas metragens com equipes maiores. E, no caso, a equipe era majoritariamente masculina e de mulher só tinha você e a Lia. Só que você estava numa posição hierárquica, nesse momento, já superior? Diretora de som, diretora de mixagem, ou vocês eram hierarquicamente abaixo? Vocês tinham muitos líderes homens?

Tide: É que assim, a gente era as chefas desse departamento de som. E eu estava requisitando o trabalho de uma pessoa de um outro departamento, mas que era pra fazer uma coisa que estava combinada, entendeu? Não é que eu era chefe dessa pessoa, mas era uma coisa que foi combinada d’ele fazer. Eu falei: “Bicho, alguém vai ter que fazer, e nesse caso é você”. (risos) Então ele ficou um pouco assim. Por eu ser mulher, isso sim.

Livia: Que ele devia seguir as tuas orientações. E o homem se sente no direito de falar: “Eu não concordo com a sua opinião. Eu não vou fazer”.

Tide: Mas ele fez. (risos) **(sobe BG em fade in)**

Amanda: Mas o que você traz de mais precioso que eu vejo aqui é essa parceria. De que vocês se ajudavam, você e a Lia. Vocês se ajudavam de certa forma. O quanto é legal, o quanto é bonito ver essas parcerias femininas. Você trouxe que ela foi mãe no mesmo período que você. Então, vocês passaram mais ou menos puerpério, essas fases difíceis de gravidez. Eu acredito que vocês tenham trocado sobre isso. E como é que é legal ver essa parceria, do tipo: “A gente sabe que isso aqui é difícil. Esse lugar é difícil, mas a gente está colando. E é isso. Vamos fazer publicidade, por que é o que dá? Vamos lá, mas a gente vai fazer”. Essas

parcerias que, ao longo da vida, a gente vai traçando com outras mulheres que dão mais forças também pra gente **(desce BG em fade out)**.

Tide: Isso foi fundamental. E era raríssimo, porque na nossa equipe não tinha chefe. Tem essa também, né, gente? Porque na masculinidade sempre alguém tem que mandar e outro tem que obedecer. Sem questionamentos. E a gente não. Imagina? Não tinha chefe. Era eu e ela. E quando chegava mais alguém: “Beleza. Vamos escutar o que que você tem a dizer”. Era mais na horizontalidade. E isso foi fundamental. E pro nosso trabalho ser reconhecido como um trabalho.

Amanda: Relevante.

Tide: Relevante. Com o tempo, inclusive, a gente foi ficando mais velha. Então, o respeito foi crescendo de alguma maneira, entendeu? Por a gente permanecer nessa área. E nós duas ali, duas mulheres. Tinha hora que a gente via as pessoas que eram assistentes, iam virando chefes. Mas a gente conheceu a pessoa tipo moleque. Então, mais pra frente as pessoas não tinham cara de.

Amanda: Questionar alguma coisa.

Tide: Questionar alguma coisa. (risos)

Lívia: Vocês foram pioneiras?

Tide: Acho que teve outras, teve outras pioneiras. Nós não somos tão pioneiras **(sobe BG em fade in)**. E essa pesquisa ajudou bastante também eu reconhecer que eu já tinha trabalhado com outras mulheres. Foi caindo fichas dessa naturalização da invisibilidade. Isso sim era uma coisa que, por exemplo, de não conhecer muito sobre o movimento feminista, das conquistas do feminismo, de navegar um pouco naquele senso comum: “Ah, as feministas, lá vem elas. Mal amadas”.

Amanda: E eu fico pensando em quanto é interessante pro patriarcado, falando num sistema - é sempre bom a gente trazer isso pra estrutura, porque a gente tá falando de uma estrutura aqui. O quanto é interessante pro patriarcado que a gente se isole, que a gente não saiba sobre as nossas histórias, que a gente não converse, que a gente não procure. E o quanto esses momentos, essa troca aqui são importantes. Essas conversas, ouvir histórias são importantes para a gente pensar em desin- nem sei falar essa palavra. Mas tornar visível algo que existia, porque não é que não existia. Existia, só que não é visível.

Livia: Eram milhões de casos isolados, né?

Amanda: É, vários casos isolados: “Não, é exceção”. Com várias exceções que, de repente, você fica assim: “Espera, você está me trazendo muitas pessoas exceções, que eu acho que isso aqui é regra, hein?”. Do tipo: “Ah, aquela mulher era pioneira”. Então, em 2024 - a gente está chegando - olha só. Como é que é pioneira? E não é pioneira. Óbvio que não é pioneira. Em 2024, não tem como ser pioneira. Tem muita gente que veio antes.

