

Análise da representatividade de gênero em orquestras brasileiras: interfaces com políticas internacionais de diversidade, equidade e inclusão

MODALIDADE: COMUNICAÇÃO EM SIMPÓSIO

SIMPÓSIO: O trabalho no campo da Música no Brasil

Giullia Assmann Knothe
Unesp
giullia.assmann@unesp.br

Resumo. Através da construção de um panorama do mercado musical pelo viés de gênero, serão relacionados dados sobre a presença de mulheres em oito orquestras brasileiras com políticas de diversidade, equidade e inclusão adotadas por instituições e corpos orquestrais em diferentes países. O objetivo é verificar a presença - ou ausência - de mulheres nesse meio, entender quais são as políticas de DEI (diversidade, equidade e inclusão) existentes até o momento e discutir possibilidades de futuro no Brasil.

Palavras-chave. Trabalho, Música erudita, Gênero, Orquestra, Diversidade

Title. Analysis of Gender Representation in Brazilian Orchestras: Interfaces with International DEI Policies

Abstract. This study constructs an overview of the music sector through gender studies. This approach will be done by linking data on the presence of women in eight Brazilian orchestras to diversity, equity, and inclusion (DEI) policies adopted by institutions and orchestral bodies in various countries. This study aims to examine the presence—or lack thereof—of women in this field, to explore the DEI strategies currently in place, and to reflect on potential future pathways in Brazil.

Keywords. Labour, Classical Music, Gender, Orchestra, Diversity

Construindo panoramas

Uma das particularidades da escolha de música como profissão entre as artes, é sua característica de dedicação frequentemente comparada a esportes de alto rendimento (ERICSSON et al., 1993). Com uma carreira que muitas vezes se inicia com estudos em tenra idade, e com uma soma de horas de estudo que tomam boa parte da vida de quem se dedica à



profissionalização, a música se mostra uma profissão com altos níveis de exigência e comprometimento. Em revisões acadêmicas sobre a exigência dessa realidade, perguntas como, por exemplo, o papel da constância de estudos no resultado prático, a influência da família na qualidade da formação de músicos e metodologias de aprendizagem são realizadas (SLOBODA et al., 1996). E, para muitas dessas perguntas, a resposta é de que sim, constância, suporte familiar e priorização de hábitos interferem significativamente no que se considera alta performance musical. Então, se estendermos esses questionamentos incluindo variáveis como as de gênero, a pergunta que surge é: seriam essas horas de dedicação e estudo suficientes para garantir uma disputa justa para mulheres no mercado orquestral?

Segundo dados do Censo 2024 do IBGE, o índice de mulheres acima de 25 anos com escolaridade de nível superior é correspondente a 21,3% na população, enquanto para os homens, este nível de escolaridade corresponde a 16,8%. Apesar disso, as mulheres seguem com uma diferença salarial de, em média, 20% para menos em relação aos homens e, nas áreas das ciências e intelectualidades, essa média sobe para 37%. Nessa relação, os índices de desemprego para mulheres no primeiro trimestre de 2025 foi de 8,7% *versus* 5,7% para homens (DA SILVA, 2024). Apesar desses dados não tratarem, especificamente, da realidade de mulheres musicistas, eles demonstram como, no Brasil, a busca de mulheres pela escolarização - muitas vezes como forma de ascensão social -, nem sempre resulta em uma mudança significativa em seu *status*.

Nessa perspectiva, música e estudos estão visceralmente interligados e há, no Brasil, um contraste significativo entre escolarização e desigualdade no mercado de trabalho para mulheres. Considerando a profissionalização da música e as orquestras como um dos destinos principais de estudantes de música para atingir essa profissionalização, este artigo propõe analisar a relação de permeabilidade¹ de mulheres instrumentistas em oito orquestras brasileiras. Trazendo dados levantados por esta e outras pesquisas acadêmicas e de instituições independentes, será debatido as particularidades da vivência delas nesse meio profissional e as políticas adotadas por orquestras em diferentes países para endereçar essas questões na busca

¹ A relação de permeabilidade profissional de mulheres refere-se à interação entre barreiras de gênero e oportunidades de mobilidade no mercado de trabalho. Ela expressa em que medida as estruturas do mercado de trabalho permitem que mulheres ingressem, permaneçam e ascendam em diferentes setores, revelando tanto os limites invisíveis (remetendo ao conceito de teto de vidro) quanto as possibilidades de inserção que permitem maior equidade de gênero.



de ambientes mais diversos. Por meio do conhecimento das políticas de diversidade, equidade e inclusão já aplicadas ao mercado musical, se intenciona abrir diálogos de possibilidades para aplicação dessas políticas no Brasil.

Gênero e mercado de trabalho musical no Brasil

Apesar de uma certa escassez de pesquisas acadêmicas quantitativas em música e estudos de gênero, a realidade de trabalho pode ser observada por meio de dados produzidos por agências, fundações e coletivos independentes.

