



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

DÉBORAH NASCIMENTO DE CASTRO

AS DISPARIDADES ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO:
Um olhar sob o futebol feminino

BRASÍLIA
2022

DÉBORAH NASCIMENTO DE CASTRO

AS DISPARIDADES ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO:

Um olhar sob o futebol feminino

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade de Brasília, como requisito
para obtenção do grau de Bacharela em
Direito.

Orientador: Antônio Sérgio Escrivão Filho

BRASÍLIA

2022

DÉBORAH NASCIMENTO DE CASTRO

AS DISPARIDADES ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO:
Um olhar sob o futebol feminino

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade de Brasília, como requisito
para obtenção do grau de Bacharela em
Direito

Brasília, 05 de maio de 2022

Banca Examinadora:

Orientador: Antônio Sergio Escrivão Filho - Doutor em Direito FD/UnB

Examinadora 1: Talita Tatiana Dias Rampin - Doutora em Direito FD/UnB

Examinadora 2: Juliana Gonçalves Veras – Especialista em Direito do Trabalho/
Universidade Cândido Mendes

Dedico à minha mãe Iara, meu irmão Pedro Henrique, meu pai Valderico e a toda minha família e amigos, pela força durante essa jornada, pelos ensinamentos ao longo da vida e por acreditarem no meu potencial.

A Deus por ter me guiado e me dado luz quando mais precisei.

AGRADECIMENTOS

Início agradecendo a Deus pela oportunidade de vivenciar tantos momentos dentro da Faculdade de Direito, de conhecer tantas pessoas dentro da Universidade de Brasília e para além dela, e principalmente, por me dar a força necessária para concluir mais essa etapa.

Agradeço à minha família por todo o apoio, pela compreensão e energias positivas que mandaram, vocês são a base de tudo, lutaram para que eu tivesse uma educação de excelência, e neste momento retribuo todo investimento e esperança que depositaram em mim. Obrigada!

Agradeço as amizades que fiz durante a graduação e que levarei para a vida, amizades que conquistei vestindo o azul e vermelho desde que entrei na UnB, que fizeram a minha graduação ser mais leve, que me mostraram que o esporte e a universidade podem (e devem) caminhar lado a lado. Obrigada Olímpia, pelos anos em que fui atleta e gestão, pois foi nesse tempo que fiz amizades, conheci pessoas diversas, levantei e defendi pautas como a que será abordada aqui. Em especial, agradeço ao time de futsal feminino por ter me acolhido desde o início, por ter me dado tantas alegrias (mesmo com treinos aos domingos, 9h da manhã!), e por ter me feito refletir tantos assuntos dentro e fora de quadra. Atlético não é, e nunca será, somente esporte e festa, atlético é lugar de resistência, lugar de diversão, mas também de debate político-social.

Sou imensamente grata à Juliana Veras por ter caminhado comigo nessa escrita, pela dose diária de incentivo, de apoio, de palavras reconfortantes e por contribuir das mais variadas formas para que eu pudesse finalizar esse trabalho. Agradeço também, à Caroline e Mariane (as gêmeas) pelo auxílio, pela motivação e por todas as conversas que tivemos desde o início da graduação. Meus sinceros agradecimentos à Lorena Veras por todas as vezes que foi meu suporte e me ajudou a chegar nessa reta final, de igual modo agradeço à Izabella Souza, Mariana Boechat e Franklin Bauer pelo afago no coração quando tudo estava um grande caos.

Agradeço ainda, à Maryella, uma mulher incrível, que nas horas do desespero me acalmou com palavras de carinho e demonstração de afeto. Obrigada por seu amor e sua essência, por ter me dado força quando precisei, pela compreensão e paciência, (pelos puxões de orelha também), por todo incentivo, motivação, e por ter sido presente em todos os momentos que precisei. Você é perfeita!

Por fim, agradeço à todos aqueles que de alguma forma contribuíram na minha formação e nessa etapa final. Meus agradecimentos à Talita Rampin pela disponibilidade e oportunidade de tê-la compondo a banca, à Carina Ávila pelas referências futebolísticas em suas matérias, por ter aceitado fazer parte da banca também, mas por motivos adversos não pôde, e ao meu orientador, Antônio Sérgio Escrivão Filho, pelos ensinamentos, por ter topado esse desafio comigo, pelo estímulo e pela excelente orientação, por ter acreditado que seria possível e por me fazer acreditar que no final daria certo. (E deu!)

“Lutar pela igualdade sempre que as
diferenças nos discriminem, lutar pelas
diferenças sempre que a igualdade nos
descaracterize.”

(BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS)

RESUMO

O trabalho em tela visa analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho e a forma de tratamento dado a elas, com um recorte voltado para o cenário do futebol. Após a compreensão sobre o mercado de trabalho e suas relações, serão abordados os aspectos culturais, sociais e históricos que impuseram na figura feminina o dever de cuidado com a família e com o lar, colocando-a em posição de submissão e dependência do homem, tornando complexa sua participação no mercado de trabalho. E mesmo com todos os empecilhos, veremos a luta das mulheres na busca por sua independência, e que aos poucos ganharam espaço na seara trabalhista. Contudo, é possível observar que essa conquista ainda estava marcada pela segregação do tipicamente feminino e masculino, conhecida como divisão sexual do trabalho. Serão apresentados dados que comprovam as disparidades entre os gêneros, e ainda, que há interseccionalidade de gênero e raça, determinando a dupla discriminação da mulher. Diante do exposto, não é diferente a desigualdade no âmbito esportivo entre homens e mulheres, as condições de acesso e participação foram marcadas por repressões, machismos e estereótipos que refletem a visão da sociedade sobre o papel da mulher no mundo. Por fim, buscando compreender como esses elementos históricos e culturais se relacionam com o direito e a justiça, serão analisados casos judiciais dentro do futebol feminino, afim de apurar como a justiça se posiciona diante das disparidades entre os gêneros, e que ensejam em um ciclo vicioso de invisibilidade, falta de apoio, incentivo e a consequente dificuldade de inserção e permanência das mulheres no esporte.

Palavras-chave: mercado de trabalho; disparidade; gêneros; segregação; futebol.

ABSTRACT

The work in question aims to analyze the insertion of women in the labor market and the form of treatment given to them, with a focus on the football scenario. After understanding the labor market and its relationships, the cultural, social and historical aspects that imposed on the female figure the duty of care for the family and the home are addressed, placing her in a position of submission and dependence on men, making their participation in the labor market complex. And even with all the obstacles, however, we can observe that besides the struggle of women in the search for their independence, they little by little have gained space in the labor field. However, it is possible to observe that this achievement was still marked by the segregation of the typically female and male, known as the sexual division of labor. Data are presented that prove the disparities between genders, and also that there is intersectionality of gender and race, determining the double discrimination of women. Given the above, inequality in sports between men and women is no different, given that the conditions of access and participation were marked by repression, male chauvinist and stereotypes that reflect society's view of the role of women in the world. Finally, seeking to understand how these historical and cultural elements relate to the law and the justice, this work will analyze judicial cases within women's football in order to investigate how justice is positioned in the face of disparities between genders, that give rise to a vicious cycle of invisibility, lack of support, incentive and the consequent difficulty of insertion and permanence of women in sport.

Keywords: labor market; disparities; genres; segregation; football.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIFA	Federação Internacional de Futebol
FIFPro	Sindicato Internacional dos Jogadores de Futebol
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MT	Mercado de Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Tribunal Regional do Trabalho
RR	Recurso de Revista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT/RJ	Tribunal Superior do Trabalho do Rio de Janeiro
TST	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 - DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO ..	14
1.1 DA DESIGUALDADE ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO	15
1.2 O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E SUAS VARIÁVEIS	19
CAPÍTULO 2 - DAS MÚLTIPLAS DIFERENÇAS ENTRE OS GÊNEROS NO ESPORTE E NO FUTEBOL	25
2.1 O SURGIMENTO DO FUTEBOL FEMININO: traçando a desigualdade	28
2.2 A PROIBIÇÃO DO FUTEBOL PARA AS MULHERES E SEUS REFLEXOS	31
2.3 INFORMAÇÕES SOBRE OS SALÁRIOS PAGOS NO FUTEBOL FEMININO E MASCULINO	38
CAPÍTULO 3 – O FUTEBOL FEMININO VAI À JUSTIÇA?	41
3.1 ESTUDO DE CASO: negativa de vínculo empregatício	43
3.2 ESTUDO DE CASO: reconhecimento de vínculo empregatício	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS.....	56

INTRODUÇÃO

O tema da pesquisa diz respeito às disparidades nas relações de trabalho entre os gêneros masculino e feminino, fruto de uma concepção histórica e cultural do lugar da mulher¹ perante a sociedade. Percepções que refletem na inserção e permanência dela no mercado de trabalho e desaguam, também, em outros âmbitos, como o esportivo e, nesse caso, em específico, o futebol.

A pesquisa surge de um problema do qual presenciei nas diversas vezes em que participei de campeonatos de futebol e até de outras modalidades, era nítida a diferença de tratamento das equipes masculinas com as equipes femininas, desde o tempo total de jogo (que via de regra para os jogos femininos são menores) à torcida presente nas partidas (que via de regra a presença é baixa, ou ainda, são acompanhadas de gritos e dizeres machistas e misóginos). A partir daí, busquei compreender melhor as relações de gênero, o que historicamente constitui as disparidades e o posicionamento da justiça perante esses casos.

A metodologia aplicada na pesquisa foi a revisão teórica ou bibliográfica, artigos científicos que tratassem dos temas relacionados ao gênero, mercado de trabalho e ao futebol, bem como reportagens de jornais e revistas que abordassem os assuntos mencionados, observando a relevância de cada notícia, os impactos decorrentes dela e que fossem recentes, além de ter como ponto de partida da pesquisa, o surgimento das primeiras indústrias no século XIX e o papel destinado às mulheres e aos homens no mercado de trabalho. E ao final, analisou-se decisões judiciais sobre a profissionalização do futebol feminino no Brasil, buscando as decisões nos tribunais regionais e superiores, utilizando o critério de relevância e notoriedade da decisão, além da possibilidade de acesso às íntegras, com intuito de compreender em que medida existe (se existe), o viés de gênero quando tratam-se de atletas femininas.

Ressalta-se que o intuito da pesquisa não é a resolução do problema das disparidades, mas buscar compreender porque elas existem e como elas acontecem. O debate aqui inserido é importante para pensarmos como a sociedade se porta em

¹ Explica-se que serão abordadas questões sobre mulheres cisgêneros, tendo em vista que o campo de pesquisa para abordagem de mulheres trans é amplo e complexo, entendendo que para essa abordagem o estudo deveria ser direcionado à elas.

relação às mulheres, e como esses comportamentos refletem na vida profissional e familiar.

Em relação a estrutura do trabalho, cita-se que o capítulo 1, intitulado de “Das relações de gênero no mercado de trabalho”, será abordado brevemente o entendimento de especialistas sobre o mercado de trabalho e as desigualdades entre gêneros, de modo que essas desigualdades são resultantes da forma como a mulher foi inserida nesse meio, as concepções, crenças e culturas sociais que contribuíram para o surgimento e perpetuação das disparidades.

Entendendo historicamente a inserção da mulher no mercado de trabalho, realiza-se o recorte dessas concepções no futebol, de modo que no capítulo 2, cujo título é “Das múltiplas diferenças entre os gêneros no esporte e no futebol”, serão abordadas as condições de acesso e participação das mulheres, em relação aos homens nas práticas desportivas em geral. Delimitando o tema a ser tratado, traça-se um histórico da chegada do futebol no Brasil e como a prática desse esporte pelas mulheres foi percebido pela sociedade.

Identificando os aspectos culturais e sociais que impactaram na vida da mulher e sua ascensão no mercado de trabalho, em especial no futebol, no terceiro e último capítulo, intitulado de “O futebol feminino vai à justiça?”, serão analisados dois casos judiciais sobre o vínculo empregatício de atletas de futebol e dois times profissionais, buscando compreender como o direito participa desse cenário, envolvendo a temática das disparidades entre os gêneros. Os casos selecionados referem-se ao Corinthians, do qual houve o reconhecimento do vínculo empregatício com a atleta, e o Atlético Goianiense, em que a decisão determinou a negativa de vínculo entre o clube e a atleta, e foram escolhidos pelos clubes serem conhecidos no mundo futebolístico e pela possibilidade de acesso aos autos dos processos para melhor análise da questão.

CAPÍTULO 1 - DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

De início, faz-se necessário entender o que é o mercado de trabalho e como ele funciona. Para Idalberto Chiavenato (2010, p.104), “o mercado de trabalho (MT) é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas diversas organizações. Toda organização - na medida em que oferece oportunidades de trabalho - constitui parte integrante de um MT”. Sendo assim, o mercado de trabalho é compreendido pela relação entre as pessoas que procuram emprego (empregados) e aqueles que oferecem o emprego (empregadores), no qual via de regra, a recompensa pelo trabalho exercido é feita por meio do salário em dinheiro.

Chiavenato (2010), expõe que é no mercado de trabalho que ocorrem as transações e os relacionamentos, no qual “mercado” significa o espaço de transação, onde ocorrem as trocas e intercâmbios entre quem oferece um produto ou serviço e aqueles que estão à procura de um produto ou serviço, sendo esse mecanismo de oferta e procura a característica marcante do mercado. Além disso outras características do mercado de trabalho influenciam o comportamento dos indivíduos, como por exemplo, quando o mercado está em oferta existe o excesso de vagas e oportunidades de emprego, já quando está em situação de procura, o mecanismo se inverte e tem-se a escassez das vagas e oportunidades, fazendo com que os indivíduos concorram entre si de busca mais ferrenha na busca de um emprego.

Há ainda, segundo Chiavenato (2010), a subdivisão do mercado de trabalho em formal e informal, o primeiro contendo as relações contratuais de trabalho e o segundo com regras de mínima interferência governamental. Além disso, o mercado de trabalho possui uma dinâmica, sendo suas variáveis a rotatividade, produtividade, salário, emprego e desemprego, fatores que regem as relações do mercado de trabalho em certos períodos, determinando o valor do salário mínimo, as taxas de desemprego, o quantitativo de emprego e etc.

O mercado de trabalho também está dividido em três grandes setores, sendo eles, Setor Primário, Setor Secundário e Setor Terciário. O Setor Primário diz respeito às relações de trabalho na agricultura, pecuária e extração mineral e vegetal, portanto, são as relações que estão diretamente ligadas à matéria-prima. Já no Setor Secundário, as relações estão ligadas ao desenvolvimento das matérias-primas, extraíndo delas objetos que possam ser utilizados de diferentes formas, e para exemplificar, tem-se os trabalhos das indústrias e da construção civil. Por fim, no Setor

Terciário estão as relações de trabalho interpessoais, nas quais existe uma prestação de serviços entre as pessoas, de acordo com o exposto por Humberto Angelo (*et al.*, 2013), e é neste setor que se encontra a relação de trabalho a ser tratada ao longo da presente monografia.

