



UFOP

Universidade Federal
de Ouro Preto

Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Econômicas



**FUTEBOL, QUESTÕES DE GÊNERO E DESIGUALDADE SALARIAL:
Uma análise descritiva para o Brasil**

Maria Luiza Campos Teixeira

**Mariana, MG
2019**

Maria Luiza Campos Teixeira

**FUTEBOL, QUESTÕES DE GÊNERO E DESIGUALDADE SALARIAL:
Uma análise descritiva para o Brasil**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto, no Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Thiago de Sousa Barros

**Mariana, MG
2019**

T266f Teixeira, Maria Luiza Campos .

Futebol, questões de gênero e desigualdade salarial [manuscrito]: uma análise descritiva para o Brasil / Maria Luiza Campos Teixeira. - 2019.

35f.: il.: graf.; tabs.

Orientador: Prof. Dr. Thiago de Sousa Barros.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais.

1. Isonomia salarial - Teses. 2. Futebol - Teses. 3. Discriminação no emprego - Teses. I. Barros, Thiago de Sousa. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU: 331.2

Catálogo: ficha.sisbin@ufop.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Maria Luiza Campos Teixeira

FUTEBOL, QUESTÕES DE GÊNERO E DESIGUALDADE SALARIAL: Uma análise descritiva para o Brasil

Membros da banca

Thiago de Sousa Barros - Doutor - UFOP
Chrystian Soares Mendes - Doutor - UFOP
Getúlio Alves de Souza Matos - Doutor - UFOP

Versão final
Aprovado em 17 de Dezembro de 2019

De acordo
Thiago de Sousa Barros



Documento assinado eletronicamente por **Thiago de Sousa Barros, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 21/12/2019, às 00:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0030162** e o código CRC **4871F4B5**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.204254/2019-19

SEI nº 0030162

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer minha família, em especial aos meus pais Maria Antônia e Orlando (i.m) por nunca medirem esforços para que eu chegasse até essa fase final, minha irmã Ana Tereza por ser meu exemplo e à minha sobrinha Lis pelo amor mais puro.

Aos amigos de longa data por todo companheirismo e carinho Sarah, Pedro, Taís, Marcelo, Laura e Isabela. Às eternas e amadas Repúblicas Doce Mistura e Quarto Crescente. E um agradecimento especial a todos os professores que fizeram parte dessa caminhada, em especial ao meu orientador Thiago.

RESUMO

A condição da mulher em relação ao homem, sempre foi de inferioridade. Os relatos históricos comprovam que a mulher sempre teve o papel de coadjuvante nas relações sociais e também no mercado de trabalho. Com o passar do tempo a mulher passou a ocupar lugares de igualdade na família e a executar tarefas de menor esforço. Mais adiante foram ocupando cargos fora de casa e se aventurando no mundo do esporte. O presente trabalho propõe uma análise teórica e empírica da temática da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mundo do futebol, no período entre 2013 a 2018. A pesquisa aborda também a questão da desigualdade de gênero no Brasil, por meio de análise descritiva de dados, estimados a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Os resultados obtidos demonstram que existe uma desigualdade salarial, além de uma maior participação masculina no futebol. Atletas de ambos os sexos estão concentrados na faixa salarial que varia de 1,01 a 1,5 salários, enquanto nas faixas dos grandes salários é onde se encontra a maior discrepância. Nos últimos seis anos, cerca de 3.000 mil homens eram remunerados nessa faixa, enquanto as mulheres eram apenas 30.

Palavras Chave: Desigualdade Salarial. Gênero. Futebol.

ABSTRACT

The condition of women in relation to men has always been of inferiority. Historical accounts prove that women have always played a supporting role in social relations and also in the labor market. Over time, society began to evolve, and women began to occupy more privileged places in the family and to perform less effortful tasks. Later they were occupying positions away from home and venturing into the world of sports. This paper proposes a theoretical and empirical analysis on the issue of gender pay inequality in the soccer world, from 2013 to 2018. The research will also address the issue of gender inequality in the soccer country, where there is a lack with the female modality. The methodology used is the descriptive analysis of data, estimated from the Annual Social Information Ratio (RAIS). The results show that there is wage inequality, as well as greater male participation in football. Athletes of both sexes are concentrated in the salary range ranging from 1.01 to 1.5 salaries, while in the high salary ranges this is where the biggest discrepancy is found. Over the past six years, about 3,000,000 men have been paid in this range, while women were only 30.

Keywords: Wage Inequality. Gender Gap. Soccer.

SUMÁRIO

1. Introdução	8
2.1 Plataforma Teórica	10
2.1.1 A Participação Feminina no Contexto Histórico do Trabalho.....	10
2.2 Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres na Atualidade.....	11
2.2.1 Mercado de Trabalho e a Teoria do Capital Humano.....	11
2.2.2 Panorama da Desigualdade Salarial na atualidade.....	12
2.2.3 Legislação Trabalhista no Contexto da Mulher	13
2.2.4. Evolução dos salários nos últimos anos	16
2.3 O Futebol Feminino no Brasil e no Mundo	17
3. Metodologia.....	22
4. Apresentação e Análise de Resultados.....	23
5. Considerações Finais.....	27
Referências.....	29

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Lista de Figuras

Figura 1. Análise Descritiva.....	24
Figura 2. Gráfico Faixa de Remuneração do Futebol Masculino de 2013 a 2018 ...	25
Figura 3. Gráfico Faixa de Remuneração do Futebol Feminino de 2013 a 2018.....	26
Figura 4. Gráfico Distribuição por faixa salarial para atletas de futebol do sexo masculino, 2018	30
Figura 5. Gráfico Distribuição por faixa salarial para atletas de futebol do sexo feminino, 2018.....	31

1. INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade, o papel das mulheres na sociedade é visto de forma limitada. A elas se imputam os atributos de mãe, esposa e cuidadora do lar. Isso se deve ao viés arcaico em que se arquitetaram as organizações civis. A figura feminina construída ao longo dos tempos é vista sob a ótica de uma suposta fragilidade física, emocional e intelectual. Até hoje, mitos como esse permanecem arraigados à sociedade e se pode observar em forma de chistes, preconceitos velados e explícitos.

Diversos estudos empíricos identificam e comprovam que essa conduta é observada também nas remunerações auferidas entre os sexos, evidenciando uma discrepância entre ambos. O pressuposto é de que essa realidade também seja vigente no mundo do esporte, de modo geral.

Tendo isso em vista, o presente estudo visa investigar a disparidade dos salários entre sexos, realizando um recorte para o mundo do futebol. O objetivo é observar através de uma análise descritiva a diferença nas rendas entre jogadores homens e mulheres, bem como a discrepância existente no número de vínculos empregatícios.

É de fundamental importância o estudo do tema, visto que o futebol sempre foi um esporte eminentemente masculino, por isso a realização deste trabalho é voltada para buscar uma ascensão no âmbito do futebol feminino na questão salarial, visibilidade e políticas sociais. Para cumprir com tal objetivo, o presente trabalho está dividido em introdução, o segundo capítulo é uma plataforma teórica, o terceiro a metodologia, o quarto a apresentação e análise dos resultados, em seguida são realizadas as considerações finais e, por fim, as referências utilizadas neste trabalho.

O primeiro capítulo consiste em descrever e elucidar, através de fatos históricos, a participação feminina na sociedade. A análise temporal vai desde os méritos da mulher na era da Revolução Industrial até a Segunda Guerra Mundial. Mostra-se que desde esse período a mão de obra feminina foi crucial para o avanço da humanidade.

O segundo tópico diz respeito à relação existente entre mercado de trabalho e a teoria do capital humano, bem como a deficiência dessa teoria. O conceito é de que a construção do capital humano – que pode se dar por meios naturais ou adquiridos – reflete no aumento da produtividade e nos salários dos indivíduos. Uma crítica a

esse pensamento é a teoria da discriminação no mercado de trabalho. Esta ressalta que pode haver grupos com habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais, mas que recebem salários e tratamentos diferenciados em virtude de sua raça ou sexo (OAXACA, 1973).

Partindo dessa percepção, foi destacado o crescimento exponencial da participação da mulher no mercado de trabalho, mas que ainda assim as disparidades nas remunerações permanecem fortes, ou seja, mulheres com maiores graus de escolaridade continuam recebendo menos que os homens. Um fenômeno que através dessa pesquisa é observado também no mundo desportivo.

Por fim, foi realizada uma análise do futebol feminino no mundo e no Brasil. Neste tópico é sintetizado o desenvolvimento da modalidade e os passos importantes que contribuíram para consolidar o esporte, entre esses, o quanto foi decisiva a imposição da *Conmebol* ao estipular a obrigatoriedade de todos os times masculinos terem uma equipe feminina para serem autorizadas a participar dos eventos da Confederação Sulamericana de Futebol.