No relatório “Mulheres na música - Edição 2025”, realizado pelo Ecad (Escritório Central de Arrecadação e Distribuição), constatou-se que em 2024, dos R\$926 milhões distribuídos em direitos autorais², apenas 8% (R\$75 milhões) foram pagos a mulheres - um índice que repete a porcentagem do ano anterior. Além disso, dos 100 autores com maior arrecadação, somente 5% eram mulheres; e, entre as 100 músicas mais tocadas ao vivo, as que contavam com mulheres em sua autoria somavam apenas 16 (ARRUDA, 2025).

Em dados divulgados pela fundação *Donne Women in Music*, o cenário de diversidade na música de concerto não é muito diferente. No repertório analisado³ da temporada 2023/2024 de 111 orquestras ao redor do mundo - inclusive Brasil -, apenas 7,5% das peças executadas pertenciam a mulheres; número ligeiramente inferior ao ano anterior, onde o resultado foi de 7,7% de mulheres compositoras tocadas (DONNE WOMEN IN MUSIC, 2025). Esses números se somam a outras pesquisas sobre orquestras brasileiras: em uma divulgação de pesquisa independente sobre o repertório de 13 orquestras brasileiras, o Coletivo Frequência Dissonante verificou que, na temporada 2022, o percentual de mulheres presentes na programação de concertos era de somente 5,4% contra os 94,6% de compositores homens (FREQUÊNCIA DISSONANTE, 2023).

Porém, pesquisas podem revelar mais do que a presença - ou ausência - de mulheres na música, mas também a condição em que estão quando ocupam esses espaços. Numa pesquisa realizada pela União Brasileira de Compositores (UBC) em 2023, 85% das mulheres

² Dado levantado considerando os 4 milhões de associados através de órgãos como Abramus, Amar, Assim, Sbacem, Sicam, Socinpro e UBC.

³ Para ver dados aprofundados em termos de raça, etnia e gênero, ver donne-uk.org/research.



entrevistadas relataram terem sofrido discriminação no meio musical, e 76% delas relataram ter sofrido assédio sexual (GANDRA, 2023). Esse é um número expressivamente maior do que o contido no relatório do ano de 2021 realizado pelo mesmo órgão, onde 79% das entrevistadas afirmaram ter sofrido discriminação no ambiente musical (GANDRA, 2021).

Luciana Requião em seu livro “Trabalho, música e gênero” (2019), conduz uma entrevista com dezenove musicistas no Rio de Janeiro para falar sobre suas profissões. Entre as questões mais presentes estão a precarização do trabalho, os assédios morais e sexuais, a dificuldade de formalização empregatícia e questões relacionadas à maternidade. Uma das entrevistadas relata, inclusive, parar de trabalhar cantando à noite por conta da insegurança causada por assédios: “você que tinha que sair de fininho, tinha que dar um jeito de se livrar daquela criatura. Aí eu parei de trabalhar a noite. Quando começou assim eu não trabalhei mais” (REQUIÃO, 2019).

Outro tema que permeia os relatos do livro é a maternidade. Com algumas das entrevistadas optando pela não maternidade - às vezes na compreensão de que a profissão dificultaria esse processo - e outras relatando as dificuldades enfrentadas, a maior parte as mulheres entrevistadas parecem compreender o impacto dessa decisão considerando a instabilidade da profissão e a lógica social que deixa recair sobre a mulher a maior parte das responsabilidades da parentalidade. Isso relembra o caso relatado pela regente Alondra de la Parra sobre sua experiência com a maternidade e a carreira regendo grandes orquestras pelo mundo:

“Por muitos anos não foi fácil. Quando eu estava grávida e tive filhos, eu tive que cancelar concertos. Como resultado, não recebi muitas propostas depois disso. [...] Na minha geração, por muito tempo fui a única regente que também era mãe. Em alguns momentos tive que enfrentar um verdadeiro inferno. [...] Eu não quero ter que decidir entre a carreira de regente e a maternidade depois de tanto trabalho e esforço investido”⁴. (DE LA PARRA, 2023.) [tradução da autora]

Essas são algumas das inúmeras dificuldades enfrentadas por mulheres na inserção e permanência profissional dentro da música, dificuldades essas que por muitas vezes

⁴ “It wasn’t easy for many years. When I was pregnant and later had children, I had to cancel concerts. As a result, I didn’t get many offers after that. [...] In my generation, for a long time I was the only conductor who was also a mother. I had to go through hell at times. [...] I don’t want to have to decide between my career as a conductor and being a mother, after so many work and effort invested in it”.



impossibilitam ou as removem desse campo de trabalho. Esse desequilíbrio na inserção - ou seja, na transição entre fase de formação e vida profissional - pode ser verificada por exemplo, em dados levantados pela Escola de Música do Estado de São Paulo - EMESP Tom Jobim. Em pesquisa interna, a escola percebeu que, em geral, o número de crianças ingressantes no estudo de música era pareado, 50/50, entre meninos e meninas; porém, ao longo dos anos na continuidade dos estudos musicais, o número de meninas ia decaindo até a proporção ficar bem menor em estágios mais avançados como, por exemplo, a entrada em grupos musicais da escola como bolsistas. Ao questionarem as alunas o motivo da saída, entre as razões estava a necessidade de cuidar de irmãos e familiares mais velhos e as tarefas domésticas (BORTZ et al., 2023; OLIVEIRA, 2018).