1.1 DA DESIGUALDADE ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

Diante do surgimento das primeiras indústrias, as mulheres possuíam papel fundamental nos setores têxtil e de confecções. Entretanto, os movimentos democráticos do século XIX exaltavam a masculinidade e colocavam as mulheres em posição de dependência em relação aos homens, isso porque o papel entendido pela sociedade como natural para elas estava contido nos afazeres domésticos, segundo José Dari Krien (*et al.*, 2017).

Há algum tempo a porcentagem das mulheres economicamente ativas tem aumentado. Esse aumento deve-se, entre outros fatores, aos movimentos sociais e políticos que visam mudar os padrões culturais e impulsionar as mulheres nos estudos e na participação do mercado de trabalho, conforme destaca Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi, “ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional” (apud NERY; SANTOS; SANTOS, 2020, p. 9).

Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, destaca-se de forma notória as desigualdades de gênero e raça, nas taxas de emprego/desemprego, na questão salarial e nas estruturas empresariais, que refletem a precariedade do oferecimento da educação, além das reproduções de pobreza e exclusão social. Isso porque os dados da PNAD Contínua de 2019, demonstram que apenas 54,5% (cinquenta e quatro vírgula cinco por cento) das mulheres com 15 (quinze) anos ou mais estão no mercado de trabalho, enquanto entre os homens da mesma faixa etária esse percentual é de 73,7% (setenta e três vírgula sete por cento). Quando o assunto é mulheres negras, esse percentual é ainda menor, sendo de 53,5% (cinquenta e três vírgula cinco por cento), segundo as pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística realizadas em 2019. Neste tocante, vale mencionar o exposto por DeGraff e Anker:

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ter uma variedade de formas, incluindo a participação diferenciada na força de trabalho e a segregação ocupacional por sexo que aqui se discute, bem como outros aspectos, tais como os baixos salários recebidos pelas mulheres ou o assédio sexual no local de trabalho. Existem inúmeras teorias para explicar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho [...]. (DEGRAFF; ANKER, 2010, p. 164-165)

Aqui, vale frisar que o patriarcado é importante fator para a precarização e segregação do mercado de trabalho da mulher. Leia-se patriarcado como uma posição de privilégio e poder social, econômico e político do homem, ao passo em que a mulher está sujeita à submissão e invisibilização, possuindo menos oportunidades e benefícios perante a sociedade, prevalecendo as relações de poder e domínio dos homens em detrimento daqueles que não estão no padrão normativo de raça, gênero e orientação sexual, como explica Neuma Aguiar (2011, p. 322), concluindo que “as mulheres são subordinadas aos homens no sistema patriarcal”.

É verdade que existe certa dualidade para o conceito de patriarcado. Para Max Weber (apud Machado, 2000), ao discorrer sobre os diferentes sistemas de dominação na história, esse conceito refere-se a uma forma de organização ou dominação social pré-burocrática, ou seja, não regida pelo modelo jurídico moderno, na qual a dominação é exercida por uma única pessoa, materializada na figura masculina, conforme regras determinadas pela tradição. Desse modo, para Weber o patriarcado é apenas uma das formas tradicionais de dominação, sem que o autor confira ênfase à questão de gênero.

No entanto, a literatura feminista adota o conceito exposto por Aguiar, e é nesse sentido que aqui tratamos o patriarcado, como uma posição de privilégio dos homens para com as mulheres, bem como destaca Bárbara da Cunha, expondo o conceito de patriarcado como:

[...] uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador (es) e dominado(s). (DA CUNHA, 2014, p. 154)

Retomando o debate acerca da segregação ocupacional no mercado de trabalho, segundo Marilane Oliveira (2017), é possível distinguir duas formas básicas de segregação, sendo elas a segregação horizontal, na qual os sexos se distribuem

de forma desproporcional dentro da estrutura do mercado, e a segregação vertical que ocorre dentro de uma mesma ocupação.

À título exemplificativo, há segregação horizontal quando mulheres ocupam cargos que, de acordo com os estereótipos disseminados pelas crenças, valores, contextos históricos, sociais e até mesmo pelo processo de aprendizagem, são tipicamente femininos (cabeleireira, cozinheira, atendente, costureira e etc.) e quando homens, que diante da mesma preconceção, ocupam cargos tipicamente masculinos (repórter/jornalista esportivo, bombeiro, piloto de avião, jogador de futebol e etc.). Já a segregação vertical, compreende a ocupação de um dos sexos em posição hierarquicamente superior, que apontam para os índices menores em relação as mulheres ocupantes dos cargos de poder e tomada de decisão. Vejamos o que Marilane comenta sobre o assunto em questão:

[...] a segregação das mulheres em poucas profissões ou ocupações não ocorre como consequência de escolhas racionais e voluntárias das trabalhadoras, mas sim como efeito da influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores, que projetam nos indivíduos algumas características. Uma vez situados em um segmento específico do mercado de trabalho, os trabalhadores passam a adquirir as características de seus postos, o que por sua vez tende a reforçar os padrões de segregação ocupacional. Dito de outra forma, as mulheres irão se concentrar nas atividades consideradas de sua natureza biológica, o que dificulta a dissociação entre posto de trabalho e sexo. Da mesma forma, as mulheres negras são vistas como adequadas para o trabalho doméstico, como extensão da sua condição histórica de escravas. (OLIVEIRA, 2017, p. 76-77)

Como podemos observar, Marilane pontua de forma categórica a questão da segregação no trabalho, de igual modo, Laís Abramo explicita a concentração das mulheres em determinados setores do mercado, segregação marcada pela inserção conturbada da mulher no mercado de trabalho, devido à construção social na qual homens e mulheres são qualificados de formas diferentes. Assim disserta Abramo:

[...] a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. (ABRAMO. apud BORGES; PEREIRA; SANTOS, 2005, p. 6)

No tocante à comparação salarial, na recente pesquisa do IBGE de 2019, os dados nos apresentam para uma realidade que persiste há anos, quando as mulheres receberam, naquele ano, em média R\$1.985,00 (um mil novecentos e oitenta e cinco reais) e os homens cerca de R\$2.555,00 (dois mil quinhentos e cinquenta e cinco reais). Além do mais, constatou-se que apenas 37,4% (trinta e sete vírgula quatro por cento) das mulheres ocupam cargos de gerência no Brasil, e quando ocupam, recebem 38,1% (trinta e oito vírgula um por cento) a menos do que os homens para a mesma função, de acordo com a 2ª Edição dos Indicadores sociais das mulheres no Brasil, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Ainda em relação as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, Marilane Oliveira destaca outras formas além da questão salarial, expressando que:

A ausência de promoções também se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que impossibilita às mulheres ascenderem profissionalmente, a trabalhadora começa como auxiliar de produção e segue nessa mesma função, enquanto os homens são promovidos a operadores de máquina, encarregados e outros. Situações semelhantes também podem ser constatadas em outras áreas que exigem maior qualificação: as mulheres estão sub representadas nos níveis mais bem pagos, e são mantidas nos níveis mais baixos. (2017, p. 83)

A autora traz ainda que a discriminação salarial pode ocorrer com trabalhos diferentes, mas de igual valor, “porque são atribuídas competências, responsabilidades e condições de trabalho associados ao sexo”, e para exemplificar, expõe a situação de uma atendente de enfermagem e um condutor dos enfermos, no qual via de regra, o condutor recebe salário superior ao das atendentes, visto que o posto de trabalho carrega um viés de gênero (OLIVEIRA, 2017, p. 84).

Como já mencionado, funções iguais seguem a mesma linha de raciocínio, e “explicam” a disparidade salarial. Contudo, não me parece ser justo o exercício da mesma função ser recompensado de forma diferenciada, ainda que carreguem o “viés de gênero”, esse não pode ser um parâmetro de diferenciação. Ora, as funções exercidas são as mesmas, como explicar a diferença salarial para o exercício da mesma atividade? Cappellin, Delgado e Soares também se debruçam sobre o tema da divisão de trabalho com o viés de gênero:

O mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir, mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis. Em conjunto, o público e o privado, o mundo familiar e o mundo produtivo, vão se remodelando, delimitando não só responsabilidades, mas

também atribuições dos territórios masculino e feminino. São essas designações de papéis sexuais, raciais e de seus territórios que orientam as oportunidades de acesso ao emprego e chegam a intervir como parâmetros para definir sexualmente as responsabilidades (CAPELLIN; DELGADO; SOARES, 2000, p. 14).

Essas disparidades em função do gênero e raça estão ferindo diretamente os preceitos legais dispostos na Constituição Federal de 1988. Senão, vejamos o art.3º, IV e art. 5º norma fundamental:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Outros diplomas legais saem em defesa do trabalhador contra a discriminação salarial, sendo alguns deles, o princípio de igualdade salarial proclamado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, o Tratado de Versalhes de 1919, a Convenções nº 100 que trata da Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e a Convenção nº 111, da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Portanto, na teoria todos têm direito a salários e condições de trabalho igual, porém na prática, nota-se as dificuldades enfrentadas pelas mulheres e os privilégios para com os homens.

1.2 O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E SUAS VARIÁVEIS

Ao longo do tempo, ocorreram várias mudanças significativas no mercado de trabalho, como as inovações tecnológicas e as mudanças na forma organizacional, contudo, essas mudanças não foram suficientes para alterar a posição da mulher no mercado. Ainda que a seara trabalhista seja ocupada em grande parte pelas mulheres, conforme já mencionado, percebe-se as desvantagens delas em relação aos homens no tocante à remuneração e cargos ocupados.

Algumas teorias consideram a baixa escolaridade e falta de experiência profissional como medidores das diferenças salariais, entretanto, o grau de escolaridade entre as mulheres é comprovadamente maior, e ainda assim, não

minimiza as diferenças nas condições de trabalho e rendimentos, evidenciando o viés de gênero na distribuição das ocupações e dos setores, conforme explicita Oliveira (2017).

Boa parte da população feminina está inserida nos segmentos mais precários do mercado de trabalho, ou seja, estão trabalhando no serviço doméstico, trabalhando de forma autônoma, ou até mesmo possuem ocupação sem remuneração. Segundo dados informados por Laís Abramo, no artigo “*Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiros*”, cerca de 18% mulheres estão no serviço doméstico, sendo esse índice um dos mais altos entre os países da América Latina, e mais, 2/3 dessas mulheres sequer possuem carteira assinada, ou seja, estão contidas no trabalho informal.

A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, a necessidade de se aperfeiçoar, somado ao cuidado com os filhos e o trabalho doméstico, torna a inserção das mulheres no mercado de trabalho uma tarefa ainda mais árdua. Isso porque em sua grande maioria, os homens não se colocam nessa posição, de compartilhar os cuidados com os filhos e as tarefas domésticas, é o que nos expõe Helena Hirata (2017), socióloga e filósofa, grande precursora dos estudos de trabalho e gênero. Uma das questões poderia ser resolvida com implemento de políticas públicas pelo Estado, facilitando o ingresso das crianças em creches, incentivando a jornada de trabalho parcial, estendendo a licença paternidade; e quanto à questão das tarefas domésticas, bem, esse é um ponto sensível, visto que as raízes dessa atividade estão voltadas para a mulher numa condição histórica, o que não significa dizer que não há formas de mudança, pelo contrário, é perfeitamente possível que essa divisão ocorra entre homens e mulheres.

Além disso, segundo Hirata (2017), as mulheres ocupam cerca de 30% (trinta por cento) do trabalho precário, sem proteção social e sem direitos, contra apenas 8% (oito por cento) dos homens nessa mesma situação. Um claro exemplo desse trabalho é o emprego de diarista e de cuidadoras, no qual majoritariamente são exercidos por mulheres. Neste ensejo, destaco um trecho exposto pela supramencionada autora, que evidencia a diferença de tratamento entre homens e mulheres:

Ao indicarmos as desigualdades gritantes no que diz respeito ao trabalho profissional (cf.1), parecem ser ainda piores as desigualdades no âmbito do trabalho doméstico: o que é atribuído a um e a outro sexo é um fator imediato de desigualdade e de discriminação (um exemplo entre outros: levar um prato

para uma festa, se somos mulheres; levar uma bebida – muito mais simples - se somos homens). (HIRATA, 2017, p. 161)

Faz-se oportuna a definição de “cuidado” por Daniele Kergoat, pois auxilia na argumentação da ascendente participação das mulheres no setor de serviços e sua concentração em subsetores, como os da educação, saúde e serviços sociais, além de destacar (mais uma vez) os espaços de trabalho para homens e mulheres, revelando a recorrência do viés de gênero. Isso porque conforme já mencionado, é que o trabalho de cuidadora, em sua grande maioria, é praticado por mulheres. Possivelmente a explicação vem do pré-concebimento de que as mulheres estão mais aptas a exercer tal função, uma vez que o seu papel natural (conforme contextos históricos, crenças, valores, etc.) é o de cuidado com o lar e para com a família.

O cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim, podemos defini-lo como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem. (KERGOAT, 2016, p. 17)

Para refletirmos ainda mais essa questão do cuidado imposta para a mulher, destaco o curta-metragem “Acorda, Raimundo... Acorda!” dirigido por Alfredo Alves, no qual seu enredo questiona as relações de gênero e a posição da mulher perante a sociedade e a família, bem como a violência física e psicológica que muitas vezes sofre no lar. Em síntese, o curta inverte os papéis sociais pré-estabelecidos e aponta para a (des)construção da ideia de que o homem deve ser o chefe de família, no qual o personagem de Paulo Betti é o responsável pelos afazeres domésticos, enquanto sua esposa, personagem de Eliane Giardini é quem fica responsável pela renda familiar. Ao final do curta, o telespectador compreende que a inversão dos papéis foi mero sonho de Raimundo (Paulo Betti), mas instiga o questionamento do porquê não poderia, de fato, a mulher trabalhar para garantir o sustento familiar e não somente se ater aos afazeres domésticos.

De acordo com Bruschini e Lombardi, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem concentrado a segregação ocupacional em determinados setores econômicos:

Tradicionalmente as mulheres tem se ocupado com o trabalho doméstico, atividades sem remuneração e produções pra o consumo próprio e familiar.