Livia: Eu acho que esse isolamento, esse sentimento de te tratar como: “É só você que passa por isso”, ele vem muito da culpabilização. Então, por exemplo, uma coisa que eu li nos relatos do capítulo foi quando uma mulher estava lá no set, quando ela estava responsável pelo boom e ela sem querer ela abaixava o boom (**desce BG em fade out**): “Quem que deixou uma mulher no boom? Quem que deixou ela responsável por isso?”. Mas quando era um cara e ele deixava aparecer na filmagem: “Não, está tudo bem, faz parte. Vamos de novo?”. Eu estava conversando com uma técnica de som também, que ela me relatou uma coisa que eu nunca tinha parado pra pensar, mas que é muito significativa - e isso é uma pergunta que eu te faço. Mulheres, quando elas são convidadas a fazer algum trabalho - ela, pelo menos - sentia que ela tinha que aceitar só os trabalhos - ou ela “podia” aceitar - só os trabalhos que ela tinha 200% de certeza do que que ela estava fazendo. Enquanto homens podiam aceitar trabalhos que eles “não sabiam de nada”, mas eles iam conseguir chegar na hora, aprender. Alguém ia ajudar eles, e eles iam conseguir fazer o trabalho. Enquanto uma mulher, chegando num trabalho em que ela é especialista, ela sabe o que ela está fazendo, ela vai ser questionada no meio do caminho. E sendo uma especialista. Então, não se passava nem na cabeça dela de aceitar um trabalho que ela não sabia fazer. Ela falou de um jeito pra mim, que ela falou: “Não. Você está louca? Imagina que eu vou aceitar esse trabalho. Eu vou chegar lá. No primeiro botão que eu apertar de errado, eles vão me mandar embora. E eles nunca mais vão me chamar e eles vão ficar falando mal de mim naquele meio”. Enquanto eu trabalhava em um lugar que um supervisor meu virou e falou: “Nossa, essa semana eu estou muito cansado”, eu falei “Caraca, por quê?”, aí ele: “Ai, me chamaram pr’um trampo que era pra eu fazer o som de um show e eu nunca mexi com aquela mesa de som. Estou pegando o manual e estudando pra ralar”. E a primeira coisa que eu consegui pensar na hora foi: “Uma mulher nunca teria aceitado esse trabalho”. Porque se ela não sabe mexer com aquela mesa de som, ela não vai aceitar aquele trabalho. Pra você foi assim também? Você se permitia fazer trabalhos que você não tinha experiência?

Tide: É, gozado. É isso que eu estou te falando. Por isso que eu falo que eu acho que eu sou meio “sem noção”. (risos) Porque eu não me sentia com medo que eu seria questionada. Mas eu percebo muito isso, muito isso (**sobe BG em fade in**). Eu faço parte d’uma associação: Associação Brasileira de Cinematografia (ABC), do qual fui presidenta. A única. (risos) A gente faz uma premiação, e a gente: “Pô, por que que as mulheres não se inscrevem? Caramba”, e a gente fazendo um monte de campanha afirmativa. Chamando, e conversando, e desconto na inscrição e não sei o quê. E elas: “Não. Eu acho que meu trabalho não é bom o suficiente pra colocar”. Eu falei: “Cara, nenhum homem questiona isso. Coloca o seu trabalho, por favor. Por favor, vamos, vamos, vamos”. Eu nunca me senti que eu não poderia, porque se eu errasse, eu ia ser questionada. Não sei, talvez eu tenha nascido sem alguma peça, com defeito. (risos) Não sei. Eu não senti que eu fosse ser questionada de alguma maneira por ter escolhido fazer isso. Aconteceu uma vez. Eu fui recusada. Eu comecei como microfonista. Fui recusada num trabalho. Era “O beijo da Mulher Aranha”. Estavam procurando microfonista, eu falei: “Bom, lá vou eu, né? Que legal”. Aí ele falou: “Não, mas você é mulher”. Do tipo: “Não vai dar conta”, eu falei: “Nossa, que estranho”. Eu estranhei demais isso. Eu falei: “Que coisa louca isso, gente”. Mas tudo bem. Não fui, né? Mas em outros trabalhos eu trabalhei bastante de microfonista. Essa foi a única vez (**desce BG em fade out**). Eu fiquei: “Caraca, coisa louca isso”.

Lívia: Porque você não ia aguentar o peso dos microfones, na cabeça dele devia ter sido isso?

Tide: É, meio por aí. Mas, por exemplo, nunca passou pela minha cabeça que isso poderia acontecer. Nunca. Ou que eu fosse questionada, porque eu fosse mulher para isso. Ou porque era uma função técnica e “mulheres não trabalham muito com a técnica”. Nunca me passou pela cabeça. Nunca.

Lívia: É exatamente isso que eu ia falar, que ainda tem um estigma muito grande com áreas técnicas e a presença feminina. Porque parece que, no momento que você pega um circuito eletrônico e coloca na frente de uma mulher, ela vai passar um batom ao invés de passar o líquido que ela deveria passar. (risos) Eu acho que em relação, por exemplo, a você fazer o som direto, talvez não. Mas pensando num estúdio de produção musical.

Tide: Então, eu acho que no estúdio, pelo que eu percebi e pela pesquisa que a gente fez, isso acontece mais. Acontece mais no estúdio do que no set de filmagem.

Lívia: Talvez porque seja uma coisa mais prática o set? Ou talvez seja mais técnico?

Tide: Não sei porquê.

Amanda: No estúdio, as relações são mais próximas.

Tide: Pode ser.

Amanda: Acho que talvez a possibilidade de dar merda é muito grande, porque é uma relação próxima. Você está perto das pessoas. Você tem que estar em uma cabine pequenininha e lidar com um estúdio cheio de caras, e você é a única mina sentada no cantinho.

Tide: Tipo na mesa?

Amanda: Exato.

Tide: Dominando o negócio.

Amanda: É. Imagina você estar na mesa e tem vários caras no seu ouvido falando.