Para analisar como essa realidade se aprofunda na medida em que graus mais altos de profissionalização são atingidos, a seguir examinaremos alguns dados sobre a presença de mulheres em orquestras profissionais brasileiras.

Profissionalização e orquestras

Na tabela a seguir, temos o número de integrantes de oito orquestras brasileiras: Filarmônica de Minas Gerais (OFMG), Orquestra do Estado de São Paulo (OESP), Orquestra Sinfônica Municipal de São Paulo (OSM), Orquestra Sinfônica do Paraná (OSP), Orquestra Sinfônica de Porto Alegre (OSPA), Orquestra Sinfônica do Theatro da Paz (OSTP), Orquestra Sinfônica da Bahia (OSBA) e a Orquestra Sinfônica Brasileira (OSB). Para a construção dessa tabela, consultamos as informações provenientes em sites oficiais⁵ ligados a cada uma das instituições e, para a separação por gênero, consideramos as fotos apresentadas ou o nome das integrantes⁶. Os critérios para seleção das orquestras como representantes da esfera profissional da música de concerto no Brasil foram: a institucionalização do corpo musical, o vínculo empregatício formalizado (seja estatutário ou celetista), a representação de diferentes regiões

⁵ Orquestra Filarmônica de Minas Gerais (2025), Orquestra do Estado de São Paulo (2025), Orquestra Sinfônica Municipal de São Paulo (2025), Orquestra Sinfônica do Paraná (2025), Orquestra Sinfônica de Porto Alegre (2025), Orquestra Sinfônica do Theatro da Paz (2025), Orquestra Sinfônica da Bahia (2025), Orquestra Sinfônica Brasileira (2025).

⁶ Compreendemos que a identificação do gênero por terceiros pode não representar a autoidentificação das pessoas listadas nos sites das orquestras, porém, foi a maneira encontrada para realizar o levantamento.



do país e a relevância da orquestra em termos de reconhecimento nacional no seu trabalho para a música sinfônica.

Tabela 1 – Número de músicos em orquestras brasileiras divididos por gênero.

Orquestra	Total	Mulheres	Homens	%Mulheres	%Homens
OFMG	87	24	63	27,6%	72,4%
OSESP	100	27	73	27%	73%
OSM	100	23	77	23%	77%
OSP	64	8	56	12,5%	87,5%
OSPA	103	16	87	15,5%	84,5%
OSTP	61	13	48	21,3%	78,7%
OSBA	63	11	52	17,5%	82,5%
OSB	77	10	67	13%	87%
Total	655	132	523	20,2%	79,8%

Fonte: Orquestra Filarmônica de Minas Gerais (2025); Orquestra do Estado de São Paulo (2025); Orquestra Sinfônica Municipal de São Paulo (2025); Orquestra Sinfônica do Paraná (2025); Orquestra Sinfônica de Porto Alegre (2025); Orquestra Sinfônica do Theatro da Paz (2025); Orquestra Sinfônica da Bahia (2025); Orquestra Sinfônica Brasileira (2025).

Considerando todos os critérios mencionados acima, podemos assumir que, além da relevância em termos de contribuição para o cenário musical de concerto, essas instituições são também representantes da profissionalização na música, um caminho de estabilidade e formalização para os inúmeros instrumentistas formados anualmente em escolas de música, projetos sociais e universidades de música no país. Posto isso, é necessário destacar que, dentro dessa realidade que emprega 655 instrumentistas em todo território nacional, apenas 132 dessas vagas são ocupadas por mulheres. E, ainda outro dado, nos mostra que nenhuma das orquestras, individualmente, atingiu 30% de ocupação dos cargos por mulheres. Esses são dados alarmantes não só por questões de representatividade e equidade, mas porque inferem diretamente na possibilidade de sobrevivência financeira e de viabilidade da profissionalização de mulheres instrumentistas.