Porém, alguns nichos femininos são continuamente incluídos a Enfermagem e o Magistério. De outro lado, as mudanças apontam na direção de um pólo oposto, no qual ocorre a expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, como a Medicina, a Arquitetura, o Direito e mesmo a Engenharia, áreas até há bem pouco tempo reservadas a profissionais do sexo masculino. O movimento de ingresso das mulheres nessas áreas científicas e artísticas tem-se dado na esteira dos movimentos políticos e sociais deflagrados nas décadas de 60 e 70 do século XX. Aqui incluído o movimento feminista e da mudança de valores culturais deles decorrentes, que se refletiram, entre outras coisas, na expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, em seu ingresso maciço no ensino de 3º grau em uma gama mais ampla de carreiras universitárias.” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 68)

Para além das dificuldades mencionadas (desvantagens salariais, preconceitos e concepções patriarcais, precarização do trabalho, etc.), outro ponto de importante relevância, são os assédios que por vezes as mulheres sofrem nos locais de trabalho, esse fator interfere diretamente no ingresso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que podem gerar consequências psicológicas, resultando na dificuldade de se relacionar com os demais colegas e superiores ou até a recusa em candidatar-se à uma vaga de trabalho devido o trauma sofrido. Vale mencionar, que também são fatores que dificultam a manutenção da mulher no mercado, as discriminações sofridas em razão de gravidez. Todos esses coeficientes atestam a precarização, vulnerabilização e violência de gênero.

E como se não bastasse a disparidade de gênero, dentre outras adversidades para a conquista do sonhado (e necessário) emprego, outro fator explana as desigualdades no mercado de trabalho. A questão racial tem forte impacto nos números das relações de trabalho, a discriminação pela raça ou pela etnia reforça a dificuldade de inserção e permanência, evidenciando o desemprego, as disparidades salariais e de tratamento, desse grupo no setor trabalhista. Nesse diapasão, Abramo (2006) expõe ainda que um dos argumentos mais utilizados para justificar as diferenças salariais entre negros e brancos, diz respeito ao nível de escolaridade entre as raças, diz-se que a população negra possui escolaridade inferior à população branca.

De fato a população negra possui escolaridade inferior, entretanto, esse não é o único fator de diferenciação, uma vez que os dados demonstram inferioridade nos rendimentos entre aqueles que também possuem o mesmo nível escolar, sendo que homens negros recebem cerca de 30% (trinta por cento) a menos do que homens

brancos, e se tratando de mulheres negras, por hora trabalhada, recebem cerca de 46% do que recebem os homens brancos².

Conforme os dados do IPEA, aproximadamente metade da população brasileira é composta por mulheres negras, totalizando um percentual de 23,4% (vinte e três vírgula quatro por cento), sofrendo então uma dupla discriminação, por ser mulher e por ser negra. Essa dupla discriminação, de acordo com a mesma pesquisa:

[...] faz com que estas, vítimas do racismo e do sexismo, encontrem-se concentradas nos piores postos de trabalho, recebendo os menores rendimentos, sofrendo com as relações informais de trabalho (e sua conseqüente ausência de proteção social tanto presente quanto futura – aposentadoria) e ocupando as posições de menor prestígio na hierarquia profissional. (IPEA, UNIFEM, [s.d], p.16).

A interseccionalidade de gênero e raça traz um ritmo de inserção no mercado de trabalho bem menor e bem mais lento, além da tendência de crescimento das diferenças conforme o avanço da idade das mulheres, em especial quando são forçadas a abandonar o trabalho para priorizar os cuidados com o lar e a família. Revela-se ainda um dado desumano, pessoas negras com 10 (dez) anos, ou menos, são forçadas a integrar à população economicamente ativa, escancarando que o ingresso precoce dessa parcela populacional é resultado da dificuldade de subsistência das famílias e do déficit de políticas públicas e sociais que possam incluí-las no sistema sem haver a necessidade de trabalho das crianças, assim expressa Giselle Pinto (2006).

As mulheres negras são as que mais estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro de forma precária, vide a dupla discriminação mencionada. A remuneração percebida por elas é inferior em relação a outros grupos, ainda que tenham escolaridade elevada. Para pontuar tal questão, a autora Maria Aparecida expõe que:

Mesmo com altos níveis de escolaridade, as mulheres negras não conseguem atingir as etapas de mobilidade social que normalmente são proporcionadas pelo investimento em educação. A sua presença no estrato não manual baixo é importante e significativa; mas, como já foi colocado, o status desse grupo ocupacional é bastante limitado, o que dá às mulheres negras poucas possibilidades de melhorar sua situação sócio-econômica como os demais grupos (BENTO, 1995, p. 489).

² Dados obtidos na PNAD de 1992 a 2003, apud. ABRAMO, 2006, p.40-41

De acordo com ela, o governo e a sociedade como um todo não estão olhando para essas desigualdades, pelo contrário, tendem à negar e atribuir que as desvantagens são reflexos de baixa escolaridade ou despreparo profissional.

Vale dizer que no Brasil, existe legislação para coibir e punir esses atos discriminatórios em função da raça/etnia. Para além do já citado art. 3º da CF, a Lei nº 12.288/2010 que institui o Estatuto da Igualdade Racial, traz como preceito em seu art. 1º a seguinte redação:

[...] garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Inclusive, o art. 7º, inciso XXX da CF também veda a discriminação de salários em função de cor e sexo, de modo que o artigo assim se expressa “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. De igual modo, o art. 461 da CLT veda essa discriminação, e por meio da Lei 13.467/2017 fez-se constar o §6º nesse mesmo artigo, para que “comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Entretanto, ainda que haja mais essa barreira (qual seja discriminação racial), vislumbro uma sociedade brasileira adepta de novos rumos e conceitos, que (de forma lenta, mas essencial) inicia seu próprio processo de mudança, com base no implemento de movimentos sociais e instituições não governamentais, que por vezes em cooperação com o Estado, unem forças para discutir métodos para erradicar os males do racismo e das disparidades de gênero, e tornar não só o mercado de trabalho equitativo, mas as demais esferas da vida também.

CAPÍTULO 2 - DAS MÚLTIPLAS DIFERENÇAS ENTRE OS GÊNEROS NO ESPORTE E NO FUTEBOL

O debate nos tópicos anteriores evidenciou as variadas formas de tratamento desigual entre homens e mulheres nos diversos segmentos do mercado de trabalho e da vida como um todo com fatos comprovados estatisticamente, e que, apesar da crescente ascensão das mulheres no mercado, deixam estampada a segregação entre os gêneros. E nessa toada, não é diferente a forma de tratamento no meio esportivo quando o assunto são equipes masculinas e femininas.

As condições de acesso e participação das mulheres, em relação aos homens nas práticas desportivas não foram fáceis (e ainda não são), de modo que são reflexos da forma como as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho e da maneira como são vistas pela sociedade, do papel que a sociedade por muito tempo atribuiu às mulheres: a de cuidadora do lar e da família. Com isso, as condições desiguais expostas em relação ao mercado de trabalho desaguam no âmbito desportivo, fazendo com que os apoios e incentivos sejam distintos para homens e mulheres.

Durante um longo período, houve a crença de que o corpo feminino estava condicionado à maternidade, e não à prática do desporto, e por isso estariam impedidas de praticar qualquer atividade física ou esportes. Essa barreira foi sendo desconstruída em meados de 1890 com o ciclismo, por oferecer para as mulheres mobilidade física e um lazer saudável, assim como permitir o uso de roupas mais confortáveis para as práticas. E com o crescente número de ativismo feminino pelo mundo, as mulheres reivindicaram dentre tantos direitos, o de praticarem esportes e romperam o paradigma de que sua natureza era ficar em casa com filhos (DI PIERRO, 2007.).

Outra linha argumentativa para a permissão da prática entre mulheres, era com propósito de melhoria do bem-estar físico, e assim pudessem ser boas mães e esposas (retornando ao que seria o “natural” para a mulher), e com isso, a prática dos esportes por elas foi marcada por mais um rótulo, o qual somente mulheres jovens e solteiras poderiam praticá-lo, como ocorreu com a natação. É o que expressa Fúlvia Rosemberg.

A natação, na época, era um esporte cuja técnica não incluía desenvolvimento muscular, mas exercícios praticados em solo. Portanto, a despeito do pudor que impele a cobrir o corpo com roupas suficientes, trata-

se de um esporte que se considerava que não masculiniza as mulheres. Ao mesmo tempo, esportes não eram [...] destinados ao corpo de mães ou de senhoras casadas, mas de senhoritas. (ROSEMBERG, 1995, p. 282)

Diversos autores mencionam as inúmeras formas de (des)tratamento no âmbito esportivo e as mais diversas justificativas para tal discriminação. Como já mencionado, a cultura, crença e disseminação do que é tipicamente feminino e tipicamente masculino, também se propaga nos esportes, fazendo com que homens e mulheres sejam colocados em ambientes pré-determinados, devido as suas características biológicas (e culturais), atribuindo aos homens esportes que exijam força, aventura, virilidade, e para as mulheres esportes e práticas mais sensíveis, mais “tranquilas”. Nesse ponto Wagner Camargo e Cláudia Kessler destacam:

Até que ponto a separação de implementos, de tempos, de pesos, de provas ou quaisquer outros fatores que se apresentam no universo esportivo não são estratégias edificadas para justificar o domínio e a proeminência do masculino, via força, virilidade, eficácia, combatividade, poder, todos valores instituídos e legitimados? Se viabilizarmos a implosão do modelo binário “bio”, modelos de gênero naturalizados, daremos possibilidade às desreferencializações e desgenerificações a corpos outros que habitam os esportes, desestabilizando prerrogativas instituídas (CAMARGO; KESSLER, 2017, p. 218)

Helen Lenskyj (1986), traz à baila um importante questionamento acerca da inserção das mulheres no meio esportivo. Para ela, esse movimento seria uma grande ameaça da subordinação feminina, indo de encontro aos ideais impostos para as mulheres, confrontando sua natureza e seu lugar na sociedade. Vejamos:

A habilidade esportiva dificilmente se compatibilizava com a subordinação feminina tradicional da sociedade patriarcal; de fato, o esporte oferecia a possibilidade de tornar igualitárias as relações entre os sexos. O esporte, ao minimizar as diferenças socialmente construídas entre os sexos, revelava o caráter tênue das bases biológicas de tais diferenças; portanto, constituía uma ameaça séria ao mito da fragilidade feminina. (apud Miriam Adelman, 2003, p. 448)

Outra autora, Linda K. Fuller (apud Da Costa e Dos Santos, 2018), também discorre sobre fatores que discriminam homens e mulheres no esporte, como a competitividade e o rendimento que representam os valores culturais do esporte, e que por sua vez, é regulado por tradições e tabus, especialmente quando estão relacionados à questão de gênero. Além disso, Fuller reconhece que o esporte é uma

instituição social que exclui, distingue status e poder, sobretudo quando trata-se de minorias e nessas minorias estão inseridas as mulheres.

Como explicita Adriano Percival Calvo (*et al.*, 2013), Pierre de Frédy (também conhecido como Barão de Coubertin), foi o responsável pelos primeiros Jogos Olímpicos em 1896 na cidade de Atenas, e segundo Coubertin, o ambiente competitivo deveria exaltar a força, o poder e a masculinidade do homem, e sendo assim, não poderiam mulheres serem aceitas nas competições. Nota-se aqui, um exemplo clássico da dificuldade de acesso e inserção das mulheres nas práticas desportivas, ainda que de certo modo fosse permitida a prática de esportes por elas, ainda não poderiam ser competidoras, e para que fosse possível a participação das mulheres em competições, em um ato de resistência à proibição feminina, Stamati Revithi³ realizou o percurso da maratona (de forma não oficial) em tempo menor do que de alguns homens, culminando no grande debate e na permissão gradual das mulheres nas competições dos Jogos Olímpicos seguintes e demais competições.

As primeiras aparições das mulheres nesse espaço entendido como tipicamente masculino, qual seja o meio esportivo competitivo, ocorreu somente nas primeiras décadas de XX, em 1900, e tal conquista ocorreu com a participação das mulheres na segunda edição dos Jogos Olímpicos Modernos (veja que somente na segunda edição e após o protesto de Revithi), que possibilitou a visibilidade da mulher como atleta. Destaca-se que essa visibilidade não ocorreu de forma tranquila, uma vez que a decisão de participação das mulheres gerou diversos protestos e intervenções daqueles que eram contra, como expõe Silvana Goellner (2005).

Mas ainda assim, com a sutil e progressiva inserção das mulheres no desporto, houve um grande movimento da sociedade em reduzir a participação das mulheres nas competições em discursos de beleza do corpo feminino e para admirá-las enquanto competiam, isso porque dessa forma, poderiam atrair público e aumentar recursos, viabilizando o acréscimo de competições femininas (GOELLNER, 2005). Então verifica-se que a prática do desporto para as mulheres era como uma vitrine de exposição dos seus corpos, diferentemente do que era atribuído aos homens.

Percebe-se que a prática esportiva pelos homens tinha intuito de exaltação da força, demonstração de masculinidade e afins, como dito por Coubertin (apud Calvo

³ Mulher grega que correu a maratona de 40 (quarenta) km nos Jogos Olímpicos de 1896 em forma de protesto à exclusão das mulheres na competição.

et. Al., 2013), para as mulheres era diferente, o grande destaque era para a objetificação dos seus corpos. E um manifesto exemplo dessas diferenças, são as comparações dos uniformes entre as equipes masculinas e femininas, em que inclusive recentemente, atletas de Handebol de praia da Noruega foram multadas por se recusarem a jogar usando biquínis⁴. Trajes que são indícios da “herança” de exposição corporal feminina, e nesse sentido, Goellner destaca que:

Mesmo que as mulheres participassem de alguns eventos esportivos, o temor à desmoralização feminina frente à exibição e espetacularização do corpo se traduzia num fantasma a rondar as famílias, em especial, as da elite. A prática esportiva, o cuidado com a aparência, o desnudamento do corpo e o uso de artifícios estéticos, por exemplo, eram identificados como impulsionadores da modernização da mulher e da sua auto-afirmação na sociedade e, pelo seu contrário, como de natureza vulgar que a aproximava do universo da desonra e da prostituição. (GOELLNER, 2005, p. 145)

Portanto, extrai-se que o esporte é repleto de normas culturais e históricas, que foram construídas de modo a impor certa padronização nas formas de vivenciar e usar o corpo. Padronização que, assim como ocorre no mercado de trabalho, escancara as desigualdades entre homens e mulheres, isso porque há grande “masculinização” de determinadas práticas esportivas, além de ser notória a discrepância entre incentivos, apoio, visibilidade e engajamento dos mais variados esportes praticados pelas equipes femininas quando comparado com as equipes masculinas.