A metodologia foi baseada na coleta de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período entre os anos de 2013 a 2018. A decisão de salientar a análise sobre os últimos seis anos, se deu porque no ano base a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) criou o primeiro campeonato brasileiro de futebol feminino, esperando assim, que partindo desse período, haja dados mais congruentes. Os dados foram explorados através de uma análise descritiva e observação dos resultados apresentados em forma de tabelas e gráficos, o que poderá ser compreendido a rigor a partir da leitura deste trabalho.

Espera-se com esta pesquisa avançar no entendimento da desigualdade salarial, pelo viés das diferenças de gênero, no futebol brasileiro. Os resultados vão de encontro com pesquisas recentes divulgadas por instituições internacionais e contribuem para maior nível de detalhamento e clareza acerca deste fenômeno contemporâneo.

2. PLATAFORMA TEÓRICA

2.1 A Participação Feminina no Contexto Histórico do Trabalho

Desde os tempos remotos, o papel da mulher na sociedade é visto com trivialidade. Embora esse contexto tenha avançado em alguns aspectos, é evidente o quanto a narrativa permanece muito presente atualmente. Um dos principais obstáculos está associado ao princípio de criação de riqueza, por meio do trabalho assalariado e da distribuição de renda entre as distintas classes sociais, além dos aspectos relacionados ao trabalho propriamente dito, sempre atribuído à figura masculina, como produtividade, eficiência, salário etc (TEIXEIRA, 2008).

Um dos primeiros debates socioeconômicos relacionados ao trabalho das mulheres que têm lugar depois do nascimento da economia neoclássica é “sobre a igualdade salarial”. Embora esta discussão tenha sua origem no final do século XIX, somente durante a Primeira Guerra Mundial que se manifestou com mais força (TEIXEIRA, 2008, p.2).

Com a eclosão da Revolução Industrial, ocorrida por volta do século XVIII, o trabalho feminino foi amplamente aproveitado, chegando a ser até mais utilizado do que a mão de obra masculina. Esse período trouxe para as mulheres a possibilidade de trabalho como forma de complementar a renda familiar, no entanto pelo motivo preponderante de que se tratava de mão de obra desvalorizada e lucrativa aos empregadores (ZUNSZTERN, 2018).

Conforme Zunstern (2018) havia ainda ausência de intervencionismo do governo nas relações jurídicas trabalhistas. Essa omissão por parte do Estado gerava um estímulo para a exploração do trabalho, o que por muitas vezes resultava em diversos tipos de abusos, como jornadas muito longas, sem qualquer tipo de segurança e exposição a atividades insalubres.

No século XX, a Primeira Guerra Mundial foi marcada pela participação feminina. A indústria aquecida do período era voltada para suprir as necessidades do conflito e absorveu parte da mão de obra feminina. Surgiram também postos de trabalho como de bombeiras, guardas de trânsito e nos setores administrativos do exército (ZUNSZTERN, 2018).

A longa duração da guerra fez com que os costumes e o papel desempenhado pelas mulheres começassem a se modificar. Com a substituição dos homens pelas mulheres em vários postos de trabalho, estas passaram a reivindicar direitos iguais.

Ainda segundo Zunstern (2018), a relevância da mulher no enredo dos conflitos perdurou ainda na Segunda Guerra Mundial, ocupando postos do setor industrial, além de atividades como soldadoras, enfermeiras, pilotas de avião, dentre outros. Vale ressaltar ainda, a participação feminina na linha de frente de combate da URSS enquanto em outros países ainda não era permitido o mesmo. Apesar desse avanço, após o fim da guerra a mulher retorna a ocupar postos voltados a atividades domésticas.

A forte intervenção da figura feminina durante esses períodos abriu espaço para que se lançasse a discussão sobre os modelos de trabalho, ao tornar explícito a importância e habilidades no âmbito profissional. Mello (2015) aponta que os movimentos feministas se intensificam e novas lutas e reivindicações recomeçam, permanecendo até nossos dias, buscando a igualdade nos cargos e remunerações.

2.2 Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres na Atualidade

Em seguida o presente trabalho irá abordar as seguintes questões: Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres na Atualidade, o Mercado de Trabalho e a Teoria do Capital Humano, o Panorama da Desigualdade Salarial na atualidade, a Legislação Trabalhista no Contexto da Mulher, a Evolução dos salários nos últimos anos e por fim O Futebol Feminino no Brasil e no Mundo.

2.2.1 Mercado de Trabalho e a Teoria do Capital Humano

Embora a introdução de inovações tecnológicas e a adoção de novos métodos de organização do trabalho na década de 1990 tenham requerido um perfil de trabalhador instruído, polivalente e responsável, a maioria da força de trabalho feminina em empregos formais continuou a ser alocada em tarefas rotineiras e pouco qualificadas, muitas vezes terceirizadas (NEVES, 2000).

A teoria do capital humano baseada na economia tradicional (neoclássica), defende o princípio de que existe uma relação direta entre produtividade do trabalho e os rendimentos recebidos pelo trabalhador, estando aquela diretamente ligada aos

investimentos que são realizados na construção de capital humano, sendo Schultz (1961), Becker (1964) e Mincer (1974) os primeiros estudiosos do assunto.

Esses investimentos em questão podem ser naturais ou adquiridos, tais como educação formal e formação profissional, e resultam em uma expansão das possibilidades de escolha dos indivíduos no mercado de trabalho. Em suma, esse conjunto de habilidades e características auferidos ao longo da vida contribuem para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, dos salários auferidos (FAUSTINO, 2014, p.4)

A teoria do capital humano sofre algumas críticas e uma delas é a que se refere a teoria da discriminação. A discriminação econômica no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais, mas recebem salários diferentes e tratamento diferenciado em virtude de sua raça ou sexo (OAXACA, 1973).

Esse fenômeno acontece claramente no mundo desportivo, em que bons resultados nas competições não são quesito principal quando são comparadas as premiações entre homens e mulheres, tema principal deste trabalho e detalhado na seção a seguir.

2.2.2 Panorama da Desigualdade Salarial na atualidade

No Brasil, a despeito de toda a legislação protetiva, muitos limites são impostos às mulheres e suas carreiras, o que acaba por refletir resultados negativos quanto à elevação profissional e manutenção no trabalho, em especial com relação a cargos de liderança e decisão.

Por outro lado, sabe-se que a participação das brasileiras no mercado de trabalho cresce exponencialmente, inclusive em atividades antes destinadas apenas aos homens, como na engenharia mecânica, no transporte público, na carreira militar, dentre outras. O que se deve, entre outros fatores, pelas alterações sofridas principalmente ao longo dos últimos 50 anos nos âmbitos econômicos, sociais e culturais (ZUNSZTERN, 2018).

No ano de 2007, de acordo com Zunstern (2018), as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho, esse percentual cresceu para 44% em 2016. Apesar dessa crescente participação feminina as disparidades salariais permanecem fortes. Em 2015, a diferença chegava a 16% sendo, em média, o rendimento

masculino de R\$ 2.905,91, enquanto o rendimento médio feminino era de R\$ 2.436,85.

A disparidade salarial permanece ainda que os indivíduos possuam grau de instrução equivalente ou maior, o que inclusive, as mulheres superam em número absoluto os homens (PRONI, 2018).

De acordo com o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), as mulheres são maioria entre os empregados registrados que possuem escolaridade mais elevada (nível de ensino superior completo ou pós-graduação): 59,1% em 2015. Entre esses empregados com escolaridade superior (que correspondem a 20% do total), o salário médio das mulheres continua bem inferior ao dos homens: R\$ 4.360,00 contra R\$ 7.004,70 (diploma de graduação); R\$ 5.991,20 contra R\$ 8.594,00 (mestrado); R\$ 9.190,10 contra R\$ 11.334,00 (doutorado). Ou seja, no segmento com maior grau de instrução, a remuneração média feminina corresponde a apenas 62,2% da remuneração média masculina se ambos possuem o diploma de graduação; 69,7% se ambos possuem o mestrado; e 81,1% se ambos possuem o doutorado (PRONI, 2018).

Mesmo que grande parte dos entraves sejam superados, é real a enorme dificuldade de alcançar a posição dos grandes cargos. Segundo uma pesquisa publicada em 2016 pela empresa *Grant Thornton* constatou que, o número de mulheres em cargos de liderança no Brasil subiu em relação a 2016. Destes, destaca-se 5% do crescimento em cargos de CEO em 2015 e 11% em 2016. No entanto, em que pese os números refletirem uma melhora, no Brasil os cargos de alto escalão são ocupados por mulheres num percentual médio geral de 19%, número menor que o índice da média global de 24%.