Por vezes, o caminho para justificar essa ausência de mulheres nesses espaços é, simplesmente, a ausência delas em audições ou o número diminuto de instrumentistas. Porém, além do peso de fatores sociais como os verificados pela EMESP e mencionados anteriormente, alguns estudos mais recentes se dedicam a compreender se há interferência de outros fatores sociais ou critérios alheios ao domínio técnico no processo de audição em orquestras. Esse questionamento provém de um contexto histórico de avaliação da performance da música de concerto que, na maioria das vezes, se baseia em parâmetros de tradição para determinar qualidade e pouco utiliza critérios claros e bem definidos nesse processo. Vale mencionar que, em estudo anterior (KNOTHE, 2023), foi verificado que apenas dois de cinco editais⁷ das orquestras mencionadas (OSPA e OSTP) continham critérios avaliativos para as audições. Entre esses critérios, os principais são: domínio técnico do instrumento, domínio estilístico, afinação, sonoridade e postura corporal.

A possibilidade levantada por alguns estudos é da interferência de outros fatores no momento da audição e, no que condiz às mulheres, esses fatores parecem ganhar um peso significativo. Dos estudos encontrados dedicados a esse tópico, quatro tratam diretamente de vieses de gênero na avaliação da performance (ELLIOTT, 1995; GOLDIN, ROUSE, 2000; GRIFFITHS, 2009; URBANIAK, MITCHELL, 2021). O estudo de Goldin e Rouse (2000), bastante conhecido entre pesquisadoras de gênero e música, demonstra como a utilização do biombo em audições pode aumentar em 50% a chance de uma candidata avançar de fase e aumentar em 30% as chances de aprovação. Elliott (1995), verifica que a relação entre gênero e o instrumento escolhido tem peso importante na avaliação, onde os instrumentos mais associados ao masculino em geral representam uma desvantagem para instrumentistas mulheres em avaliações (importante dizer que o autor destaca o fator raça como tendo peso maior que gênero nos resultados obtidos). Griffiths (2009) e Urbaniak e Mitchell (2021) dedicam seus estudos ao papel da vestimenta na avaliação da performance de mulheres. Ambas compreendem que a vestimenta pode definir o modo como iremos levar a sério a *performer* em nossa frente, e Urbaniak e Mitchell (2021) tornam isso mais evidente ao pedirem para que pessoas avaliem uma mesma pianista em três situações de roupa diferentes: terninho, vestido longo, vestido curto. Entre os comentários obtidos, o vestido longo foi o mais bem recebido, pois reforçava

⁷ Sendo: OFMG, OSM, OSESP, OSPA e OSTP em editais publicados entre os anos de 2021 e 2023.



características femininas positivas e foi considerado respeitável - ao contrário do vestido curto, que, segundo os entrevistados, mostrava muito o corpo e poderia ser distrativo, ou do terninho, que foi classificado como “desleixado”.

Em outros estudos, a influência de fatores cognitivo-visuais⁸ (BORTZ, KNOTHE, 2023) foi o foco principal. No estudo desenvolvido por Tsay (2013), foram separadas performances da final de um concurso. Foi pedido que os sujeitos da pesquisa descobrissem quem foram os ganhadores do concurso. Para uma parte dos sujeitos, foi dado somente o áudio das performances, para outros somente vídeo, e para o terceiro grupo, áudio+vídeo. De todos os participantes, 80% acreditavam que o som iria prevalecer na avaliação, porém, o resultado demonstrou que, dos participantes que acessaram apenas vídeo, mais de 50% acertaram quem tinham sido os vencedores do concurso, mostrando uma prevalência cognitivo-visual.

Anglada-Tort e Müllensiefen (2017) investigaram o impacto das expectativas na percepção musical por meio de um experimento psicométrico. Utilizando a mesma gravação da música "Jailhouse Rock" e da Sinfonia nº 4 de Bruckner, acompanhadas de textos descritivos que classificavam os - supostos - intérpretes e regentes como de alta, média e baixa qualidade, os participantes ouviram uma mesma gravação repetida três vezes, acreditando que eram versões diferentes. Como resultado, 75,3% dos voluntários relataram perceber variações entre as interpretações, demonstrando o efeito significativo das informações contextuais na avaliação auditiva.

Em outro estudo, com foco na comunicação da performance, Dahl e Friberg (2007) analisaram como as emoções são comunicadas na performance musical e como fatores como o uso do corpo e o intérprete influenciam essa percepção. Emoções como felicidade, tristeza e raiva foram bem reconhecidas através do gestual do *performer*.

Esses estudos colocam em xeque o domínio do som sobre a visão, reforçando a importância do biombo nas audições, além de abrirem caminho para o reconhecimento do corpo como detentor de papel fundamental na comunicação da performance. Diante disso, surge o questionamento da possibilidade de viés de gênero em nossa fruição e julgamento da performance de mulheres. Estes são pontos importantes quando pensamos na discussão da profissionalização e das medidas a serem tomadas para promoção de políticas de diversidade.

⁸ O termo “fatores cognitivo-visuais” descreve como a visão pode interferir em processos cognitivos de avaliação e escuta muitas vezes podendo sobrepor o que ouvimos.