Livia: Você está pilotando aquele carro, né?

Amanda: Exato, você está pilotando um carro. Imagina estar alguém falando: “Pera, mas isso daqui. Mas deixa eu te ensinar aqui”. Ou aquelas palestras de graça que a gente recebe. Eu fico brincando. É do nada. **(sobe BG em fade in)** Eu amo fazer curso. Eu sou uma pessoa que, porque essa validação. Eu faço muito curso, muito curso. E sou uma pessoa curiosa. E é sempre. Eu recebo umas palestras de graça. Eu fico impressionada, eu falo: “Gente, vai fazer um workshop”, porque do nada vem umas palestras. E eu me lembrei de uma situação que eu toquei com a minha banda, e eu tenho uma banda muito performática. A gente performa a hiper feminilidade. É uma coisa que a gente faz como uma estratégia de guerrilha também, de usar o feminino também como força, o hiper feminino, a máquina hiper feminina, enfim. Nossa primeira apresentação, a gente fez um cenário de “A Mulher Perfeita”. E tinha uma mulher cozinhando, uma mulher cuidando do neném, e os sons de neném, os sons de cozinha e uma mulher tocando um piano bonitinho. A gente veio toda arrumada, com vestido, e o técnico de som. Nossa, eu rio agora, mas no dia eu quis socar a cara dele. Porque ele começou a infantilizar de uma forma, que era tipo: ele me perguntou se eu sabia ligar o meu teclado. (risos) E eu fiquei desesperada. Eu fui zoando com a situação: “Ai moço, eu não sei, me ajuda aqui? É difícil, aí, são muitos”. É difícil, porque chega uma hora que você fica cansada. Eu não quero mais discutir pela quinquagésima vez com um cara que eu sei fazer isso aqui **(desce BG em fade out)**. Por exemplo, eu estava tocando com um aplicativo. Sério, eu acho que

tiveram uns sete caras que chegaram: “Nossa, que legal isso que você está fazendo. Deixa eu te sugerir algo melhor?”. E o meu trabalho nunca está suficiente. Parece que nunca é suficiente. Parece que eu sempre tenho que melhorar, pela visão do homem: “Deixa eu te mostrar aqui. Não, esse aplicativo é horrível. Deixa eu te mostrar esse aqui. Eu craqueio pra você, porque você não vai conseguir craquear”. É o que eu falo dessas coisas de convivência que são muito sutis. Não está escrachado, porque a gente fala sobre isso. A gente sabe perceber quando é escrachado. Se o cara hoje chegar pra você e falar: “Não vou te contratar, porque você é mulher”, você pode meter um processo nele. Você vai ganhar. Acabou a vida dele. Mas o que me incomoda é essa sutileza. Essas sutilezas que está no dia a dia. É um cara perguntar se você sabe ligar o seu equipamento. É um cara questionar a sua produção, sendo que você pesquisa isso e botar a sua produção como se fosse nada. Essas sutilezas que me incomodam. E talvez tenha uma relação disso do estúdio, voltando pra questão do estúdio. É uma relação mais próxima de convivência.

Tide: Pode ser, porque num set de filmagem, às vezes você tem setenta, cem pessoas.

Livia: Ainda na área do áudio, já pensando no set de filmagem de audiovisual. O áudio, pela experiência pelo menos que eu tive, já é meio um “ramozinho” muito específico no audiovisual. Todo mundo quer entrar na ECA pra ser diretor ou ser assistente de cor.

Tide: Roteiro ou fotógrafo.

Livia: Exatamente. Pelos colegas que eu tenho do cinema, quem entra pra querer fazer áudio já são “os escolhidos”. Dois por turma, no máximo. Não sei se você sente que na FAAP ainda é assim.

Tide: Sim, total.

Livia: Dentro do audiovisual, o áudio já é muito específico.

Tide: Já é discriminado.

Livia: Eles já são desvalorizados dentro do seu próprio meio. Então, eu imagino que num set de filmagem está todo mundo preocupado com a câmera. Eu falo: “Não, eu quero o microfone. Gente, deixa eu cuidar do microfone?”. Como ninguém lá está interessado, eles falam: “Ai, tá bom. Não, beleza. Faz você”. Talvez por conta do áudio ser.

Tide: Acho que sim. Tanto que, por exemplo, quem quer dirigir e fotografar é uma outra luta, porque é um campo que envolve mais dinheiro também, e poder. Quem está na direção de fotografia tem uma equipe muito maior que a de som. E envolve o budget, o dinheiro, muito mais. E quem vai dirigir também. Nessas áreas, realmente, eu acho que a luta é um pouco mais ferrenha. Existe até uma grande reclamação: sempre, quando você tem pouco dinheiro, vai chamar uma mulher.

Amanda: Caraca.

Livia: Isso que eu ia te perguntar.

Tide: E quando você tem muita grana, aí vai um homem. Essa é a grande batalha. Tanto que eu acho que é isso mesmo que você falou. A área do som já é um pouco menor, porque ela envolve uma equipe menor. Então, a gente não tem tanto poder lá no set. Por isso que eu acho que a gente ainda.

Livia: É mais horizontal, quando é possível ser.

Tide: É. E a gente pode também não ser tão questionado, talvez.