2.2.3 Legislação Trabalhista no Contexto da Mulher

A valorização e a proteção ao trabalho da mulher no Brasil estão associadas com a evolução do Direito do Trabalho e à atuação das instituições públicas que deveriam assegurar sua efetividade, tais como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho (BARROS, 1995; CALIL, 2000).

As primeiras leis de proteção trabalhistas destinaram-se às mulheres e segundo, Barros (1995) no âmbito internacional o objetivo da regulamentação

trabalhista era padronizar os custos da mão de obra, evitando assim a exploração do trabalho feminino e frustrando concorrências indevidas no mercado trabalhista.

A reforma constitucional do regime militar, em 1967, estabeleceu a proibição de que empregadores adotassem critérios de admissão por motivo de sexo, cor da pele e estado civil, pretendendo assegurar o direito à aposentadoria. Finalmente, a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, pautada na universalização dos direitos sociais, propiciou garantia legal de igualdade no trabalho. Deve-se ressaltar, também, que os direitos trabalhistas ficaram restritos àquelas que possuem o registro do emprego na carteira de trabalho (PRONI, 2018).

O direito protetor das mulheres deu-se início com a intervenção estatal, em que se estabelecia a proibição do trabalho feminino em diversas atividades. O que determinava tal interferência tinha por base uma característica física, ou seja, a suposta ausência de resistência física da mulher perante o homem. Contrapondo a concepção de que a mulher era um ser inferior, Nascimento (1997) discorre que houve o chamado “direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado” (NASCIMENTO, 1997, p.589).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), introduziu o princípio da isonomia salarial, determinando a igualdade salarial, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor. Em 2015, foi lançada a Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável, cujo quinto objetivo é “alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas” o que ressalta a crescente evidência de que igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável (ZUNSZTERN, 2018).

No Brasil, o divisor de águas sobre a igualdade entre homens e mulheres é a Constituição Brasileira de 1988, esta evidencia a impressionante transformação social que tomou forma a partir de 1950 e ainda não acabou. Demonstra uma ideia de igualdade de direitos e deveres e a superação da organização patriarcal. A mesma, procurava proteger o trabalho da mulher, o que reforçou o conceito de discriminação no âmbito profissional (ZUNSZTERN, 2018).

Seriam medidas protetivas: proibição da mulher em realizar horas extras ou de trabalhar no período da noite; os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego masculino, já que a opção pelo trabalho da mulher seria

mais econômica para os empresários e, por último, o trabalho da mulher não poderia impedir a realização de sua principal função: a maternidade (LOPES, 2006).

Mas a falsa benevolência destas normas é evidente. Em primeiro, o trabalho do homem também era sobreexplorado e nem por isso se pensou em propostas semelhantes. Outro ponto foi a que inversão social punha em risco a organização hierárquica da família, ou seja, a autoridade do marido. No mesmo caminho, a regulamentação do trabalho da mulher foi incentivada como instrumento de garantia da moralidade da época, que impunha à mulher o status de relativamente incapaz (LOPES, 2006).

Pode-se concluir que nenhuma das medidas visava de fato proteger o trabalho da mulher, mas sim, o patriarcado. Comprova-se que o interesse de proteger não era mais que recordar o verdadeiro lugar da mulher na sociedade em casa, cuidando da família (LOPES, 2006).

Recentemente foi sugerido o Projeto de Lei, nº4621, 2016 pelo Deputado Carlos Henrique Gaguim que prevê alteração no seguinte artigo:

O Congresso Nacional decreta: Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo: “Art. 377-A. É proibida a diferença de salários na mesma função por motivo de sexo. § 1º Em caso de comprovada discriminação salarial por motivo de sexo, a trabalhadora prejudicada tem direito à equiparação salarial e ao recebimento, em dobro, do valor equivalente às diferenças salariais apuradas em relação ao paradigma. § 2º Não caracteriza discriminação por motivo de sexo, por si só, a estipulação de salários diversos em hipótese autorizada pelo art. 461 desta Consolidação” (BRASIL, 2016).

A justificativa da proposta foi a seguinte: “Apesar das normas constitucionais e de outras relativas à proteção ao trabalho feminino, não se constata a superação da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Ao contrário, o Brasil, entre 2013 e 2015, teve sua nota reduzida na categoria “Participação e Oportunidade Econômica” do ranking de igualdade de gênero publicado pelo Fórum Econômico Mundial. Em 2013, apareceu na 74ª posição da lista, com nota 0.6561 em “Participação e Oportunidade Econômica” (a nota máxima possível seria 1). (GAGUIM, 2016, p.2)

No ano de 2014, o Brasil apareceu na 81ª posição, com nota 0.6491. Em 2015, apareceu na 89ª, com nota 0.642. Um dos principais fatores dessa desigualdade é, sem dúvida, a significativa diferença salarial em razão do sexo. Conforme apurado

pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Mensal de Emprego de Março de 2010, verificou-se que, em 2009, as mulheres ganhavam, em média, 72,3% do rendimento recebido pelos homens [...]. Diante desse quadro, é necessária a adoção de providências, como a alteração legislativa proposta, para promover o alcance da efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres.” (BRASIL,2016).

2.2.4. Evolução dos salários nos últimos anos

Segundo Pinheiro *et al.* (2015), embora tenha havido crescimento econômico e ampliação da formalização nas relações de trabalho no Brasil no período de 2004 a 2014, parte significativa das mulheres ingressaram no mercado de trabalho por meio de contratos atípicos, terceirização ou auto emprego precário.

Estudos realizados por Faustino *et al.* (2017), mostram que em todas as regiões a participação dos homens no mercado de trabalho foi superior à das mulheres e essa situação pode ser explicada entre outros fatores pelas barreiras culturais e as funções domésticas atribuídas às mulheres.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho começou com às políticas de geração de emprego do governo federal e ao bom desempenho do setor de serviços, pois esse setor é o que mais emprega as mulheres, segundo os dados da PNAD de 2004 e 2014. Ou seja, apesar das melhorias expressivas no mercado de trabalho nacional, nos anos 2000, e da adoção de programas voltados à igualdade de gênero, parcela expressiva das mulheres permaneceu inserida no polo marcado por trabalhos precários, geralmente em atividades de baixa produtividade (LEITE *et al.* 2014).

As brasileiras possuem uma escolaridade superior à dos homens, porém isso não garante um salário maior em relação a eles. Em média, as mulheres ocupadas tinham 8,29 anos de estudo em 2004, passando a 9,73 anos em 2014. No caso dos homens, a média se elevou a 6,6 anos de estudo em 2004, e para 8,08 anos em 2014 (FAUSTINO, *et al.* 2017).

De acordo com os dados observados pelos autores, os homens brancos continuaram apresentando a maior média salarial, enquanto as mulheres não brancas, a menor média. A elevação da média salarial para todos os trabalhadores foi mais significativa para os trabalhadores residentes no Nordeste. Vale salientar que a região

Sudeste foi a que apresentou o maior patamar de salários e, a região Nordeste, o menor patamar. Tal trajetória reflete as políticas/medidas adotadas, tais como, a políticas de valorização do salário mínimo combinado ao crescimento econômico. O rendimento médio no Brasil foi mais expressivo no caso das mulheres, do que dos homens e no caso das pessoas de pele não branca, relativamente as de pele branca (FAUSTINO, et al. 2017).

Deste modo, considerando que a maior proporção de trabalhadores que recebem salário mínimo no Brasil se encontra entre as mulheres não brancas, com baixa escolaridade inseridas no setor de serviços e que residem nas regiões Norte e Nordeste, é possível afirmar que a política de valorização do salário mínimo beneficiou fundamentalmente a classe trabalhadora feminina que ocupa a base da pirâmide social (LAPA, 2016).

No próximo capítulo iremos abordar a evolução do salário no contexto do futebol feminino.

2.3 O Futebol Feminino no Brasil e no Mundo

A participação feminina na prática esportiva não teve início no século presente, embora tenha havido um certo crescimento acompanhado pelo avanço da sociedade moderna. De acordo com os registros históricos, o ponto de partida foi nas primeiras décadas do século XX, quando as mulheres passaram a integrar o corpo de atletas dos Jogos Olímpicos Modernos. No entanto, essa participação ficou restrita apenas à segunda edição da competição, visto que ainda era forte a discussão sobre o direito feminino de participar ou serem restringidas somente a assistir aos jogos.