Políticas de diversidade, equidade e inclusão

Na tentativa de transformar espaços musicais através da equidade e diversidade, surgem reflexões sobre os rumos e estratégias possíveis para o enfrentamento da desigualdade de gênero no contexto profissional musical. Como exemplo de algumas das estratégias adotadas até agora, compilamos as políticas adotadas por algumas instituições de música. Nesse levantamento, não foram encontradas políticas ou ações afirmativas - claramente identificadas - em orquestras brasileiras. Conferindo programas de concerto, e outras ações públicas, pode-se até compreender que exista algum esforço nessa direção, porém, aqui estamos tratando de ações claras e efetivamente pensadas para mudança em termos de representatividade. Apesar disso, vale mencionar o recebimento do selo “*Women on Board*” concedido pela ONU Mulheres, para a Orquestra Sinfônica Brasileira. Essa chancela é concedida a “empresas que tenham mulheres em seus Conselhos, com o objetivo de demonstrar os benefícios desta diversidade ao mundo empresarial e à sociedade” (ORQUESTRA SINFÔNICA BRASILEIRA, 2022).

Durante o levantamento, um termo é bastante recorrente, a sigla *DEI* (*Diversity, Equity and Inclusion*). Esse termo é utilizado tanto para políticas, estratégias ou departamentos institucionais com foco em diversidade, equidade e inclusão. A maior parte das orquestras levantadas que possuem políticas de *DEI* estão nos Estados Unidos e Reino Unido; além delas, três organizações também foram encontradas: a *Association Française des Orchestres (AFO)*, na França, a *European Concert Hall Organisation (ECHO)* e a *European Music Policy Exchange (EMPE)* - a qual possui um manual dedicado à inclusão e diversidade produzido pela organização. Entre as orquestras estão: *London Symphony Orchestra (UK)*, *Royal Philharmonic Orchestra (UK)*, *Chicago Philharmonic (EUA)* e *Portsmouth Symphony Orchestra (EUA)*. Na tabela a seguir, veremos um resumo de pontos em comum encontrados nas políticas adotadas por essas orquestras e instituições:



Tabela 2 – Resumo das políticas de DEI

Categoria	Políticas e ações
Diversidade na programação artística	- Inclusão significativa de compositores de grupos sub-representados (mulheres, pessoas não brancas, LGBTQIAP+); - Ampliação da diversidade entre solistas, regentes e convidados; - Programação que reflete a diversidade cultural e social.
Desenvolvimento e formação	- Treinamentos obrigatórios sobre diversidade, inclusão e prevenção ao assédio para membros, equipe e lideranças; - Programas educativos e <i>workshops</i> para conscientização interna; - Desenvolvimento de líderes e gestores com foco em cultura inclusiva; - Políticas contra discriminação e assédio; - Implementação de códigos de conduta claros; - Criação de comissões ou grupos permanentes dedicados à igualdade de gênero e diversidade; - Comunicação transparente sobre políticas e ações adotadas.
Monitoramento e avaliação	- Coleta sistemática de dados demográficos e análise de progressos; - Revisão periódica das políticas e práticas de DEI; - Relatórios públicos ou internos sobre avanços e desafios.
Comunicação e visibilidade	- Campanhas para desconstrução de estereótipos ligados a gênero e raça; - Promoção da diversidade em materiais promocionais e redes sociais; - Divulgação dos compromissos e dos resultados para o público e parceiros.
Planos e estratégias específicas	- Elaboração de planos de ação para diversidade e inclusão com metas claras; - Estabelecimento de comissões mistas para supervisão e implementação das políticas; - Adaptação de processos internos para garantir equidade (ex: código de vestimenta neutro, biombo, etc.)

Fonte: Association Française des Orchestres (2023); European Concert Hall Organisation (2022); European Music Policy Exchange (s.d.); London Symphony Orchestra (2022); Portsmouth Symphony Orchestra (2025).

Entre os planos analisados, destacam-se na AFO (2023) duas políticas: remover viés sobre gravidez e maternidade nas carreiras e garantir presença de mulheres nos júris. Já no manual da EMPE há um trecho dedicado às ações a serem adotadas para um comprometimento de cidades e instituições com a DEI. Para fins de conhecimento, o trecho foi traduzido e transcrito:

- “Todos os festivais e eventos devem se comprometer com a igualdade de gênero tanto no palco quanto nos bastidores e, onde houver dificuldades, promover treinamentos para enfrentar os desafios de recrutamento.
- A educação musical deve assumir a liderança nesse tema, pois é nesse ponto que o viés de gênero costuma começar a ser construído. Por exemplo, garantindo a representação de mulheres e pessoas não binárias nos materiais curriculares, além de ensinar sobre apagamento histórico.
- Oferecer incentivos a empresas e produtores locais para acelerar a igualdade de gênero. Por exemplo, eventos, locais ou empresas do setor privado que cumprirem determinados critérios podem receber vantagens extra ou incentivos fiscais.
- A iniciativa *Eurocities* dedicou 5% de todo orçamento das capitais [na área de] capacitação profissional, para promoção da igualdade de gênero, a fim de demonstrar o valor econômico e social da diversidade.
- Exigir de todos que recebem financiamento público para criar ou promover música a participar de treinamentos sobre diversidade e conscientização sobre assédio sexual, como os oferecidos pelo *Centre National de la Musique* (CNM), na França, que exige que todos os beneficiários de recursos públicos participem de oficinas de capacitação para prevenir e combater o sexismo e a violência sexual.