Não é difícil percebermos essas diferenças. Quanto tempo se passou até que pudéssemos ver uma Copa do Mundo Feminina ser transmitida em canal aberto pelos veículos de imprensa? Quantos rostos femininos vemos em destaque no jornalismo esportivo? Quantos clubes esportivos possuem equipes femininas? Quantas vezes ouvimos a famosa frase “isso é coisa de homem”, para referir-se à algo que a sociedade impôs como incapaz de ser realizado pelas mulheres? Questionamentos que nos fazem refletir e concluir que, de fato, as mulheres estão em desvantagem por carregarem a bagagem cultural e histórica de submissão à figura masculina e dever de cultuar a família.

2.1 O SURGIMENTO DO FUTEBOL FEMININO: traçando a desigualdade

⁴ Reportagem da redação Hypeness: “Seleção de handebol de praia da Noruega é multada por recusar jogar de biquíni” publicada em 23/07/2021.

Como já mencionado, Goellner (2005) nos apresenta que no início do século XX, o fortalecimento do corpo feminino por meio das práticas esportivas e exercícios físicos eram vistos como uma forma de preparo das mulheres para uma boa maternidade, pois se as mulheres eram fortes, teriam forças para cumprir esse papel de cuidadora do lar e da família. Entretanto, não era todo e qualquer tipo de atividade e esporte que eram recomendados para as mulheres, e como já era de se esperar, o futebol estava no rol daqueles “proibidos”, uma vez que era percebido com um esporte, por vezes, violento. Vale ainda, fazer um adendo de que o futebol no Brasil, inicialmente pertenceu de forma exclusiva à elite masculina e branca, uma vez que trazidos pelos jovens que retornaram de seus estudos na Europa⁵.

O surgimento do futebol feminino é marcado por uma incessante luta contra o preconceito e quebra de paradigmas e estereótipos. Luta caracterizada pela mudança nas vestimentas e no comportamento, de modo que rompesse a feminilidade hegemônica e pré-concebida socialmente e historicamente, como expõe Nicolau Sevckenko:

O grande espanto e o escândalo galopante, porém, iria ocorrer, como se podia esperar, com a mudança dos hábitos e trajes femininos. Num mundo até então polarizado quase exclusivamente em torno da figura masculina, as moças aderiam, com frenético entusiasmo aos hábitos modernos e desportivos, delicias com os ares de independência e voluntariedade que eles conotavam, desencadeando assim uma comoção que atravessou a década. Os tecidos leves, transparentes e colantes; a renúncia aos adereços, enchimentos, agregados de roupas brancas, perucas, armações e anquinhas; o rosto ao natural, a cabeça descoberta e os cabelos cortados extremamente curtos, quase raspados na nuca davam às meninas uma intolerável feição masculina, agressiva, aventureira, selvagem. (apud Goellner, 2005. p. 145)

Como narra Marina Broch (2021), a introdução do futebol em território brasileiro ocorreu em meados de 1894, trazido por Charles Willian, entre outros jovens de famílias ricas e tradicionais, após retornarem dos estudos na Inglaterra, país pioneiro no esporte. “O futebol neste período estava vinculado a um recorte específico de gênero, classe e raça: era restrito aos homens ricos e brancos, pertencentes às elites brancas. Aos pobres, negros e mulheres, a prática não era permitida” (BROCH, 2021).

⁵ “É Charles Miller quem introduz o futebol no Brasil, inicialmente no estado de São Paulo, entre os jovens da elite paulistana. O elitismo é uma marca do nascimento do futebol no Brasil. Negros e mulatos eram excluídos dessa “nobre prática esportiva”, sendo esta um privilégio dos membros da elite.” (RODRIGUES, 2004, p. 269).

p. 697). Este recorte deixa explícita a segregação do futebol nas suas variadas formas, quais sejam elitistas, de gênero e raça.

De início, apenas homens brancos e ricos podiam praticar o esporte profissionalmente, posteriormente houve a aceitação de jogadores que não pertenciam à elite, movimento que se iniciou nas empresas, onde os operários eram chamados para completar os times. Entretanto, apesar dessa leve inclusão, a profissionalização do esporte para aquele grupo era algo distante, uma vez que a elite entendia que o restante da população deveria ser designada para o trabalho pesado, não sendo interessante pagar salário para aqueles de classe inferior que atuassem no futebol, conforme expõe Broch (2021).

Mais uma vez as mulheres enfrentam dificuldades frente a sociedade, isso porque enquanto o futebol era praticado pelos homens desde a chegada no Brasil, por volta de 1894, as mulheres não tinham permissão para tal prática, pelo contrário, havia dispositivo legal (a ser tratado logo mais) no sentido de proibição do esporte para as mulheres. E como ato de resistência às proibições e possibilitando que o futebol feminino continuasse dando seus suspiros, as mulheres jogavam futebol em locais periféricos ou campos de várzea, de forma amadora ou clandestina, já que o Estado não possuía meios de controlar efetivamente a prática por elas (BROCH, 2021).

Além disso, em total oposto ao que ocorreu com o futebol para os homens (pertencente à elite), o futebol feminino pertenceu às classes desfavorecidas e apresentavam comportamentos que a sociedade não admitia, como suar e conseqüentemente cheirar mal, brigar, cuspir no chão e etc:

[...] as atletas apresentarem comportamentos bastante parecidos com os de seus colegas homens, recebendo julgamentos como "falta de classe", "mal cheiro", "povo grosseiro" e outras denominações atribuídas àquela camada da população duplamente marginalizada [...]. (BRUHNS, apud. CHAVES, 2007, p. 1)

Diante da forma como as mulheres foram inseridas no meio esportivo, refletindo toda cultura inicial, somada às copiosas discriminações, compreende-se novamente a desvantagem do sexo feminino em relação ao sexo masculino, dessa vez no que tange o surgimento do futebol e seu desenvolvimento, no qual a história revela, como

fruto da construção social, o frágil posicionamento das mulheres, e a busca delas por direitos e rompimento de paradigmas.

2.2 A PROIBIÇÃO DO FUTEBOL PARA AS MULHERES E SEUS REFLEXOS

Pelo fato da maternidade ser considerada a principal função social da mulher, e por ela ser responsável por gerir a família, a sociedade demonstrava preocupação com os impactos de determinadas práticas desportivas no corpo feminino e órgãos reprodutivos, como expressa Olga Bagatini (2021). Ainda, de acordo com Bagatini, não é possível expor de forma precisa qual a primeira partida de futebol das mulheres no Brasil, devido à falta de registros oficiais, mas o que se sabe é que o primeiro jogo registrado ocorreu em junho de 1921, na cidade de São Paulo entre os times das “senhoritas dos bairros da Cantareira e do Tremembé”.

Bagatini (2021) revelou ainda que por ser algo que fugia do cotidiano e da normalidade, havia relação entre o futebol feminino e o circo, isso porque os jogos eram atrações nos picadeiros, as mulheres vestiam camisas dos times tradicionais da cidade em que se apresentavam e assim faziam um “espetáculo” com seu futebol.

Diante de toda essa movimentação, foi no Rio de Janeiro que o futebol feminino incomodou a elite futebolística, e por tratar-se de atividade destinada inicialmente à elite branca e masculina, as mulheres foram forçadas (novamente) a buscar seu espaço, alcançando inclusive certa notoriedade, isso porque houve exposição midiática para o movimento das mulheres no futebol, que descreveu como respeitável a formação e criação de outro ramo de atividade para as mulheres. Porém, essa notoriedade incomodou a sociedade defensora da moral e bons costumes, que defende a posição da mulher à sombra do homem (BAGATINI, 2021).

Já em maio de 1940 uma das diversas equipes que existiam (registros demonstram que na década de 30 (trinta) havia pelo menos 15 (quinze) times nos subúrbios cariocas), convocou moças de 15 (quinze) a 25 (vinte e cinco) anos para ingressarem no futebol, e que segundo Bagatini (2021), essa movimentação foi o estopim para que a ascensão do futebol feminino fosse repudiada pela sociedade.

E assim, foi publicada no Diário da Noite de 07 de maio de 1940 a carta aberta a Getúlio Vargas escrita por um cidadão, sob o seu ponto de vista do futebol feminino:

Ao que dizem os jornais, no Rio já estão formados nada menos do que dez quadros femininos. Em São Paulo e em Belo Horizonte também já se estão constituindo outros. E, neste crescendo, dentro de um ano é provável que em todo o Brasil estejam organizados uns 200 clubes femininos de futebol, ou seja, 200 núcleos destroçadores da saúde de 2200 futuras mães que, além do mais, ficarão presas de uma mentalidade depressiva e propensa aos exibicionismos rudes e extravagantes, pois desde que já se chegou à insensatez inqualificável de organizar-se pugnas de futebol ‘com um grupo de cegos’ a correrem, às tontas, atrás de uma bola cintada de guizos, não será de admirar que o movimento feminino a que nos estamos reportando seja o ponto de partida para, do decorrer do tempo, as filhas de Eva se exibirem, também, em assaltos de luta livre e em juntas da ‘nobre arte’ cuja ‘nobreza’ consiste em dois contendores se esmurrarem até ficarem babando sangue. (apud BAGATINI, 2021, n.p)

De encontro ao exposto na transcrição acima, Olga Bagatini (2021) traz ainda o comentário tecido em 1940 por um colunista de “A Gazeta Esportiva” no tocante ao amistoso que equipes femininas foram convidadas a disputar no Estádio Pacaembu, classificando a disputa como “um verdadeiro atentado à educação física, ao esporte e mesmo à organização esportiva de São Paulo”, além de fazer um apelo para que as autoridades proibissem cenas como aquela, da qual chamou de “exibição cômica”.

Essa espécie de “nota de repúdio” e outras manifestações de contrariedade, evidenciam a resistência da sociedade em aceitar as mulheres nas esferas diferentes daquelas impostas a elas nos primórdios, e foi com esse incômodo e com respaldos médicos de que essas atividades poderiam ser maléficas, e de vários outros motivos (como “antro de perdição” e exploração sexual e financeira⁶) que a prática do futebol pelas mulheres foi proibida. (BAGATINI, 2021).

Portanto, evidentes as dificuldades que a figura feminina encontrou para que pudesse ingressar no futebol, apesar da significativa influência que esse esporte tem na cultura brasileira, as mulheres sempre foram oprimidas nesse meio, e a prova disso foi o Decreto-Lei nº 3.199 de 1941, vigente por longos 38 (trinta e oito) anos, no qual proibiu a prática do futebol para as mulheres com a seguinte redação em seu art. 54:

Art. 54. Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho

⁶ O caso mais emblemático é o de Carlota de Souza Rezende, responsável pela gestão de nove equipes femininas no subúrbio do Rio e comandante do Primavera. Ela organizou a disputa de jogos amistosos na Argentina, mas a viagem foi impedida pela polícia diante das acusações de que Carlota fazia um trabalho “promíscuo” com as meninas. Ela chegou a ser detida e seu rosto foi estampado nos jornais. (BAGANTINI, 2021)

Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país

Apesar de não expressar de forma literal que o futebol era proibido, esse entendimento era implícito quando a argumentação da prática futebolística se pautava em um esporte de alta intensidade, contato físico e até mesmo violência, características que são consideradas o oposto da figura feminina, que por sua vez deveria passar a imagem de sensibilidade, delicadeza e sinônimos. (BROCH, 2021)

E ainda que o Decreto mencionado não tenha denominado de forma explícita os esportes proibidos, durante a Ditadura Militar em 1965, o Conselho Nacional de Desportos por meio da Deliberação nº 7 de 1965, assim o fez, proibiu lutas de qualquer natureza, futebol, futebol de salão, de praia, polo-aquático, rugby, halterofilismo e beisebol⁷. E como bem pontua Goellner (2005, p. 147), “os decretos oficiais da interdição a determinadas modalidades impossibilitaram, por exemplo, que os clubes esportivos investissem em políticas de inclusão das mulheres nos esportes”.

Somente em 1979 é que a deliberação foi revogada por meio da Deliberação nº10 de 1965 com a seguinte redação:

Às mulheres se permitirá a prática de desportos na forma, modalidades e condições estabelecidas pelas entidades internacionais dirigentes de cada desporto, inclusive em competições, observado o disposto na presente deliberação. (...)A presente Deliberação entrará em vigor na data de sua publicação, revogada a Deliberação número 07/65. (apud E SILVA, 20, p. 3)

Já o futebol feminino passou a ter regulamentação em 1983 como expressa Giovana e Silva, com a Deliberação nº 1 daquele ano, isso porque as atletas lutaram para que pudessem praticar o esporte e tivessem seu espaço respeitado, mas ainda assim, as proibições, represálias e pensamentos antiquados, refletem até os dias atuais na falta de investimento nas equipes femininas, nas disparidades salariais, premiações e visibilidade midiática.

Diante desse cenário de preconceitos e proibições, é que se tem a falta de interesse do público na modalidade, as diferenças de lucro das competições

⁷ Baixa instruções às entidades esportivas do país sobre a prática de desportos pelas mulheres.

Nº 1: às mulheres se permitirá a prática de desportos na forma, modalidades e condições estabelecidas pelas entidades internacionais dirigentes de cada desporto, inclusive em competições, observado o disposto na presente deliberação.

Nº 2: Não é permitida a prática de lutas de qualquer natureza, futebol, futebol de salão, futebol de praia, polo aquático, polo, rugby, halterofilismo e baseball. (Apud CASTELLANI, 1994, p. 62-63)

masculinas e femininas, a pouca atenção da mídia aos jogos, e a diferença da qualidade do jogo. Fatores que não derivam da questão biológica e de natureza da mulher, e sim historicamente e culturalmente que diferenciam o futebol masculino do futebol feminino, invisibilizando ainda mais a modalidade perante as mulheres. Apesar das constantes movimentações para mudança desse cenário, Goellner expõe que:

No entanto, apesar destes significativos avanços, 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 às 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 e quando o faz, geralmente, menciona não tanto os talentos esportivos das atletas, árbitras ou treinadoras mas a sua imagem e o seu comportamento. (GOELLNER, 2005, p. 149-150)

Nesse sentido, Simone de Beauvoir na introdução de seu livro “O segundo sexo” (1967), expõe justamente a desmistificação da feminilidade, afirmando sua independência como condição de ser humano e não com o estereótipo de “mulher”, que se esforçam para escapar do destino tradicional de subordinação ao homem e casamento e construir seu próprio futuro.

