UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS – UFGD

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA

CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

GABRIELA VICTALINA MUNARETTI

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DO FUTEBOL NO BRASIL DE 2015 A 2020

DOURADOS/MS

2023

GABRIELA VICTALINA MUNARETTI

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DO FUTEBOL NO BRASIL DE 2015 A 2020

Trabalho de Graduação II apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique de Oliveira Hoeckel

Banca Examinadora:

Professor Dr. Leandro Vinícios Carvalho

Professora Dr.ª Juliana Maria de Aquino

Dourados/MS

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

M963d Munaretti, Gabriela Victalina
DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DO FUTEBOL NO BRASIL DE 2015 A 2020 [recurso eletrônico] / Gabriela Victalina Munaretti. -- 2023.
Arquivo em formato pdf.

Orientador: Paulo Henrique de Oliveira Hoeckel.
TCC (Graduação em Ciências Econômicas)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2023.
Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:
https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio

1. Futebol feminino. 2. Retorno salarial. 3. Desigualdade de gênero. 4. COVID-19. 5. Brasil. I. Hoeckel, Paulo Henrique De Oliveira. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA - FACE/UFGD

ATA DE APROVAÇÃO DE BANCA EXAMINADORA DE TRABALHO DE GRADUAÇÃO II, SEMESTRE LETIVO 2022.2

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DO FUTEBOL NO BRASIL DE 2015 A 2020

Gabriela Victalina Munaretti

Esta monografia, realizada presencialmente, foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Prof. Dr. Paulo Henrique Hoeckel
(Presidente)

Prof.a Dr.a Juliana Maria de Aquino
(Avaliadora 1)

Prof. Dr. Leandro Vinícios Carvalho
(Avaliador 2)

DOURADOS-MS, 25 de abril de 2023.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a diferença salarial no futebol e mensurar os níveis de salário por gênero no futebol, entre os anos de 2015 a 2020 em todo território brasileiro. Com esse propósito, é utilizada a base de microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Como ferramenta metodológica foram utilizadas estimativas econométricas via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) para avaliar as relações das variáveis que possam influenciar no retorno salarial de atletas de futebol. Entre os principais resultados, observou-se uma diferença salarial significativa entre atletas mulheres em relação a atletas homens, além disso, observou-se diferença salarial em relação as *dummies* de cor e raça, em que atletas declarados pretos e pardos recebem salários médios maiores. Cabe destacar ainda a relação positiva entre idade e tempo de emprego (duração de contrato) com o retorno salarial, além da associação negativa entre nível de escolaridade e retorno salarial. Por fim, foi observado que atletas do estado de São Paulo ganham em média mais em relação à atletas de outros estados. Ademais, constatou-se que houve uma queda nos salários significativa no período da pandemia da COVID-19 e uma queda ainda maior após a determinação da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) de que clubes da primeira divisão (Série A) precisaram criar uma equipe feminina para as competições da entidade.

Palavras-chave: Futebol feminino; Retorno salarial; Desigualdade de gênero; COVID-19; Brasil.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the gender wage gap in socccer and measure gender-based salary levels in soccer, between the years 2015 to 2020 throughout Brazil. To achieve this, micro data from the Annual Social Information Report (RAIS) will be used. As a methodological tool were used, econometric estimates are used via Ordinary Least Squares (OLS) are used to evaluate the relationships of the variables that may influence the salary return of soccer players. Among the main results, a significant wage difference was observed between female and male athletes. In addition, a wage difference was observed regarding color and race dummies, where declared black and brown athletes receive higher average salaries. It is worth noting the positive relationship between age and employment length (contract duration) with salary return and a negative association between level of education and salary return. Furthermore, it was observed that athletes from the state of São Paulo earn, on average, more compared to athletes from other states. Moreover, a significant salary decline was observed during the COVID-19 pandemic period, and an even greater decline after the determination of the Confederação Brasileira de Futebol (CBF) that clubs in the top division (Série A) needed to create a women's team for entity competitions.

Keywords: Women's soccer; Salary return; Gender inequality; COVID-19; Brazil.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 7
1.1 OBJETIVOS 10
1.1.1 Objetivo Geral 10
1.1.2 Objetivos Específicos 10
1.2 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA E JUSTIFICATIVA 10
2 REVISÃO DE LITERATURA 12
2.1 DIFERENÇA SALARIAL E OS SETORES DA ECONOMIA 12
2.2 ECONOMIA DO FUTEBOL 13
3 METODOLOGIA 16
3.1 DADOS 16
3.2 MÉTODO 17
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO 18
4.1 CARACTERIZANDO A AMOSTRA 18
4.2 EQUAÇÃO SALARIAL DOS ATLETAS DE FUTEBOL ESTIMADA 21
5. CONCLUSÃO 24
REFERÊNCIAS 26

1 INTRODUÇÃO

A discussão acerca de diferenças salariais entre gêneros é histórica e muito estudada na literatura econômica. Segundo Teixeira (2008), entre o século XVII e XIX se iniciou os debates referente as desigualdades entre homens e mulheres. Visto que a produção orientada para o mercado estava separando da produção de autoconsumo.