- Garantir que todas as organizações tenham um procedimento oficial e transparente para denúncias de discriminação. Em Berlim, por exemplo, é exigido um agente interno (*Beschwerdestelle*) responsável por assegurar a aplicação das leis antidiscriminação.
- Apoiar todos os agentes relevantes na elaboração de políticas de espaços seguros, tanto em locais quanto em organizações em toda cidade” (EUROPEAN MUSIC POLICY EXCHANGE, s. d.)

Entre outras ações que se destacam estão a *National Alliance for Audition Support* (EUA), que proporciona para negros e latinos um acompanhamento de carreira focado no preparo de músicos para audições - instituição à qual a Chicago Philharmonic está associada.

O que fica claro através das medidas de promoção de diversidade apresentadas é que, assim como as causas de desigualdade são multifatoriais, também devem ser multilaterais as estratégias de combate à desigualdade e elaboração de políticas de DEI. Reconhecer as falhas estruturais e as barreiras para a carreira de mulheres e de grupos *minorizados* é essencial para uma construção consciente de ambientes profissionais mais acolhedores e diversos. Ao contrário de esperarmos que a educação musical seja a fonte de um futuro mais inclusivo, essas ações mostram o papel de instituições a nível profissional nessa empreitada. Desde o cuidado com processos seletivos e audições, o reconhecimento de nossos vieses de julgamento, a permanência de pessoas em um ambiente seguro, a criação de canais de debate e denúncia, até a conscientização de todas as instâncias institucionais sobre esse tema, são parte importante da implementação dessas políticas.

Possíveis futuros

Mesmo diante do aumento nas últimas décadas de estudos dedicados às questões de gênero em música (ZERBINATTI et al., 2018) ainda permanece a escassez de dados quantitativos sobre a realidade de mulheres musicistas no Brasil. Embora não revelem integralmente as complexidades e vivências cotidianas dessas mulheres, os dados quantitativos constituem instrumentos analíticos indispensáveis para a identificação de desigualdades estruturais nos sistemas educacional e profissional, além de possibilitarem o acompanhamento sistemático de avanços e retrocessos ao longo do tempo. Na formulação de políticas de



diversidade, equidade e inclusão, o processo de escuta revela-se fundamental para a construção de ações alinhadas às demandas e vivências dessas musicistas.

Visto a complexidade que circunda o tema da permeabilidade de mulheres em orquestras, compreende-se que essa construção é atravessada não apenas por sua presença ou ausência em ambientes profissionais, mas também por fatores sociais, estruturais e cognitivos relacionados aos processos de seleção, audição e avaliação. A busca por um ambiente musical mais equitativo é um percurso de longo prazo, que demanda transformações em múltiplas etapas da formação musical, da profissionalização e da permanência nas instituições. Este é um debate que vem se estabelecendo há algumas décadas em alguns países, mas que ainda se encontra em processo de consolidação no contexto brasileiro. Ainda que essas políticas não representem o fim das disparidades sociais e de gênero, elas são o início das tentativas de encaminhamento dessas pautas.

No Brasil, a ausência quase total de políticas públicas voltadas à equidade de gênero no meio orquestral contrasta com o forte papel social desempenhado por projetos de educação musical, muitos dos quais são responsáveis pela formação de jovens musicistas. Assim, torna-se urgente que o caráter inclusivo desses projetos se estenda para além da etapa formativa, alcançando também a inserção e a permanência profissional, de modo a mitigar as barreiras estruturais que ainda afetam desproporcionalmente as mulheres no campo orquestral. Portanto, a promoção de equidade de gênero no meio musical requer não apenas iniciativas pontuais, mas a institucionalização de políticas articuladas entre educação, cultura e trabalho. Apenas por meio de uma abordagem multilateral será possível caminhar para mudanças importantes na profissão.

Referências

ANGLADA-TORT, M.; MÜLLENSIEFEN, D. The Repeated Recording Illusion: The Effects of Extrinsic and Individual Difference Factors on Musical Judgments. *Music Perception: An Interdisciplinary Journal*, vol. 35, no. 1, 2017, p. 94–117. Disponível em www.jstor.org/stable/26417381. Acesso em 23 jun. 2025.