Importante destacar a participação do Direito nesse contexto de proibições e impactos na vida da mulher, na medida em que a mulher casada era considerada relativamente incapaz para os atos da vida civil até 1962. Hildete Melo e Teresa Marques (2008), expõem que o Código de 1916 estabelecia os homens como chefes da família, detendo o poder de determinar onde residiria com a esposa e filhos, a administração do patrimônio do casal, além de poder autorizar ou não o exercício de atividade profissional fora do lar pela mulher, concedendo ao homem o poder de limitar os atos que poderiam ser praticados na vida civil por ela, e por consequência, impedia o alcance da autonomia pessoal. A justificativa para essa escrita no Código veio com Clóvis Bevilácqua, o autor da primeira versão do dispositivo legal, para ele, a divisão dos deveres conjugais ocorria em função dos papéis sociais distintos entre homens e mulheres, “cabendo aos primeiros ocupar o espaço social público, enquanto a mulher estaria à frente do domus como responsável pelo bem-estar emocional dos membros da família” (apud Melo e Marques, 2008, p. 469).

É possível observar que a cultura de submissão da figura feminina perante o homem influenciou os recursos que em tese deveriam conferir direitos e deveres

iguais para a sociedade, por diversas vezes utilizou-se meios legais para reprimir as mulheres, na tentativa de reforçar que seu papel na sociedade era o de cuidadora do lar e da família, ficando à sombra do homem, e o resultado disso? Decretos, leis, normas e imposições que proibiam a mulher de viver uma vida livre e ter domínio sobre seus próprios passos, e que diante dessas resistências, fez-se necessária a luta feminista. Como narra Melo e Marques (2008, p. 472):

[...] a busca de mais direitos femininos exigia sua supervisão permanente. A pressão feminista foi bem-sucedida em influenciar a redação de vários artigos da Constituição. Elas inseriram artigos assegurando definitivamente o sufrágio de mulheres e a sua elegibilidade, a proibição da distinção de salário por sexo ou estado civil, e o acesso de mulheres a carreiras públicas. [...] as feministas se preocupavam em garantir os direitos inscritos na Constituição com a elaboração de leis ordinárias que os regulamentassem.

Para os homens a experiência profissional sempre foi mais viável, como abordado nos tópicos anteriores, os homens eram os provedores da família, eram eles os responsáveis pelo trabalho e uso de sua força, já para as mulheres, essa conquista de espaço se deu através de muita luta, uma vez que são elas as primeiras a enfrentarem o desemprego, e quando conseguem, estão em grande parte nos empregos informais e de pouca estrutura, tudo isso pelo fato de que para as mulheres, os padrões sociais que lhes eram imputados correspondiam ao do casamento e da maternidade, como bem traça Brushcini e Lombardi (1999).

Vimos também que a discriminação salarial pode ocorrer quando mulheres e homens possuem postos de trabalho diferentes, mas de igual valor, no entanto são remunerados de forma diferente, uma vez que são atribuídas competências, responsabilidades e condições de trabalho que estão associados ao sexo (trabalhos tipicamente masculinos e tipicamente femininos).

Mas como explicar o diferente tratamento no futebol se ambos desfrutam da mesma função, das mesmas responsabilidades? É certo que não possuem a mesma condição, como mencionado, o futebol feminino não possui investimentos e apoios assim como o futebol masculino. Poderíamos então dizer que a explicação para essas disparidades é unicamente cultural? Do quanto se observou nos tópicos anteriores é possível afirmar que sim, já que aqui estamos falando das mesmas atribuições para ambos e ainda assim não é dado ao futebol feminino o mesmo valor que é conferido

ao masculino, e de certo que essa discrepância contraria alguns preceitos legais, já que perante a Constituição, todos são iguais⁸.

As diferenças salariais, de tratamento e estruturais podem ser observadas com os dados coletados por Monalisa Ceolin, para o *site* “Politize!” cuja matéria se intitula como “O que a Copa do Mundo Feminina revelou sobre a desigualdade de gênero?”, datada de agosto de 2019. Ceolin (2019), revela que a FIFA decidiu aumentar a premiação da competição. O prêmio geral anteriormente era de U\$15 (quinze) milhões de dólares e passou a ser de U\$30 (trinta) milhões de dólares, dobrando seu valor. Além disso, as vencedoras da competição teriam aumento de U\$2 (dois) milhões de dólares, portanto a seleção campeã levaria para casa U\$4 (quatro) milhões, e apesar dessas mudanças, elas não chegaram nem perto de diminuir a disparidade com o futebol masculino, e isso deve-se ao fato de que o prêmio final oferecido para a equipe masculina campeã, é cerca de dez vezes maior, sendo ele de U\$ 38 (trinta e oito) milhões de dólares.

Ceolin (2019), expõe que no futebol de elite, a jogadora considerada melhor do mundo em 2018 e mais bem paga do futebol feminino, recebe cerca de 208 (duzentos e oito) vezes menos que o jogador mais bem pago do futebol masculino, o argentino Lionel Messi. Traz ainda que o somatório das cinco jogadoras mais bem pagas do futebol feminino é menor do que o salário de um único jogador listado no top 10 (dez) do futebol masculino.

Em uma pesquisa feita pela UM Women em 2018, chegou-se ao resultado comparativo de que o salário anual de Messi era duas vezes superior ao salário de 1693 (um mil seiscentos e noventa e três) jogadoras das sete ligas principais do futebol feminino. (CEOLIN, 2019). Dentre esses apontamentos e outros já mencionados, como o desinteresse do público e da mídia, a opressão sofrida pelas jogadoras, os estereótipos impostos, são fortes razões para invisibilizar e dificultar a ascensão do futebol feminino.

⁸ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição

Bagatini (2021) expõe a forma como o futebol feminino era tratado, segundo ela, os gestores e dirigentes chegavam a oferecer as sobras dos uniformes dos times masculinos e o pagamento era realizado por diárias, com valores ínfimos, para que defendessem a seleção. Além disso, o preconceito sobre a aparência e sexualidade fazia com que as jogadoras fossem moldadas para que coubessem no padrão de beleza imposto. Ainda de acordo com ela, essa prática podia ser observada pelo regulamento do Campeonato Paulista de 2001, que descrevia alguns critérios para os times escolherem as jogadoras, e entre esses critérios estavam a beleza e a sensualidade.

Apesar de todas essas diferenças, o futebol feminino vem resistindo e ascendendo cada vez mais, Fábio Franzini em seu artigo “Futebol é ‘coisa para macho’?”, nos mostra que na década de 1990, quando a FIFA criou a primeira edição da Copa do Mundo Feminina (enquanto a Copa Masculina acontecia desde 1930), a criação foi um grande avanço, mesmo com a falta de estrutura e incentivo. E desde então, verdadeiras craques foram reveladas, podendo citar entre elas, Sissi⁹.

A falta de apoio e infraestrutura perpetua até os dias atuais, Bagatini (2021) relembrou o fatídico episódio da Copa do Mundo em 2007, quando o Brasil chegou à final da competição e as jogadoras, em forma de apelo e protesto, carregavam cartazes com os dizeres “precisamos de apoio”. Como não lembrar também, do protesto feito pela craque Marta, que na Copa Feminina de 2019 usou chuteiras com o símbolo da *Go Equal*¹⁰, se recusando a exibir logos de patrocinadores, ao não concordar com a proposta de patrocínio feita por um deles, de pagar abaixo do que ela recebia, que por sinal, já era inferior aos investimentos que a marca fazia para os times masculinos. E em resposta a essa discriminação, Marta optou por participar dos jogos sem patrocinadores e ecoar o grito de várias outras jogadoras, expor a sua indignação com o tratamento desigual, frisando que gostaria (e deveria) receber valores justos pela jogadora de alto nível que é.

E mesmo diante dessas circunstâncias, o futebol feminino vem mostrando seu valor, a organização Arquivo Lésbico Brasileiro expôs os números conquistados pelo

⁹ O final da década foi coroado com um grande feito para o esporte nacional: além de ganhar a medalha de bronze na Copa do Mundo dos EUA em 1999, nossa camisa 10, Sisleide Lima do Amor (Sissi), foi artilheira da competição. (GOLLNER, 2021, p. 6)

¹⁰ Campanha que luta pela equidade, reconhecimento ao trabalho das mulheres e equidade de gênero no esporte.

futebol feminino brasileiro ao longo dos anos. Marta foi eleita seis vezes a melhor do mundo e foi a primeira pessoa (entre homens e mulheres) a conseguir esse feito, além disso, é a maior artilheira da seleção brasileira. Cristiane por sua vez, é a maior artilheira da história dos Jogos Olímpicos, além de ter sido a atleta mais velha a conseguir marcar três gols na mesma partida em um jogo de Copa. Formiga, foi a pessoa a participar do maior número de Copas do Mundo, chegando a marca de sete mundiais e sete olimpíadas.¹¹

Inegável que os traços de desigualdade no futebol (reflexos da cultura patriarcal) acabam por trazer à tona um ciclo vicioso, ao passo que não há visibilidade, não há apoio às jogadoras, não há cobertura dos eventos pela mídia e assim os eventos geram rendimentos inferiores, fatores que contribuem para que a ascensão da mulher no futebol seja cada vez mais difícil e conturbada, alimentando o discurso de se tratar de um esporte masculino, apesar das buscas por reconhecimento e equidade como atletas, treinadoras, gestoras, torcedoras, na arbitragem ou no jornalismo. Além disso, perceptível que a visibilidade dada pela mídia ainda é, em sua grande maioria, para os esportes masculinos, o que torna o caminho muito mais longo e árduo.

Ademais, é inequívoco o empenho do futebol feminino para ser valorizado, no entanto, ainda possui várias barreiras para alcançar a notoriedade que o futebol masculino possui, atletas e gestoras cada vez mais se organizam para mostrar que futebol não é coisa de homem, futebol não é esporte exclusivamente masculino, e essa resposta das mulheres vêm em forma de títulos e números incríveis como os mencionados anteriormente.

2.3 INFORMAÇÕES SOBRE OS SALÁRIOS PAGOS NO FUTEBOL FEMININO E MASCULINO

Neste ponto, buscou-se a análise de dados salariais e de tratamento no futebol feminino, com intuito de expor a evidente segregação entre os gêneros no esporte, fruto da concepção inicial do que diz respeito a mulher. E conforme já mencionado por Ceolin (2019), o futebol feminino recebe junto cerca de US\$42,6 (quarenta vírgula seis) milhões de dólares, o equivalente a R\$162 (cento e sessenta e dois) milhões de reais, ao passo que o argentino Messi recebe R\$ 320 (trezentos e vinte) milhões de

¹¹ Dados retirados da pesquisa feita pelo Arquivo Lésbico Brasileiro em 2022.

reais. Além disso, um estudo feito pelo sindicato internacional dos jogadores de futebol (FIFPro) com atletas de diversos países, divulgado em 2018 pela Agência Brasil¹², mostra que 49% (quarenta e nove por cento) das mulheres atuantes no futebol não recebem salários e que cerca de 87% (oitenta e sete) delas encerra a carreira antes dos 25 (vinte e cinco) anos.

De acordo com a Agência Brasil, o relatório expõe que 66% (sessenta e seis por cento) das jogadoras que defendem as seleções dos países incluídos na pesquisa estão insatisfeitas com o que recebem, e mais, cerca de 42% (quarenta e dois por cento) expuseram que não recebem o suficiente para cobrir despesas. Segundo o estudo da FIFPro, o futebol feminino teve crescente popularização nos últimos anos, mas também demonstrou que a ausência de partidas oficiais e a programação desigual está afetando as atletas profissionais de futebol e limitando o desenvolvimento das equipes femininas, conforme o relatório anual feminino de monitoramento da carga de trabalho de 2021.¹³ Frisa-se que o relatório da FIFPro não está disponível na língua portuguesa e por conta disso o acesso à informação foi realizado através da Agência Brasil.

A FIFPro divulgou também outro relatório, que dispõe que o futebol feminino está sujeito a variadas adversidades, o que dificultam e prolongam o caminho para o crescimento da modalidade. Conforme destacado:

O futebol feminino em todo o mundo está atualmente em forte e crescimento consistente. A carreira de uma jogadora de futebol profissional está agora, finalmente, começando a se tornar uma opção viável para as mulheres. A demora nessas oportunidades é resultado da injusta supressão do jogo feminino durante grande parte do século passado. (FIFPro, p. 8)

O sindicato recomendou maior cuidado na assinatura dos contratos, cumprimento das normas básicas de trabalho, instalações adequadas, dentre outros requisitos que permitam a viabilidade da profissionalização do futebol feminino. Ademais, relatório de visão de futuro que traça a evolução econômica de 2020, destacou que as torcidas são cruciais para a venda e sucesso do futebol profissional, de acordo com a pesquisa, as partidas ao vivo ajudam a criar oportunidades de patrocínio, reconhecimento de marca, apoio dos fãs, engajamento e receitas por meio

¹² Estudo mostra que 49% das jogadoras de futebol não recebem salários. Agência Brasil em 13/07/2018

¹³ FIFPRO PLAYER WORKLOAD MONITORING. Annual Workload Report – Women's football 2021

da venda de ingressos, alimentos e bebidas, estacionamento, etc. No entanto, as tendências de público em dias de jogos do futebol feminino por diversos motivos que não atingem comparecimento máximo. (FIFPro 2020, p. 30)

Diante das revelações pela FIFPro, vale mencionar a comparação entre Neymar e Marta, jogadores da seleção brasileira. O debate foi tema do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) de 2021, que versou sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres, e trouxe a comparação entre os jogadores mencionados. De acordo com os dados de 2017 utilizados pelo ENEM, Marta percebia salário anual de U\$400 (quatrocentos) mil dólares, o equivalente a R\$2,1 (dois vírgula um) milhões de reais, e que sua atuação resultava em 103 (cento e três) gols pela seleção brasileira. Enquanto Neymar recebia em média U\$14,5 (quatorze vírgula cinco) milhões de dólares anuais e o feito de 50 (cinquenta) gols pela seleção.

Não é incomum encontrarmos notícias de demonstrem a disparidade de tratamento em os gêneros no futebol, não são raros os casos em que as atletas são desmerecidas, destratadas e reduzidas à crença cultural de delimitação do seu espaço de atuação. De certo que aos poucos vem sendo tomadas atitudes para erradicação dessa estrutura repressiva, conforme destaca Maria Teixeira (2020), o Licenciamento de Clubes da Confederação Brasileira de Futebol, estipulou que cada clube da série A do Brasileiro deveria manter um time de futebol feminino. Ainda assim, podemos observar as dificuldades enfrentadas pelo sexo feminino desde os primórdios para defender seu lugar e sua posição na sociedade.

CAPÍTULO 3 – O FUTEBOL FEMININO VAI À JUSTIÇA?