Entre os anos de 2012 a 2019 o rendimento médio masculino foi maior que o feminino, no entanto, tal diferença caiu ao longo dos anos. Na qual os rendimentos femininos médios eram cerca de 70% dos rendimentos masculinos médios no ano de 2012, e passou para 77% no ano de 2019 (MEGDA, 2020).

Para mais, em uma investigação da disparidade de remuneração entre os gêneros e a taxa de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro de 2012.I a 2018.IV, concluiu que a eliminação da diferença salarial entre os sexos pode trazer ganhos de 4,5 p.p. de taxa de participação feminina entre mulheres mais ricas, e de 3,2 p.p. para mulheres mais pobres. É possível observar também aumentos de 3 p.p. de taxa de participação conjunta de casais mais pobres e 4,1 p.p. para casais mais ricos. Para solteiros, há ganhos de 0,6 p.p. e 0,3 p.p. para homens e mulheres pobres, respectivamente, além de um ganho de 1 p.p. para mulheres ricas e uma queda de 0,4 p.p. para homens ricos (TENOURY, 2021).

Além disso, é importante o estudo de disparidade salarial, a inexpressiva representatividade política, a desigual divisão sexual do trabalho. Apesar da resistência do Poder Público brasileiro, concluíram que a partir de 2016 as medidas públicas renovaram as estruturas. Pois, discutir sobre justiça de gênero contribui na compreensão desta realidade e na criação de possibilidades para superar as diferenças entre homens e mulheres (MACHADO; DE ANDRADE, 2021)

Bem como, não seria diferente no âmbito do futebol, mesmo a disparidade salarial de gênero sendo uma questão de debate no meio de atletas de todo o mundo desse esporte, ainda se tem poucos trabalhos que abordam empiricamente essa temática, sendo que quando trata-se do futebol ainda são incipientes.

Debruçar-se sobre o estudo do futebol feminino no Brasil se apresenta como um verdadeiro desafio a ser enfrentado, não só pela carência de fontes, dados e informações, como pelo processo de invisibilização ao qual estão sujeitas as mulheres ao longo da história, especialmente quando se considera que o futebol normalmente é encarado como um ambiente majoritariamente masculino (NUNES, 2022).

Segundo Texeira e De Oliveira Caminha (2013), a mulher ganhou papéis de destaque cada vez maiores na dimensão do esporte. Eles destacam que no futebol, um esporte tradicionalmente à virilidade e ao esforço físico masculino, já se percebem aumento na participação feminina pela realização de competições internacionais como a Copa do Mundo de futebol e a inserção do futebol feminino nas Olimpíadas.

Sendo assim, talvez fosse coerente dizer que o Brasil não é exatamente "o país do futebol" apesar do mesmo ser culturalmente difundido no país, uma vez que a proibição a prática de futebol feminino se concretizou por quase 40 anos. No dia 14 de abril de 1941 se tornou vigente o Decreto-Lei de número 3.199, assinado por Getúlio Vargas, no qual o artigo 54 diz "Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país" (BRASIL, 1941).

Além disso, a partir da revogação do Decreto-Lei o qual aconteceu em 1979, a modalidade só foi regulamentada em 1983, quando se iniciou os campeonatos oficiais. A Seleção Brasileira de Futebol realizou o seu primeiro jogo internacional no ano de 1986, quando enfrentou os Estados Unidos em uma amistoso e foi derrotada por 2x1.

Segundo Darido (2002), o futebol feminino começou a ganhar popularidade ainda na década de 1980, quando o time carioca Radar conquistou o *Women's Cup of Spain*, derrotando seleções como: Espanha, Portugal e França. Tal vitória, estimulou a criação de novos clubes e em 1987 a CBF já havia cadastrado 2 mil clubes e 40 mil jogadoras. No entanto, somente em janeiro de 1991, os dirigentes voltaram a procurar as jogadoras para formar uma seleção para o Mundial na China. Época na qual, o regulamento para o futebol feminino já era o mesmo do masculino.

A Fédération Internationale de Football Association (FIFA), só implantou em seu estatuto a igualdade de gênero em 2016, que segue ativo até hoje. No Artigo 23, do estatuto de 2022 o item "j" expressa que os órgãos legislativos devem ser constituídos de acordo com os princípios da democracia representativa e tendo em conta a importância da igualdade de gênero no futebol. Além disso, no item "e" e "f" do Artigo 2, do estatuto da FIFA desafia seus esforços para garantir que o jogo de futebol esteja disponível, independentemente de sexo ou idade e propõe promover o desenvolvimento do futebol feminino.