ARRUDA, T. L. *Mulheres nos Festivais: quem ocupa os palcos brasileiros?* SESC, 2025. Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/editorial/zumbido-mulheres-nos-festivais-2016-2024>. Acesso em 10 jul. 2025.



ASSOCIATION FRANÇAISE DES ORCHESTRES; LES FORCES MUSICALES; RÉUNION DES OPÉRAS DE FRANCE. *Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et opéras*. AFO 2023. Disponível em: <https://portail-echoo.fr/silverpeas/LinkFile/Key/bb21ca2d-1f94-4ae8-abd7-63a707d30a6a/Charte%20egalite%20AFO%20ROF%20LFM%20VF.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2025.

BORTZ, G.; ABADÉ, B.; KNOTHE, G. A.; ILARI, B. Musicando as margens: violências de gênero e suas intersecções com classe e raça em escolas de música do Rio de Janeiro e São Paulo. In: ANPPOM, XXXIII, 2023. São João del-Rei. v. 33, 2023. Disponível em: <https://anppom.org.br/congressos/anais/v33>. Acesso em 25 jun. 2025.

BORTZ, G.; KNOTHE, G. A. Vieses cognitivos na avaliação musical: Ouvimos através dos olhos? *Música Hodie*, Goiânia, v. 23, 2023. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/musica/article/view/75266>. Acesso em: 28 jun. 2025

DA SILVA, C. *Brasileiras estudam e trabalham mais, mas ganham 21% a menos que os homens*. Carta Capital, 2024. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/brasileiras-estudam-e-trabalham-mais-mas-ganham-21-a-menos-que-os-homens>. Acesso em 18 jul. 2025.

DAHL, S.; FREIBERG, A. *Visual Perception of Expressiveness in Musician's Body Movements*. Music perception (online), 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/232722647_Visual_Perception_of_Expressiveness_in_Musicians'_Body_Movements. Acesso em: 15 jun. 2025.

DE LA PARRA, A. *I have Always felt like an outsider*. Site oficial, 2023. Disponível em: <https://alondradelaparra.com/en/2023/09/10/i-have-always-felt-like-an-outsider>. Acesso em 25 jun. 2025.

DONNE WOMEN IN MUSIC. *Equality & Diversity in Global Repertoire | 111 ORCHESTRAS | 2023/2024 Season*. Donne Uk, 2025. Disponível em: <https://donne-uk.org/research>. Acesso em 10 jul. 2025.

ELLIOTT, C. A. *Race and Gender as Factors in Judgments of Musical Performance*. Bulletin of the Council for Research in Music Education, no. 127, 1995, p. 50–56. Disponível em www.jstor.org/stable/40318766. Acesso em 23 jun. 2025.

ERICSSON, K. A.; TESCH-ROMER, C.; KRAMPE, R. T. The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review*. v. 100, p. 363-406, 1993. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/224827585_The_Role_of_Deliberate_Practice_in_the_Acquisition_of_Expert_Performance. Acesso em: 15 jul. 2025.



EUROPEAN CONCERT HALL ORGANISATION. *Manifesto on Diversity, Inclusion and the Community*. ECHO, 2022. Disponível em: <https://www.concerthallorganisation.eu/manifesto>. Acesso em: 18 jul. 2025.

EUROPEAN MUSIC POLICY EXCHANGE. *Equality*. European Music Council, [s.d]. Disponível em: <https://www.europeanmusicpolicyexchange.eu/equality#how-do-music-and-x-intersect>. Acesso em: 18 jul. 2025.

FREQUÊNCIA DISSONANTE. *Onde estão as mulheres na música?* Análise dos repertórios das orquestras brasileiras. Online, 2023. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CqJu3uUNGdh/?igsh=bHRtdnE3Z21mZGsw>. Acesso em 20 jun. 2025.

GANDRA, A. *Pesquisa: 79% de mulheres que atuam na música são discriminadas*. Agência Brasil, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-05/pesquisa-79-de-mulheres-que-atuam-na-musica-sao-discriminadas> . Acesso em 18 jul. 2025.

GANDRA, A. *Pesquisa: 85% das mulheres já sofreram discriminação no meio musical*. Agência Brasil, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-05/pesquisa-85-das-mulheres-ja-sofreram-discriminacao-no-meio-musical> . Acesso em 18 jul. 2025.

GOLDIN, Claudia; ROUSE, Cecilia. Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, v. 90, p. 715-741, set. 2000. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/117305>. Acesso em: 10 jun. 2025.

GRIFFITHS, N. K. *The Role of Concert Dress in the Performances of Solo Female Classical Instrumentalists*. Tese submetida para título de Phd. University of Sheffield. Sheffield, 2009. p. 282.

KNOTHE, G. A. *Corpos audíveis: construções de gênero e influência de aspectos cognitivovisuais na avaliação da performance de mulheres instrumentistas*. São Paulo, 2023. 89 f. Dissertação de mestrado. UNESP, São Paulo, 2023.