Livia: Quando ela fala isso de você estar como, por exemplo, técnica, estagiária num estúdio, e você falar: “Ah, aqui é o botão de ligar”, já vai vir três caras em cima de você, falando: “Não, não, não. Calma, o que que você está fazendo?”. Só que num set de filmagem, o diretor também - não querendo dizer que o diretor não sabe mexer com som -, mas não é a área que ele está focado naquele momento. Então é, talvez, mais simples pra ele falar: “Não, você cuida disso. Está tudo bem, Eu confio em você”.

Tide: “Eu confio em você”, é.

Livia: “Eu confio em você. Faz o aí o seu trabalho”. Por isso que talvez, no som - não sei como que está o cenário agora - você, com o microfone na mão, não venha um cara, falando: “Não, mas é que segura assim, na verdade”. E você fala: “Nossa, é assim que se segura o meu próprio equipamento?”.

Tide: Às vezes tem. Quando a gente trabalhava com alguns microfonistas, existia um pouco: “Ah, mas eu trabalhei com tal cara, e ele fazia assim, tá?”, “Aham. Que legal. Bom pra ele, né?”. (risos) **(sobe BG em fade in)**

Amanda: São anos e anos nessas coisas sutis. Chega uma hora que a pessoa fala: “Não é assim”, “Ah é? Então, faz aqui. É, eu sou difícil, né? É, realmente. Muito difícil”. Porque não dá, você fica assim: “Gente, a essa altura do campeonato”. Mas eu fico pensando o quanto a gente não é educado pra essa questão que a gente estava falando, dessa construção de um espaço seguro dentro da universidade, dentro de estúdio. Por que que isso não é priorizado, se a gente está lidando com pessoas? Quando a gente pensa em políticas de inclusão, tem muita gente que acha: “Vou botar cota”. Aí você bota a pessoa na faculdade. E aí? A faculdade foi feita pra essa pessoa? Você vai pensando na logística de como foram construídos os estúdios, quem eram as posições de poder. E agora estão chegando pessoas diferentes, pessoas mais diversas. É muito doido pensar, há 20 anos atrás tinham duas mulheres só, no áudio. E agora, nossa, é muita coisa. E tem chegando mais gente, mais gente, mais diversa. E como é importante a gente ter essas conversas pra gente entender como é que é importante a gente construir um lugar seguro **(desce BG em fade out)**. Porque não dá mais pra ir em set de filmagem e ser violentado. Você chegar no estúdio, ser violentado. Chegar numa aula e ser violentado.

Tide: Tem uma coisa que eu acho que é muito necessária que eu acho que é com relação ao corpo docente. Eu acho que deveria existir uma paridade de gênero no corpo docente. Porque é nesse momento também, quando eu dou aula, eu vejo que as alunas. Eu falo: “Gente, olha aqui. Vocês têm uma referência”.

Amanda: E não é qualquer referência. É a Tide Borges. (risos)

Tide: Eu acho que isso é importante também. Eu acho que devia existir uma lei. Tem que ter paridade de gênero. Você tem que ter as.

Amanda: É, porque é importante a gente se ver espelhado. De eu olhar e falar: “Nossa, olha, ela conseguiu numa época muito mais difícil que a minha. Eu consigo, então”. Porque agora tem mais informação sobre as coisas.

Livia: No capítulo que vocês escreveram, eu lembro da Marina Mapurunga falar um pouco do relato dela no começo. Ela só percebeu o peso de estar como professora naquela federal, quando as alunas que ela tinha viravam pra ela e falavam: “Meu, que importante você estar nesse lugar, porque eu não sabia que dava para chegar aí”. E só assim que ela falou: “Meu Deus, então a gente é um ponto de referência”. Tem vários relatos que elas falavam: “Eles ficavam falando o tempo todo pra eu desistir. Eu não sabia que dava pra ser professora de

som”. Então a minha pergunta também é: quando você chegou, você era a única mulher. Tem mais mulher agora no som, enquanto docente?

Tide: Docente? Eu sou a única professora de som do curso de cinema. Antes tinham professores homens, aí eles foram saindo e fiquei eu. Eu comecei com uma disciplina e agora eu estou com várias.

Livia: E você já viu alguma colega de trabalho sua receber a menos, pelo mesmo trabalho que um homem estava fazendo?

Tide: Não existe uma tabela, não é um serviço muito tabelado. Cada um negocia. É claro que existe uma postura mais ligada a essa estrutura machista que é já chegar: “Eu sou isso, sou aquilo”. Mas na minha área existem mulheres também e elas cobram praticamente a mesma coisa que os homens. Talvez elas não cheguem falando: “O que eu faço é muito melhor do que o outro”. Não tem essa postura. Eu acho até que, na verdade, eu não quero me comportar igual os homens. Eu não quero ter a mesma atitude. Eu acho que o trabalho de todo mundo é super. Se as pessoas estão há muitos anos fazendo a mesma coisa que eu, eu não preciso dizer que eu sou melhor que todo mundo. Existe a questão técnica que acho que todo mundo precisa estar atualizado, saber os procedimentos. Todo mundo faz aquilo mesmo. Agora, tem a questão humana que eu acho que conta muito. Que eu até falo bastante com as minhas alunas, meus alunos, porque é um trabalho em equipe (**sobe BG em fade in**). Você precisa saber se relacionar com as pessoas. Eu acho que as mulheres, às vezes, elas conseguem se relacionar melhor com as outras pessoas.