O discurso da época era pautado na visão de que a participação das mulheres num ambiente masculino, poderia vulgarizar o evento. Goellner (2005, p.2)

“no início do século XX, o fortalecimento do corpo feminino através da exercitação física era visto como uma maneira de melhor preparar as mulheres para a condução de uma boa maternidade cumprindo, assim, com a máxima de que as mães fortes são as que fazem os povos fortes”.
(Goellner, 2005, p.2)

Portanto, não eram quaisquer atividades que poderiam ser praticadas e o futebol considerado, na época, como um esporte violento, não era uma delas.

A nível mundial é possível destacar a França e os Estados Unidos como países expressivos no cenário do futebol feminino. Este primeiro, de acordo com os registros da Federação Francesa de Futebol, começou a ganhar espaço na década de 60 e obteve reconhecimento em 1974, quando foi estabelecido o primeiro Campeonato de futebol feminino francês, desde então, os números de participação feminina não pararam de crescer (LALLEMAND, 2014).

Quanto aos EUA, existem dois anos importantes na história. O primeiro é 1972 quando se deu a lei Título IX, que estabeleceu às instituições educacionais que proporcionassem oportunidades iguais para ambos os sexos em práticas esportivas. Como resultado, escolas e universidades cada vez mais ofereciam às mulheres maiores oportunidades atléticas (Lallemend, 2014). O segundo ano foi 1999, com a vitória da Seleção Feminina na Copa do Mundo, o que chamou atenção da mídia, atraiu a participação do público e incentivou a criação da WUSA (Women's Soccer Association) em 2001. Em 2013, o nome foi alterado para National Women's Soccer League, que é considerada a liga mais importante em termos de futebol feminino (SOUTHALL, 2005).

Os números também impressionam. De acordo com as estatísticas, em 1987, havia 2,3 milhões de jogadoras nos EUA e em 2001 passou para 4,3 (Southall, 2005). No último “Big Count” da FIFA em 2006, havia aproximadamente 7,6 milhões de mulheres envolvidas no futebol. Isso demonstra que há uma aceleração no aumento de licenciadas e mostra a importância do crescimento desse esporte. (LALLEMAND, 2014).

No Brasil, uma das primeiras integrações esportivas envolvendo mulheres se deu em 1921. Há registro de um jogo realizado na cidade de São Paulo entre senhoritas “tremembenses” contra senhoritas “cantareinenses” (MOREL e SALLES, 2005). No período do Estado Novo, mais precisamente no ano de 1941, foi promulgado o decreto-lei n.3199, que tinha como objetivo limitar a inserção das mulheres no esporte. De acordo com o artigo 54: “às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país” (BRASIL, 1941). Este vigorou até o ano de 1975.

O decreto serviu de base para a elaboração de um documento que oficializou – e reforçou ainda mais – a interdição das mulheres à certas práticas esportivas. Como ressalta Morel (2005, p.5) estavam incluídas nessa medida “[...] lutas, o boxe, a prática

do futebol, rugby, pólo, water-polo, por constituírem desportos violentos e não adaptáveis ao sexo feminino”. Desta forma, o futebol passou a ser, por determinação, uma prática vedada à participação feminina.

Em 1986, essa perspectiva deu os primeiros indícios de melhoria e evolução, quando o Conselho Nacional de Desportos acatou a recomendação n.º 02, que reconhece a necessidade de estímulos à participação da mulher nas diversas modalidades desportivas no país (CASTELLANI FILHO, *apud* SOUZA JR. e DARIDO, 2002).

Com este incentivo, o futebol feminino no Brasil iniciou o seu processo de fortalecimento. Em um primeiro momento, passou a ser praticado de forma rara e isolada, posteriormente, ganhou forte visibilidade no país com a fundação do Esporte Clube Radar, o primeiro time a excursionar pelo mundo e a participar da primeira partida feminina no Estádio Maracanã. O clube ainda se consagrou tricampeão brasileiro em 1986 através da disputa pela III Taça Brasil de Futebol Feminino (SALLES, 2006).

Até o final dos anos 80 foi apresentada uma evolução técnica, com o aumento no número de atletas, melhoria nas organizações dos torneios e o surgimento de novas equipes em diversos estados. O Futebol Feminino demonstrou que seu desenvolvimento seria crescente (SALLES, 2006).

Apesar do progresso, a Confederação Brasileira de Futebol manteve-se distante da organização da modalidade feminina durante um longo tempo. E apesar de se ter reconhecido o futebol feminino como modalidade esportiva nacional desde o ano de 1983, a modalidade não contou com uma seleção brasileira oficial durante toda a década de 1980 (SALLES, 2006).

A partir de 1990, a Confederação Brasileira de Futebol passou a apoiar o Futebol Feminino, mas ainda assim, os campeonatos estaduais diminuíram drasticamente. Em 1991 a FIFA organizou a primeira Copa do Mundo de Futebol Feminino na China, o Brasil como ainda não tinha clubes estruturados fez sua primeira aparição no Mundial com jogadoras do extinto Esporte Clube Radar e encerrou sua participação com a nona colocação (SALLES, 2006).

Ainda nos anos 90, apesar do apoio da CBF e da realização da primeira Copa do Mundo, o futebol nacional não se desenvolveu tanto quanto o esperado. Nos anos iniciais não houve a realização de torneios nacionais e o Campeonato Brasileiro só voltou a acontecer em 1994, um ano antes da próxima Copa em que novamente o

Brasil foi desclassificado. As melhores colocações vieram com os Campeonatos Sul Americanos, além dos Jogos Olímpicos de 1996 e a terceira Copa do Mundo de 1999, respectivamente o Brasil ficou em primeiro, quarto e terceiro lugar (SALLES, 2006).

Com os bons resultados, esperava-se que as mulheres consolidassem sua presença no futebol à época. Caso o reconhecimento viesse acompanhado pelas vitórias, isso contribuiria para um crescimento do público, bem como, para a aquisição de patrocínios e fortalecimento na mídia, ou seja, um maior estímulo ao esporte de modo geral. Entretanto, ao contrário do que acontecia no restante do mundo esse crescimento não veio a ocorrer no país (SALLES, 2006).

Início dos anos 2000 e com ele a esperança de um futuro melhor no Futebol Feminino Brasileiro, porém foi mais uma década perdida em questões estruturais. Apesar disso, os anos mais vitoriosos começariam a emergir trazendo uma maior visibilidade para a categoria (SALLES, 2006).

Em 2003 o futebol brasileiro ganhou reconhecimento mundial com a chegada da atleta Marta aos gramados. Após sua estreia, o país estava em quase todos os pódios dos campeonatos disputados. Com a prata nas Olimpíadas de 2004 havia a esperança de um desenvolvimento significativo, porém o país seguia sem competições nacionais de renome.

Finalmente em 2013 a CBF implementa o primeiro Campeonato Feminino de Futebol e em 2014 cria a Seleção Permanente, para dar ritmo às jogadoras que não tinham time e nem um calendário de jogos. A Conmenbol, em 2016, em busca de impulsionar a participação feminina na América do Sul, aprova em seu estatuto:

O solicitante (à licença) deverá ter uma primeira equipe feminina ou associar-se a um clube que possua o mesmo. Além do mais, deverá ter pelo menos uma categoria juvenil feminina ou associar-se a um clube que possua. Em ambos os casos, o solicitante deverá prover de suporte técnico e todo o equipamento e infraestrutura (campo de jogo para a disputa de jogos e treinos) necessária para o desenvolvimento de ambas as equipes em condições adequadas. Finalmente, se exige que ambos os times participem de competições nacionais e regionais autorizadas pela respectiva associação membro – prevê o regulamento. (Regulamento Licença de Clubes, 2016, p.40)

A Confederação Brasileira de Futebol seguiu o caminho da Conmebol, e em 2019 foi estipulado que os clubes masculinos passassem a ter um time feminino principal e de base. No país tem-se a disputa do Campeonato Brasileiro A1 primeira divisão que conta com 16 times e a A2 disputada por 16 equipes.

Apesar de tantos avanços, ainda hoje, as atletas sofrem preconceitos em relação a sexualidade, machismo, erotização dos jogos, baixos salários e uma infraestrutura inferior aos homens. Como ressalta Goellner (2005):

Ainda é precária a estruturação da modalidade no país, pois são escassos os campeonatos, as contratações das atletas são efêmeras e, praticamente, inexistem políticas privadas e públicas direcionadas para o incentivo as meninas e mulheres que desejam praticar esse esporte, seja como participantes eventuais, seja como atletas de alto rendimento. Para além destas situações a mídia esportiva pouco espaço confere ao futebol feminino (GOELLNER,2005, p.149)

Somam-se a estas questões outras barreiras que vigoram no país e impedem que o futebol feminino ganhe maior evidência nacional:

Existem fortes barreiras que impedem a evidência do futebol feminino. Há um desvio no calendário de competições, que dificulta ajustes nas grades televisivas. Esses elementos acabam criando um ciclo, por meio do qual são mantidas as dificuldades de aceitação e, como consequência a baixa apreciação do futebol feminino no Brasil, já que para estes crescimento se fazem necessários incentivos financeiros vindos de patrocinadores, que não notaram o futebol feminino como algo que faça gerar lucros para suas marcas, pelo fato da pouca presença nos meios de comunicação e a mídia. Sem estes recursos, que são necessários, os clubes têm muita dificuldade para se desenvolver e as atletas dificilmente conseguem dedicar-se somente à modalidade, por conta dos baixos salários (PISANI, 2014, p.10).