LONDON SYMPHONY ORCHESTRA. *Diversity, Equity and Inclusion*. LSO, 2022. Disponível em: <https://www.lso.co.uk/about-us/policies/diversity-equity-and-inclusion/>. Acesso em: 18 jul. 2025.

OLIVEIRA, B. F. *Análise sobre o processo de formação musical e a presença minoritária de mulheres nas orquestras de São Paulo*. Guarulhos, 2018. 42 f. TCC. UFSCAR, São Carlos, 2018.

ORQUESTRA FILARMÔNICA DE MINAS GERAIS. *Conheça a Orquestra*. Disponível em: <https://filarmonica.art.br/conheca-a-orquestra>. Acesso em: 28 jun. 2025.



ORQUESTRA SINFÔNICA DA BAHIA. *Quem somos*. Disponível em: <https://www.osba.art.br/quem-somos/#corpo-musicos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA BRASILEIRA. *A Orquestra*. Disponível em: <https://www.osb.com.br/a-orquestra>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA BRASILEIRA. *Orquestra Sinfônica Brasileira recebe Selo Women on Board*. Site oficial, 2022. Disponível em: <https://www.osb.com.br/post/orquestra-sinfonica-brasileira-recebe-selo-women-on-board>. Acesso em 25 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. *A Orquestra*. Disponível em: <https://osesp.art.br/osesp/pt/orquestra>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. *Orquestra Sinfônica Municipal – Corpos Artísticos*. Disponível em: <https://www.theatromunicipal.org.br/orquestra-sinfonica-municipal-corpos-artisticos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA DO PARANÁ. *Músicos da Orquestra Sinfônica do Paraná*. Disponível em: <https://www.teatroguaira.pr.gov.br/Orquestra/Pagina/Musicos-da-Orquestra-Sinfonica-do-Parana>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA DE PORTO ALEGRE. *Músicos*. Disponível em: <https://ospa.rs.gov.br/musicos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORQUESTRA SINFÔNICA DO THEATRO DA PAZ. *Músicos*. Disponível em: <https://www.theatrodapaz.com.br/orquestra-sinfonica-do-theatro-da-paz>. Acesso em: 28 jun. 2025.

PLATZ, F.; KOPIEZ, R. *When the Eye Listens: A Meta-analysis of How Audio-visual Presentation Enhances the Appreciation of Music Performance*. *Music Perception: An Interdisciplinary Journal*, v. 30, n. 1, 2012. p. 71-83. Disponível em <https://www.jstor.org/stable/10.1525/mp.2012.30.1.71>. Acesso em: 25 jun. 2025.

PORTSMOUTH SYMPHONY ORCHESTRA. *PSO Commitment to Diversity*. Portsmouth, 2025. Disponível em: <https://www.portsmouthsymphony.org/pso-commitment-to-diversity/>. Acesso em: 18 jul. 2025.

REQUIÃO, L. *Trabalho, música e gênero: depoimentos de mulheres musicistas acerca de sua vida laboral. Um retrato do trabalho no Rio de Janeiro dos anos 1980 ao início do século XXI*. Rio de Janeiro, Ed. Do Autor, 2019. Disponível em: [340083232_Trabalho_musica_e_genero_depoimentos_de_mulheres_musicistas_acerca_de_sua_vida_laboral_Um_retrato_do_trabalho_no_Rio_de_Janeiro_dos_anos_1980_ao_inicio_do_seculo_XXI](https://repositorio.ufrj.br/handle/11362/50000). Acesso em 9 jul. 2025.

SLOBODA, J. A.; DAVIDSON, J. W.; HOWE, M. J. A.; MOORE, D. G. *The role of practice in the development of performing musicians*. *The Free Library*, 1996. Disponível em:



<https://www.thefreelibrary.com/The%2Brole%2Bof%2Bpractice%2Bin%2Bthe%2Bdevelopment%2Bof%2Bperforming%2Bmusicians.-a018538652>. Acesso em: 18 jul. 2025.

TSAY. C. J. Sight over sound in the judgment of music performance. *PNAS*, v. 110, n. 36, p. 14580-14585, Set, 2013. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1221454110#:~:text=People%20consistently%20report%20that%20sound,making%20judgments%20about%20music%20performance>. Acesso em 3 jun. 2025.

URBANIAK, O.; MITCHELL, H. F. How to dress to impress: The effect of concert dress type on perceptions of female classical pianists. *Psychology of Music*, v. 1, no. 17. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/03057356211001120>. Acesso em: 1 jun. 2025.

ZERBINATTI, C. D.; NOGUEIRA, I. P.; PEDRO, J. M. A emergência do campo de música e gênero no Brasil: reflexões iniciais. *Descentrada*, v. 2, n. 1, março, 2018. p. 18. Disponível em: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11200/pr.11200.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