Livia: Você, particularmente, prefere trabalhar numa equipe mais feminina do que masculina?

Tide: Eu prefiro trabalhar com uma equipe que tenha uma paridade. Eu adoro trabalhar com uma equipe só feminina. Mas eu acho que a paridade é importante também. É importante que eles trabalhem com a gente também.

Amanda: Isso é muito importante, porque nessa construção de feminismo que também entende os homens como vítimas de um sistema. O patriarcado não afeta só a gente, afeta eles.

Tide: E eu sinto um movimento. Muitos homens, os mais jovens, na verdade, de querer também se libertar.

Amanda: Fazer diferente.

Tide: Se libertar um pouco, porque é uma opressão pra eles. É claro que eles estão numa situação de privilégio, mas eles querem se libertar. É opressor também pra eles em menor escala que pra gente. Alguns têm filhas. Eles refletem também um pouco sobre isso. Então, eu acho interessante uma equipe mista. Eu acho que é mais interessante essa convivência. É um aprendizado também pra eles, pra gente, dessa convivência. E de você poder fazer as coisas em paz. Com mais amor, com mais afeto, sem disputas **(desce BG em fade out)**. Criar uma convivência pacífica. De construção, de criação, que a gente pode levar isso pra esse ambiente também.

Amanda: E tem a ver com essa construção de um espaço seguro, né? No final das contas, tem tudo a ver com.

Tide: Não é a gente reproduzir. Porque eu consegui chegar num lugar: “Ah, agora eu”, sabe? Reproduzir esse machismo estrutural. Ao contrário, a gente chegar falando: “Galera, vamos relaxar aí. Vamos curtir, vamos ser feliz. Vamos ter uma afetividade. Vamos ouvir”. Tudo bem, eu estou numa posição hierárquica maior, mas isso não impede que eu ouça sua opinião. Mas eu sou a responsável, eu posso falar: “Não. Olha, legal, mas agora não. Numa próxima oportunidade podemos acolher a sua ideia. Agora não vai dar”. Essa questão da hierarquia é um pouco opressora também. Então, de você poder abrir espaços também de escuta, de ser receptivo e de um ambiente pacífico, sem violência. Eu acho que isso a gente pode levar para esses ambientes.

Livia: Você sente que, tanto você trabalhando com - hierarquicamente falando - líderes mulheres, coordenadoras de equipe. As mulheres, enquanto posição de líder, elas têm uma “tendência”, se a gente pode falar, a ser mais horizontal do que homens?

Tide: Às vezes sim, às vezes não. Infelizmente, eu vejo que às vezes algumas mulheres, quando atingem essa posição, acabam reproduzindo essa opressão machista.

Amanda: É, porque é a referência também que muitas delas têm. Qual é a referência que eu tenho de hierarquia?

Tide: É o que se espera delas também **(sobe BG em fade in)**. Quando você apresenta uma coisa diferente, você abala uma estrutura. E isso é maravilhoso. Quem consegue fazer isso, chegar numa posição e abalar uma estrutura é a coisa mais linda de ver. (risos) Só que, às vezes, elas se cegam pelo poder, pelo dinheiro. Falando desse atual governo, chegar uma Janja, chegar uma Marina.

Amanda: A Anielle Franco, que é irmã da Marielle.

Tide: A Anielle. Várias mulheres. A Menezes, a ministra da Cultura.

Amanda: A Margareth Menezes.

Tide: Que chega e canta. A Margareth chega e canta, é lindo. E todo mundo canta junto. Então, assim, de abrir, de derrubar uns muros, umas estruturas muito.

Amanda: Porque é um processo de adoecimento. Você tem que vestir alguma carapaça, **(desce BG em fade out)** alguma coisa pra você estar numa posição de poder. E isso é muito violento também.

Tide: Mas isso depende também de uma tomada de consciência. Pra mim foi muito importante participar da Rede Sonora, por conseguir trazer pra minha consciência - pode ser até que eu já tivesse algumas atitudes, mas sem ter essa consciência - sobre a questão pra mim mais importante que foi a invisibilidade. Trabalhar em cima de dar visibilidade. Por exemplo, eu não sou uma precursora. Já existiram várias outras precursoras antes de mim.

Amanda: E como é importante você falar isso. Você que é vista por muitos como precursora, você vira e fala: “Mas eu não sou precursora. Você tem que pesquisar mais um pouquinho. Vê mais atrás pra você ver que tem”.

Tide: A gente tem que lutar contra essa invisibilidade. No meu mestrado mesmo, hoje em dia eu falo: “Meu Deus”. Eu fiz uma pesquisa sobre a introdução de um equipamento portátil que possibilitou realizar as primeiras entrevistas fora dos estúdios nos documentários brasileiros da década de sessenta. Existe uma mulher que tinha feito um documentário, a Helena Solberg. Hoje em dia foi recuperada, que no meio do Cinema Novo - que só tinha homem, branco e etc. - ela foi literalmente apagada. E tem um documentário, nessa época, que ela fez que é incrível. Muito legal, que chama “A entrevista”, que ela entrevista mulheres. E o filme é sobre uma mulher que está se preparando, se vestindo para casar. É muito legal. E ela usou exatamente esse equipamento e ela não aparece na minha pesquisa. (risos) Tem um grupo que chama “+ Mulheres, Lideranças do Audiovisual”. Tem uma professora que também faz parte desse grupo que está lá, e foi criada uma disciplina, a primeira disciplina de graduação no Brasil, que chama “Mulheres no Cinema”. A gente ficou tão feliz. Mas assim, acho que não precisava ter a disciplina sobre mulheres no cinema. Elas podiam estar dentro de “História do Cinema”.