Outro fator preponderante é a questão do profissionalismo, que fica associado a produção de ganhos financeiros. O futebol feminino não sendo rentável não gera contratos/salários exorbitantes quanto no futebol masculino. A grande maioria das atletas tem o sonho de se tornarem jogadoras profissionais, mas o país ainda não tem um mercado profissional e sequer conta uma legislação específica sobre o tema. O futebol masculino levou décadas para consolidar um circuito profissional e o feminino começa a passar por isso atualmente (KESSLER, 2015).

De acordo com Padin (2016) faltam muitas coisas para alcançar o profissionalismo no Brasil: mais apoio de patrocinadores e mais transmissões dos jogos em TV aberta. Isso infelizmente não acontece, e, para haver investimento dos patrocinadores, as pessoas precisam ver os jogos.

Essa realidade começou a mudar, levando em conta que o futebol de mulheres vem quebrando recordes de público, como na Espanha em uma partida realizada entre Atlético de Madrid x Barcelona. Outro dado bastante representativo foi a Copa do Mundo de 2019, que ganhou o título de mais assistida da história desde a sua criação.

Países europeus e os Estados Unidos, ao contrário do que acontece no Brasil, tratam o futebol feminino de forma muito mais profissional e organizada, sendo muito bem valorizado, assim como acontece com o masculino. Há uma grande visibilidade, e por consequência disso, possui um número maior de praticantes na modalidade, isso representa um retorno financeiro maior aos clubes e às instituições que atendem ao futebol (DA SILVA, 2018).

A história do futebol feminino ainda é recente, as mulheres vêm vencendo barreiras, ganhando seu espaço com o tempo e derrubando os obstáculos que aparecem. As mulheres iniciaram ao longo da história uma luta pela igualdade perante os padrões e ainda há muito o que conquistar.

A tendência é de aumento do número de jogadoras e é possível acreditar no crescimento contínuo em termos de licenciadas durante os próximos anos. No Brasil, França e nos EUA, o futebol feminino teve um desenvolvimento diferente. A cultura e a percepção que as pessoas têm sobre esse esporte nos três países desempenha um papel importante no crescimento da modalidade em cada país.

No próximo capítulo foi realizado uma metodologia de caráter qualitativo para a análise dos dados.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa, de cariz qualitativo, utiliza-se do método de Análise Descritiva para cumprir com o objetivo de observar discrepâncias no que tange a remuneração no futebol em função do gênero. Segundo Reis (2002) as estatísticas descritivas são fundamentais no processo de organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos.

Dessa feita, através de uma base de dados extraída da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), relatório criado em 1975 e que se mostra como um instrumento de coleta de dados de atividades trabalhistas. Tal documento permite verificar quantos empregos formais existe no país, além de demissões e novos vínculos empregatícios criados. Os trabalhadores incluídos nessa base são pessoas contratadas por pessoa física ou jurídica, trabalhadores temporários e com prazo de trabalho determinado. Ademais, as informações contidas são separadas por município, faixa de remuneração e sexo.

Sob esse enfoque, foram coletados dados relativos a esportistas do ramo futebolístico, englobando jogadores(as) dos sexos masculino e feminino, devidamente registrados e regidos pelas leis trabalhistas praticadas no país. O período de análise consiste no hiato temporal entre os anos de 2013 e 2018, e a escolha por começar a partir de 2013 se deu por causa da realização nesta data da primeira edição do Campeonato Brasileiro Feminino.

Vale ressaltar que a base contempla todos os estados da federação, incluindo o Distrito Federal. Além disso, os indivíduos que compõem a amostra foram divididos em vários níveis salariais, indo, portanto, de meio salário mínimo até acima de vinte salários mínimos, todos os valores de acordo com o ano em questão. Tal divisão permite evidenciar com maior clareza as possíveis discrepâncias de remuneração entre os gêneros no âmbito do futebol.

A distribuição amostral por ano é composta da seguinte forma:

- 2013: 93 mulheres e 6.545 homens;
- 2014: 75 mulheres e 5.604 homens;
- 2015: 89 mulheres e 5.574 homens;
- 2016: 110 mulheres e 5.476 homens;
- 2017: 119 mulheres e 5.756 homens;

- 2018 por 130 mulheres e 6.281 homens.

Entretanto, quando se trata deste tema é ainda notória a dificuldade de encontrar dados concisos, que permitiriam uma análise mais ampla. Dessa feita, um esforço significativo deste estudo foi justamente organizar os dados existentes na Relação Anual de Informações Sociais e construir relações ainda não verificadas em outros estudos no país.

Diferentemente de outros países, o futebol feminino no Brasil ainda goza de pouca organização e disponibilidade de dados, até mesmo na Confederação Brasileira de Futebol, instituição máxima que cuida do esporte no país. Assim, as dificuldades encontradas para empregar técnicas mais sofisticadas de análise e ampliar as inferências deste estudo se devem em função dessas restrições de dados e estudos, predominando no Brasil ainda somente informações de cunho jornalístico e pouca validade científica.

A seguir os dados foram analisados e esmiuçados, gerando resultados que possibilitam notar a evolução da remuneração no futebol feminino nos últimos anos.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

De posse dos dados, nota-se, no âmbito do futebol que para o ano de 2013 quatro estados remuneraram atletas homens com até 0,5 salário mínimo. Como observa-se na tabela, destes quatro, três são estados do Sudeste. A região permaneceu majoritária nesta faixa salarial no caso do futebol masculino até o ano de 2017. Sobre o ano de 2018, percebe-se uma alteração deste cenário e a região Nordeste é a que passa a ter maior participação na remuneração de jogadores com até 0,5 salário mínimo.

Ainda no que tange à renda de jogadores do sexo masculino, mas observando agora o valor máximo da remuneração média, ou seja, 20 salários mínimos ou mais, nota-se que entre 2013 e 2018, de 9 a 11 estados continham atletas remunerados nesta faixa salarial, o que representa uma quantidade significativa. Destes, há uma concentração nos estados do Sul, Sudeste e Nordeste.

A nível de comparação, o comportamento do salário para o futebol feminino foi distinto. Entre 2013 e 2015, a faixa de remuneração média esteve entre 0,51 e 1 salário. Para estes 3 anos e essa faixa salarial há uma participação constante dos estados de Pernambuco e Minas Gerais. Nos anos subsequentes a faixa passa a ter o mínimo em 0,5 salário. Em 2016 e 2017, São Paulo foi o único estado com atletas remuneradas nesta faixa e em 2018, há um salto para cinco estados.

Com relação à faixa de remuneração máxima no caso do futebol feminino, no ano de 2013 apenas no estado do Paraná havia atletas mulheres que recebiam acima de 20 salários. Entre 2014 e 2017 houve um crescimento – ainda que moderado se comparado aos jogadores homens – no número de estados. Curiosamente, há um retrocesso nesse comportamento e volta a reduzir em 2018, quando apenas no estado de Minas Gerais havia atletas remuneradas nesta faixa salarial.

Tais análises estão condensadas na Tabela 1 representada a seguir, o que permite observar de forma concentrada os maiores e menores níveis de remuneração salarial por faixa salarial.

TABELA 1: Os Estados com Maiores e Menores Faixas de Remuneração Salarial

Ano	Gênero	Mínimo	Estados	Máximo	Estados
2013	M	0,5	PE, MG, ES, SP	20	PA, CE, PE, BA, MG, RJ, SP, PR, SC, RS, GO
	F	0,51-1,0	BA, MG, SP, PE	20	PR
2014	M	0,5	MG, SP, PR	20	PA, PE, BA, MG, RJ, SP, PR, SC, RS, MT, GO, DF
	F	0,51-1,0	CE, PE, SP	20	BA, MG, RJ, PR
2015	M	0,5	PR, MG, RJ, SP	20	CE, PE, BA, MG, RJ, SP, PR, SC, RS, GO
	F	0,51-1,0	PE, MG	20	MG, RJ, PR
2016	M	0,5	MG, SP	20	PA, CE, PE, BA, MG, RJ, SP, PR, SC, RS, GO
	F	0,5	SP	20	BA, MG, RJ, SP
2017	M	0,5	RS, PB, MG, RJ, SP	20	CE, PE, BA, MG, RJ, PR, SC, GO, RS
	F	0,5	SP	20	MG, SP, GO
2018	M	0,5	PB, PE, AL, SP, SC	20	CE, RN, PE, BA, MG, RJ, SP, PR, SC, RS, GO
	F	0,51-1,0	CE, PE, MG, SP, PR	20	MG

Fonte: Resultados da Pesquisa, 2019.