Nessa seção serão realizadas análises de casos concretos, para ao fim percebermos as peculiaridades no tratamento entre os(as) atletas e o retrato que a cultura de segregação entre os gêneros reproduz na forma de tratamento para com as mulheres. De início passamos à discussão e compreensão da relação de trabalho do(a) atleta de futebol, e nesse ínterim, faz-se mister o questionamento acerca da realidade do futebol feminino brasileiro.

Conforme expõe Sérgio Pinto Martins (2004), diante da crescente ascensão, dentre outras modalidades, do futebol, e conseqüentemente sua profissionalização fez-se necessária uma legislação para arbitrar a prática esportiva, surgindo então o Decreto-lei n.º 3.199/41 que instituiu o Conselho Nacional de Desportos (CND), que em 1975, foi revogado pela Lei n.º 6.251/75 instituindo, por sua vez, a Justiça Desportiva. Já em 1976 foi criada a Lei n.º 6.354 que dispôs sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol, posteriormente revogada pela Lei nº 12.935/2011 vigente atualmente.

A Lei nº 9.615/98, conhecida como Lei Pelé, instituiu as normas gerais sobre desporto e outras providências, e em seu art. 28 dispõe a aplicação ao atleta profissional de futebol das normas gerais da legislação trabalhista e previdência social, exceto no que for incompatível com a mencionada lei. E conforme explicita Martins (2004), o contrato do atleta profissional de futebol firmado com o clube é um contrato de trabalho, celebrado por escrito, e deverá constar no contrato o modo e a forma de remuneração, indicação do salário, premiações, gratificações e, quando houver, as bonificações, além da indicação do número da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado, e a anotação da CTPS do contrato de trabalho, da forma convencional como a grande maioria das contratações trabalhistas.

Com o advento da Lei nº 9.615/98, houve a distinção entre o(a) profissional de futebol e o(a) amador(a). O §1º do art. 3º é quem traz essa distinção:

§ 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado: (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 13.155, de 2015)
I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;
II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)

O vínculo empregatício de atletas difere em parte do exposto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma vez que a CLT dispõe que para haver o vínculo empregatício são necessários alguns requisitos, quais sejam prestação de serviço pelo empregado (pessoa física) ao empregador (pessoa jurídica), com relação de subordinação, de forma habitual e com recebimento de salário pelo trabalho realizado, conforme disposições dos arts. 2º e 3º. Dessa forma, tomamos conhecimento dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, e podemos observar que o dispositivo legal nº 9.615/98 evidencia que havendo remuneração pactuada em contrato formal a prática do esporte será considerada profissional, caso contrário, será tratada como amadora, dispensando os demais requisitos previstos na CLT para que haja o vínculo.

Diogo Miranda (2012), traz uma reflexão de que a questão da habitualidade para atletas é complexa, tendo em vista que a participação nos jogos depende exclusivamente da estratégia a ser adotada pelo corpo técnico da instituição desportiva, e ainda, que a quantidade de atletas é sempre superior ao número permitido para atuação nos jogos, de modo que necessariamente nem toda a equipe convocada atuará em todas as partidas, além da ocorrência de fatores que possam impedir a atuação, como a exaustão, lesões ou punições, reforçando o entendimento de que exigir habitualidade como requisito de vínculo empregatício para considerar atletas profissionais é uma questão delicada.

Alice Barros (apud Miranda, 2012), expõe também a questão da subordinação, destacando que ela vai além da relação de subordinação da qual se refere a CLT, isso porque a subordinação mencionada pela CLT é em relação ao ambiente de trabalho, à hierarquia, no tocante ao futebol, esse requisito extrapola essa dimensão. Vejamos:

[...] que se estende não só à atividade esportiva, incluindo treinos, concentração e excursões, mas também aos aspectos pessoais, como alimentação, bebidas, horas de sono, peso; aos aspectos mais íntimos, como o comportamento sexual; mais convencionais como a vestimenta e a presença externa e, ainda, aos aspectos mais significativos como declarações à imprensa. (Barros, apud Miranda, 2012, [n.p])

Diante do exposto, concluímos que a caracterização do vínculo empregatício de atletas de futebol acompanha as normas previstas na CLT, porém com certas peculiaridades, então, podem ser considerados profissionais aqueles que estão na

relação de subordinação (observada a dimensão) e recebem remuneração pelo serviço prestado com contrato firmado, e atletas amadores são aqueles possuem a liberdade de escolha da prática, sem contrato firmado e recebem incentivos e/ou apoios, de acordo com a Lei Pelé, que de certo modo carece de ajustes, para que essas definições ocorram de forma indubitável.

Martins (2004) dispõe que o atleta pode utilizar a justiça trabalhista para requerer seus direitos, como no caso de salários não pagos, FGTS, etc. E com isso, passaremos a análise de dois casos concretos, um deles negando o vínculo empregatício entre o clube e a jogadora, outro reconhecendo o vínculo empregatício. A escolha dos casos relativos ao vínculo empregatício foi pensada para melhor ilustrar o debate que vem sendo feito desde os primeiros capítulos, além disso, buscou-se casos de instâncias superiores para que pudéssemos ter o acesso a decisão na íntegra, apesar de, durante a pesquisa, ter-se notícia de outros casos como o reconhecimento de vínculo trabalhista entre jogadora e o Foz Cataratas FC¹⁴, tramitando na 3ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu e a condenação do Fluminense a reconhecer o vínculo empregatício com uma de suas jogadoras¹⁵, mas que ainda não estão nos tribunais, o que impossibilita a melhor análise com base na íntegra da decisão proferida pelo magistrado.

3.1 ESTUDO DE CASO: negativa de vínculo empregatício

No tocante à negativa de vínculo empregatício, usaremos o caso do Atlético Clube Goianiense, escolhido pela notoriedade e pela possibilidade de acesso aos autos. A 2ª turma do TRT de Goiás negou o vínculo e o pagamento de verbas rescisórias a uma atleta do futebol feminino do mencionado clube, decisão que foi confirmada por acórdão do TST.

A atleta de 32 anos à época da inicial do processo, alegou que prestava serviços contínuos para o clube, e que havia sido contrata em março de 2020, e antes de completar dois meses na função, foi dispensada sem justa causa, e com isso, requereu as verbas referentes ao vínculo empregatício e indenização moral pela

¹⁴ Reportagem “Justiça reconhece vínculo trabalhista de jogadora com clube amador”. Por Gabriel Cocetrono, publicado em 06/10/2021, no *site* UolEsporte

¹⁵ Reportagem “Flu é condenado após alegar que mulheres têm menos direitos que homens”. Publicado em 1/07/2021, no site Instituto Justiça de Saia

ausência de anotação na CTPS, além de outras verbas¹⁶. Vejamos o disposto no AIRR de número 10830-47.2020.5.18.0018:

[...] ajuizou, em 14.7.2020, reclamação trabalhista em face de ATLÉTICO CLUBE GOIANIENSE alegando que foi contratada em 3.3.2020, para exercer a função de atleta profissional de futebol por tempo determinado, e foi dispensada sem justa causa em 25.4.2020. Após exposição fática e jurídica, postulou o reconhecimento de vínculo de emprego e o cumprimento de obrigações de fazer, requereu os benefícios da justiça gratuita e postulou o pagamento dos seguintes títulos: verbas rescisórias, FGTS e indenização de 40%, multa do artigo 477 da CLT, multa do artigo 467 da CLT, indenização por danos morais pela ausência de anotação da CTPS, diferenças salariais, cláusula compensatória desportiva, indenização do artigo 479 da CLT, e indenização por danos morais e materiais pelo uso de imagem. (TRT18, ATOrd - 0010830-47.2020.5.18.0018, Juíza Cleuza Gonçalves Lopes, 18ª Vara do Trabalho, 30/05/2021)

O clube em sua contestação, alegou que o fato da atleta ajuizar ação requerendo o reconhecimento do vínculo, enfraquece o futebol feminino, e mais, instiga os clubes a não quererem investir na categoria. Vejamos um trecho da alegação que consta na página 11 do referido processo:

[...] Atitudes como a da reclamante, onde se oferece ao clube para participar dos campeonatos de modo voluntário, aceita e assina o contrato não profissional, sendo que posteriormente aciona a Justiça do Trabalho alegando possível vínculo empregatício, apenas enfraquece ainda mais o futebol feminino e elimina qualquer interesse dos clubes em investir na referida categoria.

Ademais, é possível concluir que a grande maioria dos clubes não possui atletas do futebol feminino com vínculo profissional, como assinala o clube Atlético Goianiense em sua contestação:

[...] O futebol feminino no Brasil ainda é uma modalidade de pouca visibilidade. [...] poucos clubes, em sua maioria apenas do eixo Rio-São Paulo, possuem condições de firmarem contratos profissionais e arcarem com remunerações para as suas atletas.

A decisão de primeiro grau negou o pedido de reconhecimento de vínculo feito pela atleta, de modo que:

¹⁶ Verbas de cláusula compensatória desportiva e indenizações por danos morais e materiais pelo uso de imagem.

2.3 - DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

reconhecimento do vínculo empregatício depende da presença dos cinco elementos fáticos e jurídicos da relação, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (arts. 2º e 3º da CLT). No presente caso, sobressai dos autos que a reclamante (pessoa física) se ativou pessoalmente (personalidade), de forma não eventual, pois a testemunha da autora confirmou que “a reclamante participava de treinamentos em todos os dias; que na parte da manhã, das 8h/8h30/9h às 12h/13h; que voltavam para o alojamento, para almoçar, e retornavam às 14h, treinavam a partir das 15h, e” (f. 634). Paravam por volta das 18h/19h. No entanto, não é possível concluir pela presença do elemento onerosidade, tendo em vista que a própria reclamante, em sua réplica, admitiu “ter pactuado com o clube reclamado o” (f. 567), pagamento de ajuda de custo, moradia e alimentação denotando a ausência de intenção econômica por parte da reclamante (face subjetiva da onerosidade), pois ciente de que não receberia salário, mas apenas ajuda de custo, a qual não possui natureza jurídica de retribuição pecuniária (face objetiva da onerosidade). Por sua vez, a subordinação, formada pelos elementos que compõem o poder hierárquico do empregador (poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar), não ficou caracterizada no caso concreto. Ainda que houvesse necessidade de comparecimento aos treinamentos junto à equipe, o fato juridicamente relevante é que essa circunstância, por si só, não revela subordinação, porquanto é evidente que os resultados esportivos somente seriam alcançados mediante treinamento adequado, regular e com dedicação específica à modalidade esportiva. Tanto é assim que a punição (poder disciplinar) pela ausência ou atraso nos treinamentos, segundo a testemunha convidada pela autora, era ‘pagar flexão’, ou ‘dar voltas no campo’ fls.634). Ora, o máximo que poderia ocorrer caso a reclamante não fosse pontual ou assídua aos treinamentos seria a imposição de condicionamento físico mais qualificado, que beneficiaria a própria autora. Ausentes, portanto, a onerosidade e a subordinação, não há como reconhecer o liame empregatício entre as partes, motivo pelo qual o pedido de reconhecimento do vínculo julgo improcedente de emprego. Conseqüentemente, julgo improcedentes os pedidos de anotação da CTPS, expedição de TRCT, chave de conectividade e guias para habilitação ao seguro-desemprego. Improcedentes, também, os pedidos de pagamento de parcelas de natureza empregatícia: saldo de salários, diferenças salariais, salário, aviso prévio indenizado, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, FGTS acrescido de quarenta por cento, multa do artigo 477 da CLT, multa do art. 47 da CLT, indenização por danos morais pela ausência de anotação da CTPS e indenização do artigo 479 da CLT. (TRT18, ATOrd - 0010830-47.2020.5.18.0018, Juíza Cleuza Gonçalves Lopes, 18ª Vara do Trabalho, 30/05/2021)

Inconformada, a atleta recorreu da decisão alegando que havia um contrato de trabalho tácito¹⁷, que ela estava na função de atleta profissional e recebia ajuda de custo, alimentação, alojamento e premiações como verbas remuneratórias. Vejamos transcrição de parte da peça recursal da atleta:

[...] a Recorrente não tinha liberdade de prática desportiva, bem como havia subordinação jurídica entre ela e o recorrido, além de contrapartida financeira, moradia, alimentação e premiação. [...] restou cabalmente comprovado na

¹⁷ Contrato firmado de forma verbal, sem registo ou documento que comprove o teor do acordo, e que depende da boa-fé entre as partes.

instrução do feito que a recorrente, além de ter vínculo empregatício com o recorrido, também se ativava como atleta profissional de futebol do clube Réu, inclusive disputando competições oficiais organizadas pela Entidade máxima de Administração do Desporto (in casu, a CBF). Afirma-se, a recorrente não tinha liberdade para praticar o desporto, violando, assim, o regramento contido no art. 3º, § 1º, inciso II, da Lei Federal nº 9.615/98. Data vênia, é evidente que a recorrente se ativava como ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL em favor do clube recorrido!!!! Tanto é verdade que a recorrente era obrigada a treinar todos os dias, em dois períodos (manhã e tarde), das 08h às 12h e das 14h/15h às 18h, sob pena de punição, caso atrasasse ou faltasse aos treinos. [...] Como se percebe dos depoimentos colhidos na instrução do feito, as partes mantinham um contrato de trabalho tácito no qual a recorrente se ativava na função de atleta profissional de futebol, tendo, inclusive, o clube recorrido se beneficiado da força de trabalho da obreira. Além do mais, o fato do recorrido ter informado a recorrente de que lhe pagaria ajuda de custo, alimentação, alojamento e premiação, não retira a natureza remuneratória da verba paga pelo trabalho da autora. Aliás, calha destacar que só pode ser considerado como Ajuda de Custo o valor, normalmente fixado unilateralmente pelo empregador, atribuído ao empregado, pago uma única vez, ou eventualmente, para cobrir despesas de deslocamento por ele realizadas, como, por exemplo, despesas de transferência, acompanhamento de clientes, eventos profissionais etc. [...] Data vênia, é evidente o caráter oneroso e retributivo da parcela firmada no pacto laboral tácito havido entre partes. [...] Em relação a subordinação jurídica, está é evidente, mormente se considerada a exigência de comprometimento e participação integral e exclusiva nas atividades do clube recorrido, bem como a aplicação de punições em caso de descumprimentos das determinações do Réu. [...] Por outro lado, não há falar que a recorrente possuía contrato de vínculo não-profissional com o clube recorrido, mormente porque o referido documento é um simples TERMO DE TRANSFERÊNCIA DE VÍNCULO FEDERATIVO (fls. 313/314) em razão da autora estar vinculada à Federação Mineira de Futebol, justamente por ter sido atleta profissional de futebol do clube América-MG, e somente poderia disputar qualquer competição pelo Réu após ser realizada a transferência de vínculo federativo para a Federação Goiana de Futebol. [...] Demonstrou-se, portanto, que a recorrente se ativou, efetiva e habitualmente, em favor do clube recorrido como atleta profissional de futebol, sem, contudo, ter havido o correto registro na CTPS e a formalização do competente Contrato Especial de Trabalho Desportivo, muito menos o correto pagamento dos salários. (TRT18, ROT - 0010830-47.2020.5.18.0018, Rel. Des. Mário Sérgio Bottazzo, 2ª Turma, 19/08/2021)

Já o Atlético Clube Goianiense argumentou que o pacto firmado entre ele e a jogadora era na modalidade não-profissional e que a atleta teria participado de somente uma partida durante todo o tempo em que estava contratada. Por fim, o relator do processo, desembargador Mário Bottazzo, afirmou que as provas produzidas pela atleta eram insuficientes para demonstrar o desempenho das atividades de modo profissional, não havendo subordinação jurídica entre a atleta e o clube, e a inexistência de contrapartida financeira, julgando improcedentes os pedidos feitos pela atleta. Vejamos a transcrição do acórdão prolatado pela 2ª Turma do TRT no processo de número 10830-47.2020.5.18.0018:

[...] No caso dos autos, restou provado (pela prova documental, pela prova oral e pelas impressões de conversas em aplicativos de troca de mensagem) que a autora, como atleta de futebol, desempenhou suas atividades de modo não-profissional. A própria reclamante trouxe o documento "CBF-BID" (ID. 17d6f06 - Pág. 1) evidenciando que ela, sob a inscrição nº 305256, mantinha vínculo não profissional com o clube reclamado, o que é corroborado pela ausência de registro em sua CTPS. [...]ao contrário do que alegou a reclamante, não "havia subordinação jurídica entre ela e o recorrido" (o clube), nem havia "contrapartida financeira, moradia, alimentação e premiação". E as impressões de conversas em aplicativos de troca de mensagem colacionados pela reclamante (ID. d868ba7) e pelo clube reclamado (ID. 13481c3) corroboram o que restou evidenciado pelas demais provas: a reclamante desempenhava suas atividades de atleta de futebol de modo não profissional.