Amanda: Podia estar dentro. Exato.

Tide: E foi muito legal porque, assim: lotado. Mulheres e homens. Eu falei: “Bom, uma hora não vai ser mais necessário”.

Amanda: Não vai.

Livia: Quando a gente está falando de história do cinema, **(sobe BG em fade in)** infelizmente precisa de uma disciplina pra falar de pessoas que estavam no meio do caminho o tempo todo.

Amanda: E na música também. Mas é isso, quando a gente naturaliza, a gente trata de forma natural. Trazer as referências femininas de uma forma completamente. Eu tenho feito isso, ao invés de: “Vocês tem que”. Não, eu trago de forma natural, porque é importante a gente estar naturalizando. Acho que a primeira coisa de vencer a invisibilidade é naturalizar a presença. Não trata como se fosse: “Olha que diferente”. Não, é normal. Não é normal ter uma mulher no áudio? Pra mim é completamente normal. Que foi o que você, meio que sem ter tanta consciência, fez: “Ué, como assim? Está esquisito. Ele não me contratou, porque eu sou mulher?”. É essa a coisa de naturalizar: “Não, eu posso estar em qualquer lugar. Eu posso fazer o que for. Eu posso”.

Livia: O contrário também acontece. Eles, ou você mesma, coloca dentro de você: “Eu não posso fazer isso, porque eu sou mulher. Eu não posso entrar aqui, porque eu sou mulher. Eu não posso fazer isso, eu não posso falar aquilo”. Você coloca essa “culpa” de ter nascido mulher dentro de você. E quando alguém te desafia, você aceita. Você fala: “Não, realmente, eu não consigo fazer isso”. É um pouco a lógica ao contrário. Você tira do foco da sua vida que você é uma mulher, você começa a se ver: “Não, eu sou uma profissional de áudio. Eu trabalho com áudio, então me deixa trabalhar **(desce BG em fade out)**. Qual que é a diferença entre nós dois? Eu sei mexer, e você também”.

Amanda: E trazer coisas novas. Como é que a gente cria um espaço seguro? Como é que a gente dialoga? Como é que a gente traz essas vivências? Como é que a gente conversa? De que forma a gente constrói os nossos diálogos? De que forma a gente troca? É tão importante professores, pessoas em posição de poder, estarem trazendo esses debates, porque elas estão sendo ouvidas. Você, como uma professora. Você chegar e falar certas coisas vai ter um impacto, porque a gente faz parte da construção social dessa pessoa. Então, o quanto é importante ter pessoas de referência no poder falando: “Olha, gente, é possível, vem. É natural sim, vem cá”. A importância da representatividade. Das tuas alunas chegarem pra

você e falar: “Caraca, eu sei, por sua causa, que eu posso chegar longe”. Porque você abriu portas. E eu penso na Rita Lee também, que enfim, grande referência. O que essa mulher abriu portas. Esse é um trabalho coletivo. É da gente ir abrindo portas pra que mais gente entre, e que mais gente faça parte desses debates. E que a gente não precise mais, que seja uma coisa superada: “Ah, é, naquela época, né?”. Eu acredito muito no poder dessas relações.

Livia: Eu ouvi a gravação do episódio do “Vozes” que você foi convidada na Sonora. E eu lembro da Marina falar, naquele momento, que ela só conseguiu entrar no meio do audiovisual pra fazer som quando foi uma produção feita inteira por mulheres. Quando a gente começa a falar de qual que é o meio para você se sentir segura, eu também penso muito nisso. Teve alguma produção que você fez alguma coisa, assim: “Geralmente eu não faria isso, mas porque eu estou num lugar em que eu me sinto mais segura, eu vou experimentar”?

Tide: Gente, então, o que eu estou falando pra vocês. Eu não sei se eu sou uma pessoa muito segura, talvez. Mas eu sempre me senti à vontade em fazer o que eu achava. Eu não sentia que eu não poderia experimentar, ou ousar, ou falar tal coisa.

Amanda: Você ser dessa forma, **(sobe BG em fade in)** você não se sentindo amedrontada, não se sentindo intimidada, você conseguiu estar. E, às vezes, pra você, você não se sentia intimidada. Mas eu me sentiria intimidada, por exemplo. Mas só da Tide estar perto, eu sei que eu me sentiria mais segura, porque eu sei. É isso que é importante: “Ah, mas eu sou diferente. Eu não percebia”. Cara, que legal, então, porque você conseguiu chegar nos lugares que, por exemplo, pra mim, que tive muita dificuldade de chegar aqui - e estou ainda com dificuldade de me manter - ter você perto, estar aqui com você, eu me sinto segura. Eu me sinto segura pra falar sobre a minha pesquisa do que se, por exemplo, tivesse um cara aqui sentado. Talvez eu não poderia. Então eu acho que é sobre isso. A sua presença me traz segurança. Só por você estar aqui: “Que legal, né? Eu estou segura. Eu não estou preocupada”. Eu olho pra você e falo: “Cara, é a Tide. Com a Tide eu me sinto”.