Lançando luz a faixa de remuneração, medida em salários mínimos, para a série analisada, 2013-2018, observa-se que grande parte dos jogadores do futebol masculino se concentram na faixa que varia de 1,01 e 1,50 salários. Em 2013 cerca de 2.000 jogadores eram remunerados nesta faixa, em 2018 esse número passou para mais de 10.000.

Quanto às faixas de 0,51 a 1 salário, 1,51 a 2 salários e 2,01 a 3 salários observamos um comportamento constante ao longo de toda a série. Houve um crescimento continuado em todos os anos da análise para as três faixas salariais e a quantidade de atletas neste caso gira em torno de 2.000. Assim, é possível concluir que não houve nenhuma variação considerável.

Analisando agora, as faixas que vão de 3 a 20 salários mínimos, percebemos uma tendência de queda, ou seja, quanto maior o salário, menor a quantidade de jogadores que auferem rendas expressivas. A distribuição da coluna indica que essa

situação é válida para todos os anos observados, embora o número de atletas tenha aumentado entre 2013 e 2018.

Um ponto da análise que merece destaque é o que ocorre na faixa de mais de 20 salários. Após a queda brusca na faixa anterior, há um salto no número de jogadores que recebem o máximo salarial. A distribuição da coluna mostra que o crescimento foi constante ao longo dos anos e em 2018 estava em cerca de 3.000 atletas.

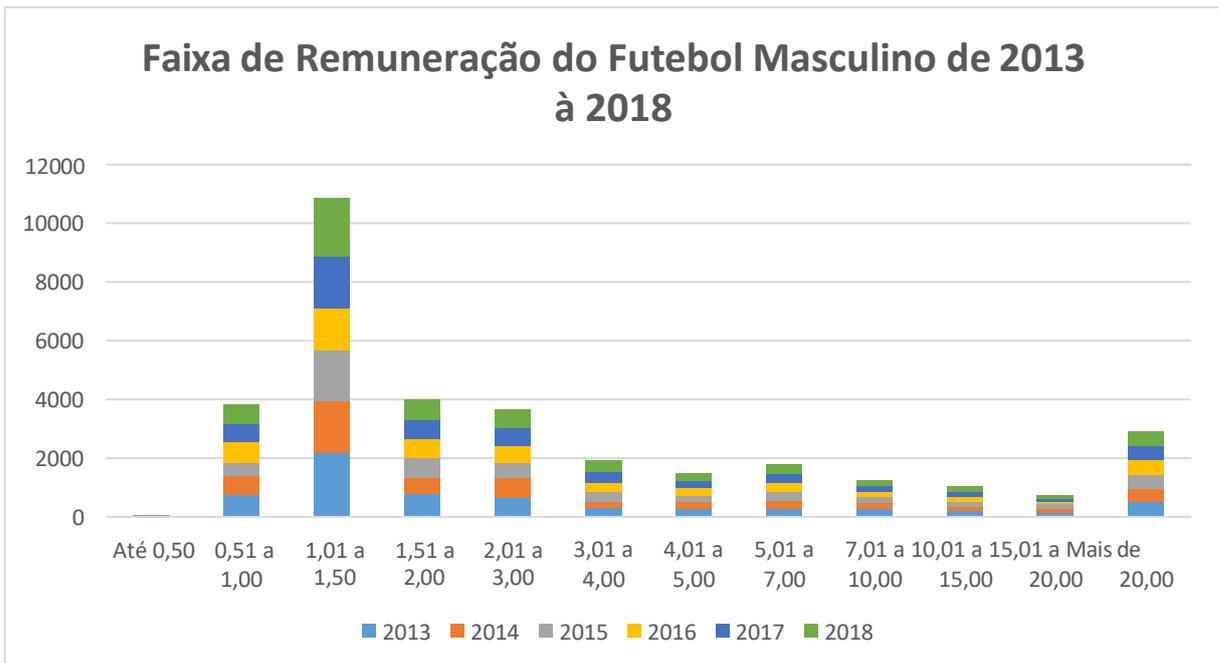


GRÁFICO 1: Faixa de Remuneração do Futebol Masculino de 2013-2018
Fonte: Resultados da Pesquisa, 2019.

Em contrapartida, a análise gráfica que diz respeito ao futebol feminino, de modo geral, deixa claro que ao longo dos anos não houve a mesma constância no comportamento da evolução salarial já constata para o futebol masculino.

Há alguns casos comuns aos dois gráficos, como por exemplo, a faixa salarial de maior concentração. No caso das mulheres, a maioria das atletas também se encontram na faixa salarial que varia de 1,01 a 1,50 salários mínimos. No entanto, o que se observa pela distribuição da coluna é que o crescimento se deu de forma desigual ao longo dos anos. Em 2013, cerca de 40 mulheres recebiam nesta faixa e em 2018 foi quando ocorreu o maior crescimento, passando para cerca de 230 jogadoras. Por outro lado, esse aumento significativo se restringe apenas a essa faixa

salarial, em todas as outras a evolução no número de atletas femininas foi tímida. Apenas as faixas de 2,01 a 3 salários e 4,01 a 5 salários ultrapassam 50 mulheres.

Ainda a nível de comparação, ao contrário do que acontece no cenário do futebol masculino, não há grande discrepância no nível de mulheres que auferem entre 10 salários e mais de 20 salários. Ainda assim, vemos uma quantidade muito baixa, apenas cerca de 30 mulheres se concentram nessas faixas salarias.

Ressalta-se que diversos fatores contribuem para reduzir a visibilidade do futebol feminino no país. A obrigatoriedade lançada em 2018 no Licenciamento de Clubes da Confederação Brasileira de Futebol, estipulou que cada clube da série A do Brasileiro tivesse que manter um time de futebol feminino, fez com que novos problemas estruturais viessem à tona. Quando faltava menos de quatro meses para iniciar o Campeonato Brasileiro, o site do Globo Esporte produziu um Raio X do futebol feminino no Brasil e levantou que naquela época dos 20 clubes que estavam disputando a série A do Brasileiro, apenas sete tinham time de futebol feminino estruturado e cinco nem sequer existiam. Essa condição deixa claro que mesmo as medidas institucionais que deveriam funcionar como incentivo, em alguns casos acabam sendo burladas.

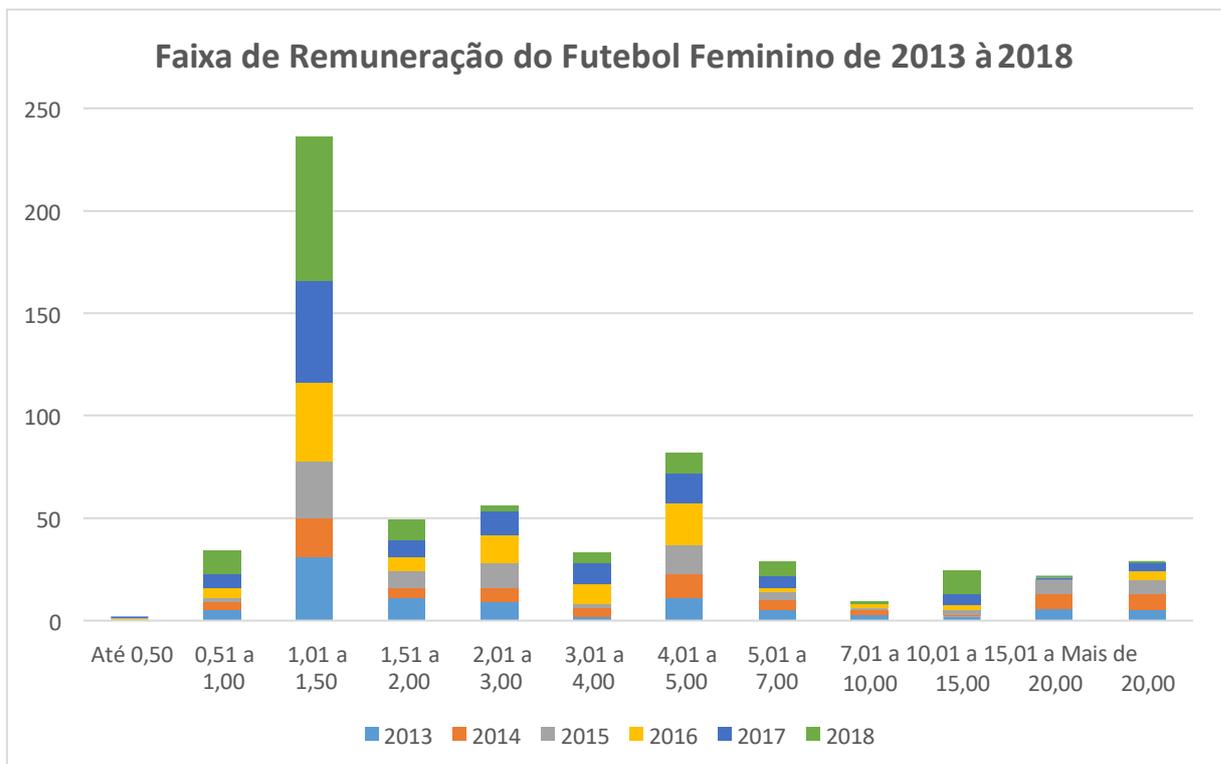


GRÁFICO 2: Faixa de Remuneração do Futebol Feminino de 2013-2018
 Fonte: Resultados da Pesquisa, 2019.