(TRT18, ROT - 0010830-47.2020.5.18.0018, Rel. Des. Mário Sérgio Bottazzo, 2ª Turma, 19/08/2021)

Ainda na tentativa de reverter a situação, a atleta ingressou com Recurso de Revista a fim de ver reconhecido o vínculo empregatício ora negado. Contudo, o recurso foi denegado, encontrando óbices nos requisitos de admissibilidade previstos no art. 896 da CLT, portanto não foi discutido o mérito da questão, e assim, houve a interposição de Agravo de Instrumento para destrancar o RR e em análise de mérito, reconhecer o vínculo pleiteado. O agravo interposto pela atleta, até a conclusão dessa escrita, pendia de julgamento.

Diante desse caso, podemos observar a incerteza que a Lei Pelé (Lei nº 9.615/98) expressa sobre a prática profissional ou amadora, isso porque a lei não deixa evidente o que pode ser considerado como remuneração, de igual modo, utilizar dessa lei para exigir a subordinação como elemento caracterizador do vínculo empregatício é uma via espinhosa, tendo em vista que esse elemento não aparece como pressuposto no artigo que distingue atleta profissional e amador. De outro lado, a lei explicita que o recebimento de incentivos e patrocínio é permitido no modo não-profissional, no entanto, na forma escrita, não deixa explícito que esses são os elementos caracterizadores, e sim, que a liberdade de escolha da prática e ausência de contrato são quem caracterizam o amadorismo.

Da análise do caso mencionado, é possível observar a dificuldade que os clubes possuem em profissionalizar as atletas do futebol feminino. Ademais, vale questionar se a subordinação não poderia ser caracterizada pelo fato da atleta estar à disposição da equipe durante aquele período? Vale lembrar também que conforme narrou Barros (apud Miranda, 2012), a subordinação do atleta vai além, na medida em que afeta também aspectos pessoais como as horas de sono necessárias, o peso ideal, a alimentação correta, entre outros. Ademais, o acordo verbal é válido no âmbito jurídico

e existia esse acordo entre a atleta e o clube, além disso, a atleta recebia auxílio com alimentação, moradia e fazia jus às premiações do clube como uma espécie de remuneração pelo trabalho, não estaria então presente mais um elemento caracterizador do profissionalismo da atividade desempenhada por ela? Em face do exposto, resta dúvida se a decisão tomada pelo não reconhecimento foi a mais apropriada, além de deixar evidente a urgência de definição mais precisa sobre a prática amadora e profissional.

3.2 ESTUDO DE CASO: reconhecimento de vínculo empregatício

Nesse momento analisaremos o caso de reconhecimento de vínculo empregatício entre uma jogadora de futebol e o Sport Club Corinthians Paulista, escolhido também pela possibilidade de acesso aos autos, e principalmente por atualmente ser um dos maiores clubes no tocante ao futebol feminino. O reconhecimento de vínculo foi embasado na mesma lei que negou o vínculo da atleta do Goianiense, mas com argumentos diferentes, mas que de certa forma ainda demonstram os obstáculos enfrentados pelo futebol feminino para chegar à profissionalização.

A atleta ingressou com Reclamação Trabalhista em face do Corinthians, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício nos seguintes termos, vide petição inicial constante nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista número 120100-67.2009.5.02.0040:

[...] A reclamante e outras tantas atletas foram contratadas para esse projeto, sendo certo, porém, que a demandante, em total desrespeito à todas as normas legais vigentes (seja a própria Consolidações das Leis do Trabalho) não obteve o competente registro em sua Carteira de Trabalho, embora presentes todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego. [...] embora presentes os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 28 da Lei Pelé, o reclamado não registrou a reclamante.

O Corinthians por sua vez, em contestação, demonstra conhecimento do exposto sobre as concepções culturais e históricas do desporto em relação as mulheres, de modo que expõe o seguinte:

A condição de atleta amadora da reclamante não só decorre de um histórico processo evolutivo, marcado por clubes desportivos centenários, como também por expressa previsão no ordenamento jurídico vigente.

Além disso, deixa estampada na mesma peça recursal a segregação de gênero quando diz que a única equipe profissional do clube é do futebol masculino:

[...] Como exceção à regra acima exposta (desporto amador), inclui-se uma única equipe de modalidade desportiva praticada de modo profissional, o futebol masculino [...]

Tal qual o caso anterior, o clube também deixa expressa as dificuldades que o futebol feminino sofre, e coloca ainda que é necessário que a prática gere renda para que haja viabilização e faz um comparativo com o futebol masculino, destacando na contestação que:

[...] É fato notório que o futebol feminino no Brasil, lamentavelmente, não desperta o mesmo interesse econômico que o futebol masculino, obrigando as melhores atletas a jogarem fora do país - lá sim, de modo ' profissional, com contrato de trabalho firmado. Em face disto, as competições nacionais não possuem premiação em dinheiro e são transmitidas pela TV (quando o são) de modo gratuito, apenas para a divulgação da mesma junto ao grande público.

A decisão de primeiro grau entendeu que não havia o vínculo empregatício requerido, de modo que parte da sentença prolatada pela Juíza Eumara Nogueira da 40ª Vara do Trabalho de São Paulo foi a seguinte:

[...] restado comprovado que a reclamante atuava como atleta amadora, não há que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício. Não procede o pedido, bem como os demais pleitos dele decorrentes [...].

Inconformada com a decisão, a atleta ingressou com Recurso Ordinário suscitando que no elenco em que fazia parte, havia jogadoras com documentações que indicavam a profissionalização e que se todas jogavam no mesmo time, a reclamante deveria possuir o vínculo profissional, bem como as demais. Além disso, lançou na peça recursal o art. 43 da Lei Pelé, que dispõe a vedação de participação de atletas amadora com idade superior à 20 (vinte) anos em competições desportivas profissionais.

O clube por sua vez, se defendeu em contrarrazões, novamente trazendo à baila que a única equipe de futebol profissional que possui é a equipe do futebol masculino, e reforçando que o futebol feminino do clube é praticado de modo amador, e tal qual

na peça de primeiro grau, declarou a precariedade do futebol feminino no Brasil, suscitando a falta de interesse econômico (que difere do futebol masculino).

Fato é que o entendimento do Tribunal julgador do Recurso Ordinário foi no sentido de que atletas com idade superior a 20 (vinte) anos não podem ser consideradas amadoras, conforme o art. 43 da Lei 9.615/98. No acórdão relatado pela Desembargadora Ivani Contini, reformando a decisão de primeiro grau, e reconhecendo o vínculo pleiteado, foi determinado que "se o atleta tiver mais de 20 aos de idade e participar de competição profissional, deve ser considerado profissional, sendo defeso considerá-lo como esportista amador". Vejamos a transcrição do acórdão da 4ª Turma do TRT de São Paulo:

[...] Em primeiro lugar, ressalte-se que a Dispõe o artigo 43, da Lei 9615/98 que: "Art. 43. É vedada a participação em competições desportivas profissionais de atletas não-profissionais com idade superior a vinte anos" Restou evidenciado nos autos que a reclamante possuía mais de 20 anos quando foi admitida pelo reclamado, tendo participado de campeonatos oficiais, como o Campeonato Paulista feminino de 2008 e Copa do Brasil, conforme se observa nas súmulas da Confederação Brasileira de Futebol (fls. 26/38), tendo a reclamante figurado, inclusive, como capitã do time. Portanto, tendo a reclamante mais de 20 anos e participado de competição profissional, não pode ser considerada atleta amadora, impondo o reconhecimento do vínculo como profissional.
(TRT2, RO - 0120100-67.2009.5.02.0040, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, 4ª Turma, Publicação DJe 23 de setembro de 2011.)

O clube ingressou com Recurso de Revista, mas a peça recursal esbarrou no juízo de admissibilidade, não adentrando no mérito da questão. O Corinthians ainda interpôs Agravo de Instrumento em Recurso de Revista no TST requerendo o seguimento do RR, mas a decisão do Tribunal de desprovemento do AIRR, sendo mantida a decisão de reconhecimento de vínculo e tendo o trânsito em julgado em 2019. E apesar da argumentação para o reconhecimento de vínculo pela relatoria ser em razão da idade da atleta, é possível observar que a linha de argumentação do clube é sempre no sentido amador e não profissional (assim como a grande maioria expressa e busca inserir as atletas na modalidade amadora), tal qual exposto no acórdão prolatada pela Desembargadora da 4ª Turma, a seguir:

[...] O reclamado, em defesa, aduz, preliminarmente, inépcia da inicial e carência de ação; no mérito, alega que a autora lhe prestou serviços como jogadora amadora, sendo indevido o reconhecimento de vínculo empregatício, bem como todos os demais pleitos dele decorrentes. Pediu a improcedência [...]

(TRT2, RO - 0120100-67.2009.5.02.0040, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, 4ª Turma)

Apesar de não haver nenhuma relação concreta dessa decisão com as novas atitudes do clube, é possível observar que desse momento em diante, o Corinthians repensou a forma de tratamento para com suas jogadoras. Conforme a matéria publicada pelo Globo Esporte em 2020¹⁸, o clube decidiu profissionalizar o vínculo de todas as atletas investindo cada vez mais e buscou aproximar os contratos das jogadoras aos contratos dos jogadores das equipes masculinas no país.

Outro interessante caso para citarmos, foi a recente decisão da juíza Ana Paula Almeida Ferreira, da 23ª vara do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT-RJ). Apesar de não se ter conhecimento da íntegra da decisão, por meio da reportagem do site *Justiça de Saia*, publicada em 2021, tem-se que o Fluminense Football Club, argumentou que a modalidade feminina seria inferior à masculina, além do esporte ser destinado ao sexo masculino ao negar o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício de uma atleta em 2019. Apesar dessa declaração, o futebol feminino deu mais um passo para a equidade, a juíza designada afirmou que a discussão sobre o gênero não era cabível e não era requisito para configurar a relação empregatícia, já que tal argumentação feria o princípio da isonomia existente na Constituição Federal, e assim, condenou o clube a reconhecer o vínculo, anotar a carteira de trabalho da jogadora, além de pagar salários atrasados, 13º, férias proporcionais, FGTS e multas.

Não foi possível encontrar o processo em instância superior, uma vez que não se tem conhecimento do número do processo e nas buscas pelos sistemas dos tribunais o caso não é encontrado também, mas conforme a reportagem, o Fluminense alegou que iria recorrer da decisão, motivo pelo qual não foi possível obter mais detalhes sobre o processo. No entanto, a citação desse caso é importante para destacar como a cultura inicial ainda perpetua. Vejam que, de acordo com o exposto na reportagem, uma das alegações do clube foi embasada nos debates dos tópicos anteriores, de que o futebol é esporte para homens, resgatando todo o processo de

¹⁸ Reportagem Futebol feminino: Corinthians opta por profissionalizar vínculo de todas as suas atletas; entenda. Publicada por Ana Canhedo em 16/01/2020 no site GE da Globo.

proibição do esporte para as mulheres e a crença cultural de limitação de espaço para atuação pelo sexo feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Então, o trabalho partiu de perguntas a respeito das disparidades nas relações de trabalho entre os gêneros, perguntas que se originaram das vivências e percepções realísticas ao longo do tempo. E a partir disso, investigou-se o mercado de trabalho, as desigualdades existentes entre a figura masculina e a figura feminina, e o resultado dessas disparidades na vida da mulher, em especial na prática do futebol.

O trabalho percorreu historicamente a inserção da mulher no mercado de trabalho, e as concepções sociais e culturais dos gêneros no futebol, chegando à conclusão que as condições de acesso e participação das mulheres no meio desportivo encontrou diversas dificuldades, e que o direito de certa forma contribuiu para esses obstáculos, uma vez que o ambiente era predominantemente masculino, a imposição da sociedade para a mulher era para o casamento e afazeres domésticos, e existiam normas legais que coíbiam a prática pelas mulheres, além de até certo período, existir regramento considerando a mulher casada relativamente incapaz. Então vejam, a sociedade impunha o casamento e ainda havia dispositivo que limitava ainda mais a forma de viver da mulher.

Com a identificação desses aspectos e os impactos que tiveram sobre a mulher, as análises de casos deixaram em evidencia o todo exposto quanto as dificuldades de acesso e permanência das mulheres no futebol profissional, reflexos de uma introdução no mercado de trabalho conturbada. E não só no futebol, restou evidente a segregação de gênero no mercado de trabalho como um todo, de modo que mulheres em cargos de chefia são raras, por vezes recebem salários inferiores aos homens ocupantes da mesma função, são discriminadas pelo simples fato de serem mulheres e ainda sofrem dupla discriminação se forem negras.