Tide: Igual.

Amanda: Igual. Eu me sinto humana que nem você. E eu acho que essa é a minha questão. E o fato de você ser mulher, com certeza traz isso, **(desce BG em fade out)** porque eu vejo: é você, e é uma mulher que nem eu, que conseguiu chegar aqui. E que é um baita espaço de segurança. E, às vezes, uma presença já é segurança. Pra mim, a sua presença é segurança.

Você pode não ter percebido, mas eu fico pensando o quanto você já foi uma presença de segurança pra mulheres.

Tide: Uma coisa que eu gostaria de relatar. Eu fui, em 2020, fui sempre da diretoria dessa associação, que é uma associação que tem muito mais homens que mulheres, principalmente na direção. Me convidaram: “Você não quer se candidatar à presidência?”, eu falei: “Ai, gente não sei”, “Não, vamos. Vamos, vamos”. Eu topei. Falei: “Bom”. Pensei, pensei e falei: “Vou ter que fazer isso”. Só que eu falei: “Legal, vocês estão me convidando. Só que, gente, eu vou fazer mudanças”, “Ah tá. Não, legal”, “Mas vou mesmo”. Foi a primeira eleição em que teve uma outra chapa de mulheres, que foi uma coisa muito louca, e foi uma “brigaiada”. Chegou até um momento que eu falei pra outra chapa: “Cara, mas somos mulheres concorrendo. Eu acho que a gente não precisa chegar nesse nível de discussão tão agressivo. Não estou entendendo”. A outra chapa falou: “Não, é. Peraí, calma”. Eu falei: “Pô, cara, qual é? Vamos debater as ideias aqui”. Enfim, acabei ganhando essa chapa, e a primeira coisa que eu falei, foi: **(sobe BG em fade in)** “Bom gente, é o seguinte: a nossa chapa tem que ter paridade. Se não, não tem sentido nenhum. Se não, nem quero concorrer”. Rolou. Eu falei: “Bom, outra coisa, tá? A gente vai discutir tudo com todo mundo aqui”. Aí eles: “Pô, legal, vamos lá”. (risos) Depois, a gente tem um evento que é um seminário com várias mesas, debates. Eu falei: “Bom, então a gente precisa ter paridade nas mesas. E precisa ter pessoas pretas, né? Pessoas trans, indígenas”. “Aí, mas não tem pessoas que debatem essas coisas”. Eu falei: “Olha, vamos procurar melhor? Procurando melhor, a gente vai achar. Tenho certeza disso, gente”. E foi. E teve esse prêmio que as mulheres não queriam, que era de fotografia. Elas não conseguiam inscrever os seus, nesse auto julgamento. E eu falei: “Bom, então vamos, no mínimo, dar um desconto de 50% pras mulheres. Todas as minorias vão ter 50% na hora da inscrição”. E já tinha meio que começado as inscrições. Eu falei: “Não, nós vamos fazer isso”. Fui questionada por uma pessoa: “Como assim? Agora? O processo já começou”. Eu falei: “É, agora”, “Ah, então eu estou fora. Eu não vou mais organizar isso. Essa coisa muito em cima da hora, não quero”. Eu falei: “Tudo bem”. Aí fui correndo falar com outra pessoa, falei: “Pelo amor de Deus, você pode me ajudar a ser produtor aqui desse prêmio?”, e ele: “Posso”. Falei: “Pronto, resolvido.” Assim, banquei. As pessoas foram meio que acostumando, sabe? **(desce BG em fade out)** Tem que ser assim. Eu falei: “Se não for assim, essa associação vai simplesmente acabar. Ela vai perder a sua importância. Ela não vai ter sentido de existir, meu Deus”. Eu não tenho muito, eu não me cobro tanto. Eu não tenho medo de colocar as minhas

posições. Por isso que eu falo dessa coisa de ser meio “sem noção”. Eu não tenho essa cobrança tão grande comigo. Estamos aí. Tentando, né? Tentando fazer as coisas. (risos)

Amanda: Respirando. Um dia de cada vez.

Tide: Tentando fazer na medida que dá também. Porque assim, às vezes, eu olho meu mestrado, meu doutorado e falo: “Meu Deus. (risos) Podia ter sido bem melhor esse trabalho. Mas estamos aí, né? Foi o que deu”.

Livia: Ou, às vezes, o contrário. Você vê e você fala: “Como que eu consegui fazer tudo isso enquanto eu cuidava de um filho, cuidava de uma casa, tinha um marido e tinha uma profissão?”.

Amanda: É bom reposicionar a narrativa (**sobe BG**). Ao invés de falar: “Eu sou sem noção”, você é uma pessoa super cheia de si. Olha que legal. Não é “sem noção”, você tem muita noção de si, porque você se sente segura a ponto de não.

Tide: Não desistir.

Amanda: Exato. Eu acho que a questão é essa, de recontar a história. De que forma a gente reconta? “Não é que eu sou sem noção. Eu sou muito cheia de mim”. E não é que: “Ai, eu podia ter feito muito melhor”, “Nossa, como é que eu consegui fazer?”.

Tide: É, isso eu preciso aprender a falar. (risos)

Livia: Reconheça suas batalhas. Você não chegou aonde você chegou por acaso.