Observa-se que entre 2013 e 2018 houve uma evolução em 100% no número de participação para a faixa salarial até 0,50 salário mínimo para os atletas homens, enquanto no caso das atletas mulheres, para este mesmo período e faixa salarial, a evolução foi de 0%. Na faixa de 0,51 salário mínimo a 1 salário mínimo o resultado foi diferente. Para os homens, ocorreu um declínio em -10,20% enquanto para as mulheres houve um crescimento em 120%. Isso reflete a tendência de aumento da participação de mulheres no esporte em questão.

Na faixa entre 3,01 e 4 salários mínimos, os resultados são ainda mais favoráveis. Para esta faixa salarial a participação feminina cresceu 5 vezes mais do que a masculina. Observamos uma discrepância ainda maior na faixa de remuneração de 10,01 e 15 salários mínimos, o número de homens reduziu -4,35% e o número de mulheres cresceu em 450%, uma variação bastante significativa. Quanto à maior faixa salarial da série, que corresponde à 20 salários mínimos ou mais, houve uma redução em ambos os sexos, para os homens de -0,58% e para as mulheres em -80%.

No entanto, vale ressaltar que a grande diferença é influenciada pela discrepância dos dados, ou seja, o número de jogadores homens é bem maior do que o número de jogadoras mulheres.

Visando dar maior ênfase ao cenário contemporâneo, não se atendendo a análise a tão importante evolução histórica dos últimos anos, foram gerados dois gráficos (vide Gráfico 3 e Gráfico 4) para a faixa de remuneração no último ano da série.

O quadro de 2018 do futebol masculino mostra que a distribuição por faixa salarial era composta em maior parcela por atletas remunerados na faixa de 1,01 a 1,5 salários e de 1,5 a 2 salários. Isso indica uma visão geral da realidade da modalidade no Brasil, onde grande parte dos jogadores tem rendimentos na casa de R\$1.000,00. Além disso, como a maioria das equipes disputam apenas o Estadual, na ausência de competições que necessitem de contratações de longo prazo, boa parte dos atletas acabam sendo dispensados. Esse panorama de baixos rendimentos é reforçado pelo relatório da CBF divulgado pelo site Globo Esporte. De acordo com o estudo, 80% dos jogadores de futebol ganham até mil reais e 96% não passam de cinco mil. Os maiores salários e o que maioria dos atletas almejam é uma realidade para apenas 2% do total de atletas, todos pertencentes a elite do futebol (fonte: Globo Esporte).

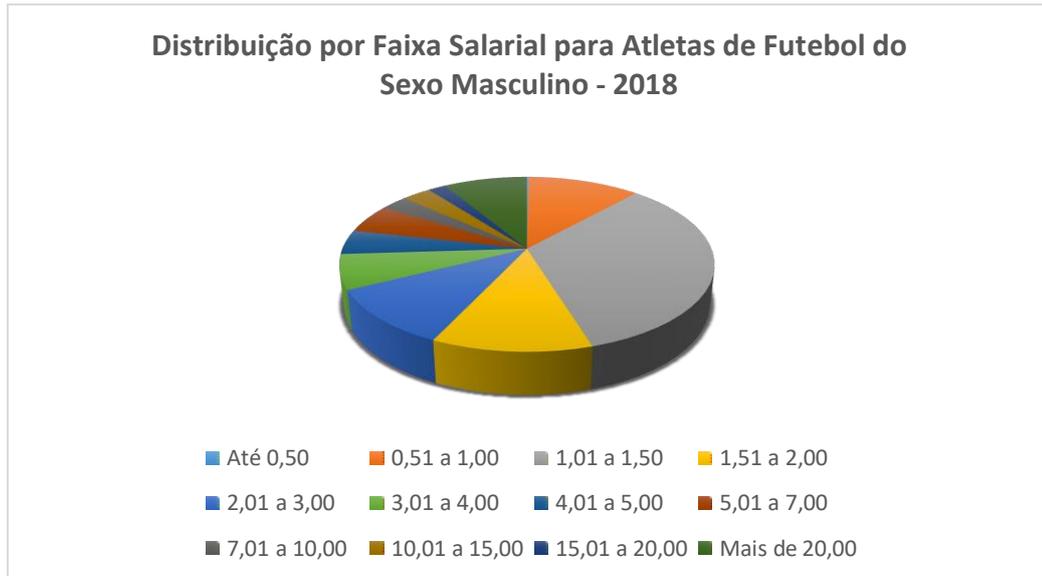


GRÁFICO 3: Distribuição por faixa salarial de atletas do sexo masculino, 2018.
Fonte: Resultados da Pesquisa, 2019.

No que diz respeito ao cenário do futebol feminino em 2018, ano mais recente da nossa análise e que supostamente – dada a evolução apresentada – deveria apresentar dados mais igualitários, o que se vê na verdade é que grande parte das atletas recebem nas faixas de pagamento mais baixas. Mais da metade eram remuneradas na faixa salarial de 1,01 a 1,5 salários e a segunda maior área de concentração era na faixa de 0,51 a 1 salário. Para as maiores faixas salariais, as que ultrapassam os 10 salários mínimos, o gráfico indica parcelas extremamente pequenas de atletas, ou seja, números poucos significativos.

Em consonância com estes dados, está até mesmo as contratações de países popularmente reconhecidos por oferecer salários melhores. Um relatório divulgado pelo Sindicato Internacional de Atletas do Futebol (FiFPro) apresentou uma pesquisa realizada em países como Alemanha, Inglaterra e EUA. Os resultados mostram que todas as jogadoras profissionais jogam pela seleção nacional ou na primeira divisão de seus países. O relatório indica que 49,5% das jogadoras não recebe salário dos clubes para jogar. E as que recebem são mal remuneradas: mais de 60% recebe 600 dólares ou menos por mês e 37% dizem conviver com atrasos no pagamento (AGÊNCIA BRASIL, 2018).

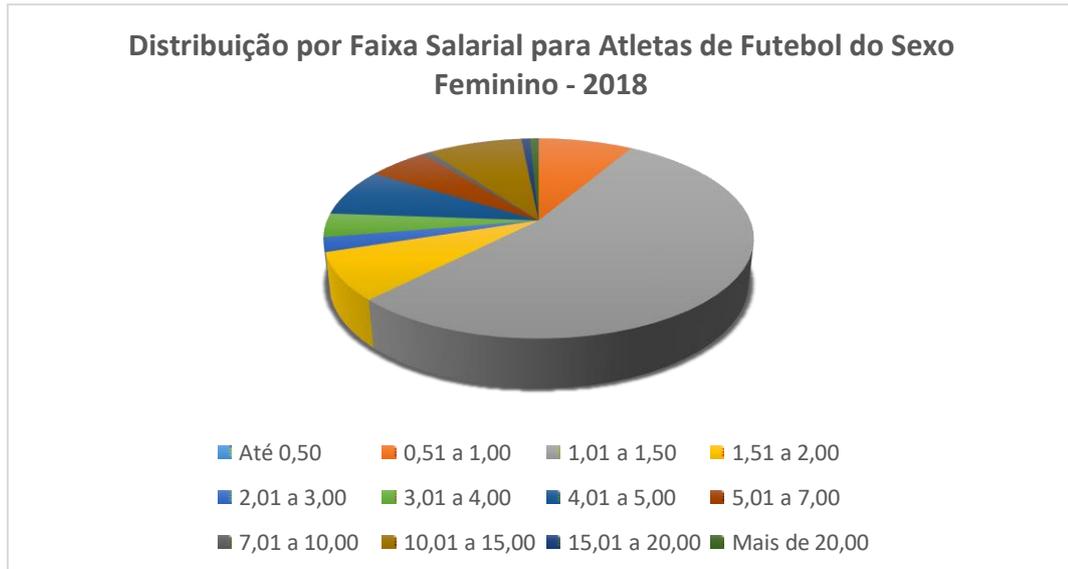


GRÁFICO 4: Distribuição por faixa salarial para atletas do sexo feminino, 2018.