É certo que o futebol feminino no Brasil precisa de mais reconhecimento, e não é por falta de empenho das atletas, haja vista os números apresentados ao longo do debate. Evidente os extraordinários desempenhos das mulheres na prática do futebol, mesmo com toda falta de estrutura, com todo histórico de proibição, todos os empecilhos que tiveram, falta de visibilidade e investimento, obstáculos impeditivos para a ascensão do futebol feminino que puderam ser observados nas análises de caso.

Contudo, questiona-se de que forma o direito poderia contribuir para alavancar o futebol feminino no país. Ao passo que existe norma legal para definir o desporto amador e profissional, ele ainda abre brechas para que os clubes não reconheçam o vínculo empregatício, mesmo com todos os indícios de que ele existe, e que carregou em sua construção o viés de gênero de que o futebol era esporte exclusivo para os homens (percebido na reportagem mencionada sobre o Fluminense).

Além disso, observamos que o mesmo dispositivo legal (Lei Pelé) foi usado de formas diferentes, reconhecendo e negando o vínculo empregatício. Dessa forma, questiono quais meios poderiam ter sido utilizados para que o posicionamento dos tribunais fossem convergentes a favor de atletas, que dispõem da força de trabalho e tempo, e por vezes não recebem remuneração, sequer são consideradas atletas profissionais.

O processualista Mauro Schiavi (2014), define o Recurso de Revista como:

[...] um recurso de natureza extraordinária, cabível em face de acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios individuais, tendo por objetivo uniformizar a interpretação das legislações estadual, federal e constitucional (tanto de direito material como processual) no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, bem como resguardar a aplicabilidade de tais instrumentos normativos. (pág. 933)

Tal recurso está disposto no art. 896 da CLT, de modo que:

Art. 896- Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

Compreendendo do que se trata o Recurso de Revista e tomando o caso de reconhecimento de vínculo do Corinthians como base, em que a decisão ocorreu em 2014 e determinou que de acordo com o art. 43 da Lei Pelé, atletas que disputassem partidas oficiais com mais de 20 anos, não podem ser consideradas amadoras, não poderia ser esse um precedente para outros casos de pedido de reconhecimento de vínculo? De modo que, nos casos de negativa de reconhecimento, como o citado anteriormente, ocorrido posteriormente à decisão de 2014, a atleta que teve o pedido

negado, assim como outras que porventura vierem a ter, (e estando em consonância com o artigo usado para o reconhecimento), não poderiam interpor o referido recurso, afim de pacificar a jurisprudência no tocante à profissionalização?

Ademais, é verdade que em ambos os casos judiciais não foi possível encontrar de forma explícita a segregação com viés de gênero, e que não se tem conhecimento de jurisprudência pacífica nos tribunais superiores para profissionalização do futebol feminino, mas foi possível observar em ambos os casos as dificuldades abordadas que o futebol feminino encontra no país, apesar das constantes lutas pelo sexo feminino em impor seu lugar na sociedade. Dificuldades que foram perpetuadas pela forma de inserção da mulher no mercado de trabalho e a construção social de que o esporte deveria ser praticado exclusivamente por homens, já que o dever da mulher estaria relacionado somente aos cuidados da família e do lar.

Ressalta-se também que nessa incerteza gerada de que uma atleta poderá ser ou não considerada profissional, é que muitas jogadoras de futebol não podem ter esse único trabalho como meio de sustento, sobrecarregando ainda mais as mulheres. Portanto, necessário repensar a ótica sobre a figura feminina, investir em políticas que contribuam para o crescimento da mulher no mercado de trabalho e incentivar a prática do desporto para elas, rompendo o paradigma imposto da masculinização do ambiente, buscando amparos legais e eficazes para erradicar as discriminações (e colocá-los em prática), tal qual os dispostos na CF.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.** [online]. 2006, vol.58, n.4, p.40-41.

ACORDA RAIMUNDO, ACORDA!. Direção: Alfredo Alves. Produção: IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Econômicas). Gênero: Ficção/Drama. Tempo de Duração: 15min22s. Ano de Lançamento: 1990. Brasil.

ADELMAN, Miriam. Mulheres atletas: re-significações da corporalidade feminina. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2003, v. 11, n. 2 [Acessado 15 abril 2022], p. 445-465. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2003000200006>.

AGÊNCIA BRASIL. **Estudo mostra que 49% das jogadoras de futebol não recebem salários**. Publicada em 13 de setembro de 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2018-07/estudo-aponta-que-49-das-jogadoras-de-futebol-nao-recebe-salarios>. Acesso em 24 de abril de 2022.

AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. **Sociedade e Estado** [online]. 2000, v. 15, n. 2 [Acessado em 15 Abril 2022], p. 303-330.

ANGELO, Humberto; DA SILVA, João Carlos Garzel Leodoro; DE ALMEIDA, Alexandre Nascimento. Importância dos setores primário, secundário e terciário para o desenvolvimento sustentável. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional - G&DR**. v. 9, n. 1, p. 146-162, jan-mar/2013, Taubaté, SP, Brasil.

BAGATINI, Olga. Os 80 anos da lei que vetou mulheres no esporte. **Museu do Futebol**. Centro de Referência do Futebol Brasileiro. Secretaria de Cultura do Estado de São Paulo. abril, 2021. Disponível em: <https://medium.com/museu-do-futebol/os-80-anos-da-proibi%C3%A7%C3%A3o-que-vetou-mulheres-no-esporte-965d8458a793>. Acesso em 16 de abril de 2022.

BENTO, Maria Aparecida S. A mulher negra no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-488, 1995, Florianópolis.

BORGES, Waleska; DOS SANTOS, Danielle Almeida; PEREIRA, Rosangela Saldanha. A mulher no mercado de trabalho. **II Jornada Internacional de Políticas Públicas**. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.199**, de 14 de abril de 1941. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Brasília. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decrei/1940-1949/decreto-lei-3199-14-abril-1941-413238-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em 22 abril de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1994. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22 abril de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.html
Acesso em 23 de abril 2022

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm#art65
Acesso em 16 de abril de 2022.

BROCH, Marina. Histórico do futebol feminino no Brasil: considerações acerca da desigualdade de gênero. **Temporalidades – Revista de História**, Edição 35, v. 13, n. 1, p. 695-705, 2021, Belo Horizonte, Brasil.

BRUSCHINI, Cristina and LOMBARDI, Maria Rosa. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. *Cad. Pesqui.* [online]. 2000, n.110, pp.67-104. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>.

CALVO, Adriano Percival Calderaro; DA SILVA, Marcelo Rubens; FELIPE, Marcello de Castro Rodrigues; RIBEIRO, Bianca Zacché. Evolução histórica das mulheres nos Jogos Olímpicos. **EFDeportes.com, Revista Digital**. Buenos Aires, año 18, nº 179, abril de 2013.

CAMARGO, Wagner Xavier; KESSLER, Cláudia Samuel. Além do masculino/feminino: gênero, sexualidade, tecnologia e performance no esporte sob perspectiva crítica. **Horizontes Antropológicos** [online]. 2017, v. 23, n. 47 [Acessado 15 Abril 2022], pp. 191-225. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-71832017000100007>.

CAPPELLIN, Paola; DELGADO, Didice; SOARES, Vera. Ações afirmativas, mulheres e mercados de trabalho. Mulheres e trabalho: experiências de ação afirmativa. **Revista Estudos Feministas**, vol. 9, n. 1, p. 322-326, 2002. ELAS/Boitempo. Florianópolis, Brasil.

CASTELLANI, Lino Filho. **Educação Física no Brasil: a História que não se conta**. 4ª edição. Campinas: Papirus, 1994.

CEOLIN, Monalisa. **O que a Copa do Mundo Feminina revelou sobre a desigualdade de gênero?**. Politize!. Publicado e atualizado em 29 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/copa-do-mundo-feminina-e-desigualdade-de-genero/>. Acesso em 21 de abril de 2022.

CHAVES, Alex Sandro. O futebol feminino: uma história de luta pelo reconhecimento social. **Revista Digital - Buenos Aires** - año 12 - nº 111 - agosto de 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. São Paulo: Manole, 2010.

DA COSTA, Fábio Soares; DOS SANTOS, Andreia Mendes. Diferença e igualdade nas relações de gênero no esporte. **HOLOS**, ano 34, vol. 05, p. 140-150, 2018.

DA CUNHA, Bárbara Madruga. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. **XVI Jornada de Iniciação Científica de Direito da UFPR**, Paraná, 2014.

DEGRAFF, Débora. ANKER, Richard. Gênero, mercado de trabalho e o trabalho das mulheres. In: PINELLI, Antonella. **Gêneros nos Estudos de População: Séries Demográficas**. Campinas, Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP), 2004, pp. 163-197.

DEZAN, Flávio. Esporte e questões relacionadas ao gênero. **Revista Digital - Buenos Aires** - ano 14, nº 137, outubro de 2009, Brasil.

DI PIERRO, Carla. Mulher e esporte: uma perspectiva de compreensão dos desafios do Ironman. **Rev. Bras. Psicol. Esporte**. São Paulo, v. 1, n. 1, p. 01-22, dez. 2007. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-91452007000100003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 20 abril de 2022.

E SILVA, Giovana Capucim. Futebol feminino: proibido para quem? Uma análise de duas reportagens sobre o futebol praticado por mulheres no período anterior a sua regulamentação como esporte. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 10** (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2012.

FIFPRO GLOBAL EMPLOYMENT REPORT. **Working Conditions in Professional Women's Football**. 2017. Netherlands. Disponível em: <https://fifpro.org/media/3eols2ok/2017-fifpro-women-football-global-employment-report-final.pdf>. Acesso em 24 de abril de 2022.

GOELLNER, Silvana Vilodre. Mulheres e futebol no Brasil: entre sombras e visibilidades. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esp.**, São Paulo, v.19, n.2, p.143-151, abr./jun. 2005.

GOLLNER, Silvana Vilodre. WOMEN AND FOOTBALL IN BRAZIL: DISCONTINUITIES, RESISTANCE, AND RESILIENCE. **Movimento** [online]. 2021, v. 27 [Acessado 16 Abril 2022]. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.110157>.

FRANZINI, Fábio. Futebol é "coisa para macho"?: Pequeno esboço para uma história das mulheres no país do futebol. **Revista Brasileira de História** [online]. 2005, v. 25, n. 50 [Acessado 16 Abril 2022], pp. 315-328. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-01882005000200012>.

HIRATA, Helena. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: KRIEN, José Dari; TRONCOSO, Eugenia Leone. **Mundo do trabalho das mulheres: Ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo:

Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres/ Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, 2017. p.143-168.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE): Tabelas - **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2ª edição. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em 16 de abril de 2022.

INSTITUTO JUSTIÇA DE SAIA. **Flu é condenado após alegar que mulheres têm menos direitos que homens**. Publicado em 1 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.justicadesaia.com.br/flu-e-condenado-apos-alegar-que-mulheres-tem-menos-direitos-que-homens/>. Acesso em 22 de abril de 2022.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 17-26

MACHADO, Lia Zanotta. **Perspectivas em confronto: Relações de gênero ou patriarcado contemporâneo?**. Série antropologia, Departamento de Antropologia, ICS, UnB, Brasília. 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**. Goiânia, ano 7, 2004, p. 11-20.

MARQUES, Teresa Cristina de Novaes; DE MELO, Hildete Pereira. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962: ou como são feitas as leis. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2008, v. 16, n. 2 [Acessado 21 Abril 2022], pp. 463-488. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200008>.

MIRANDA, Diogo Barata. As relações de trabalho do atleta profissional de futebol no direito brasileiro. **Revista Âmbito Jurídico**. São Paulo. Ed. 99, 1 de abril de 2012, [n.p]. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-99/as-relacoes-de-trabalho-do-atleta-profissional-de-futebol-no-direito-brasileiro/>. Acesso em 24 abril de 2022.

OLIVEIRA, Marilane Teixeira. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. In: KRIEN, José Dari; TRONCOSO, Eugenia Leone. **Mundo do trabalho das mulheres: Ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, Unicamp. 2017. p.67-90.

PINHEIRO, Luana; SOARES Vera. **Brasil, Retrato das Desigualdades. Gênero e Raça**. Programa Igualdade de Gênero e Raça - IPEA e Diretoria de Estudos Sociais - UNIFEM. 1ª Ed, [s.d]. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/edicoes_anteriores.html. Acesso em 22 de abril de 2022.

PINTO, Giselle. Situação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: uma análise dos indicadores sociais. **XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP**, realizado em Caxambú MG – Brasil, de 18- 22 de Setembro de 2006.

PROCESSO TRT AIRR 120100-67.2009.5.02.0040 – Sport Club Corinthians Paulista versus Juliana Ribeiro Cabral, autuado em 2016. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues.

PROCESSO TRT AIRR 10830-47.2020.5.18.0018 – Samara Dias Pinho versus Atlético Clube Goianiense, autuado em 2022. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos.

REDAÇÃO HYPENESS. **Seleção de handebol de praia da Noruega é multada por recusar jogar de biquíni**. Publicada em 21/07/2021 e atualizada em 23/07/2021 Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2021/07/selecao-de-handebol-de-praia-da-noruega-e-multada-por-recusar-jogar-de-biquini/>. Acesso em 14 de abril de 2022.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. Modernidade, disciplina e futebol: uma análise sociológica da produção social do jogador de futebol no Brasil. **Sociologias** [online], [Acessado 15 Abril 2022], Porto Alegre, ano 6, nº 11, jan/jun 2004, p. 260-299. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000100012>.

ROSEMBERG, Fúlvia. A educação física, os esportes e as mulheres: balanço da bibliografia brasileira. In: ROMERO, Elaine (Org.). **Corpo, mulher e sociedade**. Campinas: Papirus, 1995. p. 271-308.

SALVINI, Leila; MARCHI JÚNIOR, Wanderley. Uma história do futebol feminino nas páginas da Revista Placar entre os anos de 1980-1990. **Movimento**, Rio Grande do Sul, v.19, n. 1, p.95-115, jan-mar. 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115325713006>. Acesso em 15 de abril de 2022.

SANTOS, Elza Ferreira; SANTOS, Ieda Fraga; NERY, Marco Arlindo Amorim Melo. Relações de gênero e educação profissional: a presença das mulheres. **Educação: Teoria Prática**, Rio Claro, v. 30, n. 63, p. 1-17, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

UOL ESPORTE. **Justiça reconhece vínculo trabalhista de jogadora com clube amador**. Publicado em 06 de outubro de 2021, por Gabriel Coccetrone. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2021/10/06/justica-reconhece-vinculo-trabalhista-de-jogadora-clube-com-clube-amador.html>. Acesso em 21 de abril de 2022.