Tide: Eu estou dizendo que eu não me cobro, mas eu estou me cobrando.

Amanda: Eu fiquei assim o tempo todo. Eu falei: “Quando é que eu falo pra ela que ela está se cobrando?”. Mas tudo bem. (risos)

Tide: Eu estou me cobrando de ter feito uma tese melhor, um mestrado mais.

Livia: Tem o síndrome do impostor, que a psicologia fala, “o normal”. Mas tem a síndrome da impostora, e conversa muito com o que você falou do prêmio. Que mulheres são ensinadas que o trabalho delas nunca está bom. Enquanto o homem, na criação mesmo, quando você - inconscientemente ou não - ensina o teu filho: “Parabéns. Vai meninão. Nossa, como você é lindo, maravilhoso”. E pra uma mulher, quando ela está sendo criada: “Não lavou a louça? Se arruma. Arruma esse vestido. Faz isso”. Nunca está certo, nunca está bom. As mulheres

crescem com esse sentimento de impostora, de: “Eu não deveria estar nesse lugar”, **(desce som em fade out)** “Eu não merecia estar nesse lugar”, “Esse cara faz muito melhor do que eu”, por conta dessa criação.

Amanda: É, porque os brinquedos que eu tinha eram os brinquedos de cozinha. Não eram os brinquedos de aventura, porque eu não posso me aventurar. Eu tenho que cuidar. Como é importante a gente também entender essas coisas que foram ensinadas e a gente recontar a nossa história. E recontar de uma forma a ser mais carinhosa com a gente: “Nossa, sou foda pra caraca. Olha só aonde é que eu cheguei. E não é qualquer um que chega nisso aqui, não. Não é qualquer um que consegue criar um filho”. E só você sabe a sua história. Você pode contar pra gente, mas só você sabe o que você sentiu. Eu acho que é muito importante estar no espaço de outras mulheres, de semelhantes.

Lívia: Principalmente pensar que, provavelmente, homens chegam em posições superiores hierárquicas, que tem uma carreira mais consolidada, porque elas tiveram uma mulher.

Amanda: Limpando a casa.

Lívia: Uma rede de apoio da mãe, da prima, da filha, da esposa, fazendo tudo por eles, para que eles pudessem subir hierarquicamente. Mas só pra finalizar a entrevista: **(sobe BG)** Qual seria o seu recado, ou a sua mensagem, pra mulheres que estão iniciando no mundo do áudio e do audiovisual, e que estão prestes a enfrentar esse mundo lindo que a gente acabou de falar? (risos)

Amanda: O que você gostaria de ter ouvido no começo da sua carreira que você gostaria de repassar pra outras mulheres?

Tide: Eu acho que elas têm que escutar elas mesmas. Não tem que escutar ninguém, (risos) além do que elas querem fazer. Que esse mundo, ele é maravilhoso. Eu adoro trabalhar no que eu faço. Eu tenho prazer. O mundo da criação sonora é incrível. Trabalha muito com o nosso inconsciente, com as nossas emoções. Então, eu acho que a gente tem que escutar a gente mesmo.

Amanda: E o mundo também, ao mesmo tempo, né? (risos)

Tide: Eu digo não se intimidar e não achar que tem que ser julgada por alguma coisa. Se sinta como uma pessoa que pode fazer tudo o que quiser. Que nessas barreiras, a gente tem que

ultrapassar elas e correr atrás do que a gente quer fazer pra ser feliz. Escutar você mesma. A melhor coisa. (risos)

Lívia: Perfeito.

[Trilha de transição para a trilha de encerramento][Trilha de encerramento]

[LOC] Novamente eu quero agradecer muito a presença da Amanda Jacometi e da Tide Borges. Obrigada por essa troca, por esse diálogo. Foi muito legal ter vocês aqui e ter essa conversa tão necessária pro nosso meio **(vírgula sonora)**. Espero que com essa conversa, as pessoas tenham uma maior consciência da grandeza e da fortaleza que é ser mulher, e que nós possamos continuar discutindo e dialogando sobre violência de gênero **(vírgula sonora)**. Que a cada troca nós estejamos um passo mais perto de dar visibilidade a todas as mulheres que foram apagadas da história tradicional **(vírgula sonora)**.

[LOC] Este podcast foi realizado em parceria com o Laboratório de Acústica Musical e Informática (LAMI), do NuSom, e foi gravado em seu estúdio, no departamento de Música da USP **(vírgula sonora)**. Eu quero agradecer ao técnico de áudio responsável pela captação da entrevista, o Dr. Pedro Paulo Kohler **(vírgula sonora)**. A edição, montagem e tratamento de som foram feitos por mim, Lívia Pegoraro. A trilha sonora deste episódio foi feita por mim e pelo Bruno Torres, o qual eu também gostaria de agradecer pela ajuda e colaboração **(vírgula sonora)**.

[LOC] Por fim, quero fazer um agradecimento especial aos meus orientadores neste trabalho, o Dr. Fábio Cintra, e a mestra Amanda Jacometi. Também quero agradecer o Guilherme Beraldo pelo apoio e suporte, e à Rede Sonora, por existir e por ser resistência dentro da universidade pública **(vírgula sonora)**. Este foi o primeiro episódio do podcast Ouço sua Voz **(fim da trilha de encerramento)**.