Fonte: Resultados da Pesquisa, 2019.

O panorama lançado pela análise de resultados mostra que, mesmo no ano de 2018, o país do futebol é somente o país do futebol masculino. Além das diferenças nas remunerações, as disparidades se estendem às premiações onde as mulheres não ganham nem 1% do que os homens recebem e também à investimentos por parte dos próprios times.

Neste contexto e conforme O Globo (2019), apenas 1% do orçamento dos clubes vai para as equipes femininas, outro número que explana as reduzidas chances de renovação da modalidade no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da plataforma teórica que aborda a participação feminina no mercado de trabalho, a desigualdade salarial e a evolução do futebol feminino, observa-se a presença de uma disparidade significativa, e que muito se dá pela discriminação exercida quanto a presença da mulher em muitos postos de trabalho. A construção de bases arcaicas da sociedade e que afeta a figura feminina de modo geral, se estende fortemente ao mundo futebolístico, que até os dias atuais é um nicho composto em grande parte por homens.

Após o uso de estatística descritiva para interpretar os dados disponibilizados pela RAIS, foi possível construir uma análise de resultados que evidenciou a presença de uma quantidade surpreendentemente maior de atletas do sexo masculino com vínculos empregatícios ativos em relação à quantidade de atletas do sexo feminino, para todos os anos do período analisado, ainda que tenha ocorrido algum crescimento entre 2013 e 2018. Isso reforça o pressuposto inicial de que a participação da mulher no mercado tem evoluído, mas, que ainda assim as disparidades permanecem fortes.

Essa condição é consequência, entre outras razões, da questão do profissionalismo, que fica associado a produção de ganhos financeiros. Ou seja, o futebol feminino não apresenta rentabilidade suficiente aos contratantes e, portanto, jogadoras mulheres não auferem salários tão prestigiosos quanto o que encontramos no futebol masculino. Como observado, mesmo em 2018 apenas cerca de 30 mulheres recebiam mais de 20 salários mínimos, enquanto a quantidade de homens girava em torno de 3.000 para esta faixa salarial, uma discrepância exorbitante. Vale ressaltar que tanto em 2013 quanto em 2018, apenas um estado remunerava mulheres nessa faixa.

Uma defasagem da base de dados utilizada é a dificuldade de captar precisamente a diferença salarial entre os atletas, mas prova-se a presença de uma quantidade muito maior de homens do que mulheres neste mercado. Vale ressaltar ainda que os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) são formados por vínculos contratuais formalizados em carteira, mas a maioria dos clubes de futebol, evitando entraves com a legislação trabalhista, pagam os atletas via direitos de imagem. No entanto, essa ressalva deve ser desconsiderada, uma vez que, a discrepância é provável de ser ainda maior dado que o futebol masculino também remunera em grande parte via direito de imagem.

A maior parte dos desportistas de ambos os gêneros estão concentrados na faixa que varia de 1,01 a 2 salários mínimos. Sobre a participação feminina, percebe-se um aumento das mulheres no ano de 2018, ainda que bastante discreto. Isso se deve ao fato que neste ano alguns clubes masculinos já estavam se adequando à norma da *Conmebol* que estipula a obrigatoriedade de todos os times possuírem equipes femininas. Em certa medida essa norma contribuiu para elevar o número de contratações, embora tenha gerado problemas estruturais.

Para alcançar o profissionalismo da modalidade no Brasil, ainda há carência de muitos fatores. Falta apoio de patrocinadores e da mídia, tanto para angariar fundos, quanto para aumentar o número de transmissões e divulgar o futebol feminino. Além disso, o país não conta com uma legislação específica sobre o tema. Reformas sociais e legislativas tendem a ser um processo lento, que requer indivíduos e grupos dedicados e persistentes.

Tendo constatado que a posição da mulher permanece pouco significativa no mundo desportivo, encontra-se alguns questionamentos: Por que há uma diferença tão grande no número de vínculos empregatícios entre ambos os sexos no mundo do futebol? Algum dia será possível que mulheres sejam remuneradas ao mesmo nível que os homens em todos os postos de trabalho, inclusive no futebol? Espera-se com este estudo contribuir para este debate de grande relevo e que tais indagações fomentem uma nova agenda de pesquisa que explore tal assunto de investigação sob novas perspectivas, afinal a desigualdade é um dos maiores problemas observados na realidade econômica e social do Brasil, sendo a desigualdade de gênero uma parte importante dessa ampla questão.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Estudo mostra que 49% das jogadoras de futebol não recebem salário. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2018-07/estudo-aponta-que-49-das-jogadoras-de-futebol-nao-recebe-salarios>. Acesso em 14/12/2019.

BARROS Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013. Comitê de Estatísticas Sociais. Base de Dados. Disponível em: <<https://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/mte/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais.html>> Acesso em: 11/12/2019.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. Campeonato Brasileiro Feminino terá Primeira Edição em 2013. Disponível em: <<https://www.cbf.com.br/futebol-brasileiro/noticias/campeonato-brasileiro-feminino/campeonato-brasileiro-de-futebol-feminino-tera-1a-edicao-em-2013>> Acesso em: 21/11/2019.

DA ROCHA WEISHAUPPT PRONI, Thaíssa Tamarindo; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Estudos Feministas, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018.

FAUSTINO, Izabel; ARAÚJO, Elisângela; MAIA, Katy. Mercado de Trabalho e Discriminação: Uma Análise Das Diferenças Salariais e Discriminação por Gênero No Brasil e Macrorregiões (2004-2014). ANPEC, 2017.

GLOBO ESPORTE. Em Relatório, CBF aponta que 96% dos Atletas Ganham Menos que R\$5 Mil. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/noticia/2016/02/em-relatorio-cbf-aponta-que-96-dos-atletas-ganham-menos-de-r-5-mil.html>> Acesso em 14/12/2019.

GOELLNER, Silvana Vilodre. Mulheres e futebol no Brasil: entre sombras e visibilidades. Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, 2005.

KESSLER, C. S. Mais que barbies e ostras: uma etnografia do futebol de mulheres no Brasil e nos Estados Unidos, 2015.

LALLEMAND, Aurore. *French and American women's soccer: evolution and comparison of the markets*, 2014.

LAPA, T. S. Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. Revista da ABET, v. 15, n. 1, Jan/Jun. 2016, p.127-137.

LEITE, M. S.; Souza P. C. F.; Silva R. N. S.; Souza A. R. G.; Martinez A. C. Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. Revista do curso de Direito da Universidade Braz Cubas v.1 n.1: Maio de 2014

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *cadernos pagu*, 2006, 26: 405-430.

MELLO, Ana Claudia R. Costa D. As mulheres na guerra. Pré Univesp, n. 51, 2015.

MOREL, M. e SALLES, J.G. Atlas do Esporte. Futebol Feminino. Disponível em: <<http://www.atlasesportebrasil.org.br/textos/53.pdf>> Acesso em 12/11/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 14^a ed. rev., São Paulo, Saraiva, 1997, p.589.

O GLOBO. No Orçamento dos Clubes Menos de 1% é para o Futebol Feminino. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/esportes/no-orcamento-dos-clubes-menos-de-1-para-feminino-23772831>> Acesso em 14/12/2019.

PISANI, M. S. Migrações e deslocamentos de jogadoras de futebol: mercadoria que ninguém compra? Revista Esporte e Sociedade, Niterói, ano 9, n. 23, p. 1-10, mar. 2014.

REIS, E. A. e REIS, I. A. Análise descritiva de dados. Síntese numérica Estatística, 2002.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>> Acesso em 20/11/2019.

RODRIGUES, Paulo Jorge et al. O trabalho feminino durante a revolução industrial. XII semana da mulher. São Paulo, 2015

SALESIANO, C. U. C e DA SILVA, I. C A desigualdade de gênero no futebol brasileiro, 2018.

SOUTHALL, S. G., Nagel, M. S., & Legrande. *Build it and they will come? The Women's United Soccer Association: a collision of exchange theory and philanthropy. Sport Marketing Quarterly*, 2005.

TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. Revista Gênero, 2008.

ZUNSZTERN, Laura Matte. A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho-Unisul Virtual, 2017.