Para mais, o Artigo 4 expõe a não discriminação, igualdade e neutralidade. Com punição de suspenção ou expulsão a pessoa que discriminar de qualquer país, pessoa privada ou grupo de pessoas por causa de raça, cor da pele, origem étnica, nacional ou social, gênero, deficiência,

idioma, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, riqueza, nascimento ou qualquer outro status, orientação sexual ou qualquer outro motivo (FIFA, 2022).

Em outubro de 2018, a FIFA apresentou sua primeira estratégia global de futebol feminino, com o objetivo de tornar o futebol mais acessível para meninas e mulheres, aumentar o nível de participação do futebol feminino, aumentar o valor comercial do mesmo, com o intuito de incentivar o empoderamento feminino. Com isso, a FIFA (2018) propõe: i) dobrar o número de jogadoras para 60 milhões até 2026; ii) elevar os padrões do futebol feminino, aumentando clubes e ligas; iii) dobrar o número de membros; iv) desenvolver e implementar o futebol feminino em escolas; e v) promover maior cooperação, educação e defesa do futebol feminino entre a FIFA, as confederações e os membros das associações.

A Confederação Sul-americana de Futebol aderiu à estratégia da FIFA e adicionou um novo critério para a participação de clubes na Copa Libertadores da América e na Copa Sul-Americana, de acordo com o Regulamento de Licenciamento de Clubes da CONMEBOL (2018): os clubes solicitantes devem ter uma equipe principal feminina ou associar-se a um clube que a tenha. Além, de ter ou criar uma categoria juvenil feminina ou associar-se a um clube que a tenha. Ademais, os clubes solicitantes devem providenciar suporte técnico e todo o equipamento e infraestrutura (campo de jogo para a disputa de jogos e treinamento) necessários para o desenvolvimento de ambas equipes em condições adequadas, nas duas categorias. Por fim, é exigido que ambas equipes participem de competições nacionais e/ou regionais autorizadas pela respectiva Associação Membro.

Visto que as principais ligas mundial e continental de futebol adotaram medidas para maior desenvolvimento do futebol feminino, a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) implementou em seu Regulamento de Licença de Clubes a obrigatoriedade de clubes da Série A do Campeonato Brasileiro de Futebol a contar com uma equipe principal feminina ou manter acordo de parceria ou associação com um clube que mantenha uma equipe feminina principal estruturada. Levando em consideração o ônus de manter as condições necessárias para o desenvolvimento adequado de referida equipe principal feminina, como, por exemplo, suporte técnico, seguro saúde, equipamentos e infraestrutura. Além de tudo, informar à CBF o orçamento anual destinado ao futebol feminino. (CBF, 2019)

Não apenas instituições privadas como a FIFA, a CONMEBOL e a CBF facilitaram a visibilidade do futebol feminino, como também as políticas públicas se tornam muito importantes. Segundo a Agência Câmara Notícias (2019), está em votação o Projeto de Lei PL 1484/2019, o qual “Determina que empresas de direito público, no âmbito federal, ao patrocinarem clubes de futebol, destinem 5% do valor do patrocínio para ser utilizado em prol

do futebol feminino" apresentado pelo deputado Heitor Schuch (PSB-RS). Tal projeto tem papel fundamental na estruturação e no desenvolvimento do futuro do futebol feminino do país.

Mesmo com tais projetos e regulamentos, cabe ressaltar que o futebol feminino historicamente não cresce como outras categorias. Segundo Cruz (2020), o desenvolvimento e a cobertura midiática não ganham grande expansão.

Durante a pandemia do COVID-19, as atividades básicas se tornaram mais difíceis, porém o futebol feminino foi a categoria que mais sofreu. Além de pouca visibilidade, as jogadoras de futebol, durante a pandemia do COVID-19, se depararam com problemas psicológicos com a vigência do isolamento social domiciliar adotado ao decorrer da pandemia (KOPANAKIS, 2021). Ademais, a falta de protocolos rígidos referente a COVID-19 na execução de Campeonatos Estaduais mostra que a modalidade ainda tem que crescer e que essas discussões devem começar dentro das próprias federações estaduais (MEDEIROS; DIAS; SILVA, 2022).

Portanto, o estudo proposto tem como finalidade analisar a possível existência de diferença salarial entre homens e mulheres atletas profissionais de futebol, que tenham carteira assinada, em todo território brasileiro, levando em consideração os anos de 2015 a 2020.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

O presente estudo tem por objetivo identificar e mensurar a possível existência de diferenças salariais e participação na atividade profissional entre homens e mulheres no setor futebolístico.

1.1.2 Objetivos Específicos

Especificamente, o trabalho se propôs a:

- Avaliar a existência de desigualdade salarial entre homens e mulheres no futebol;
- Analisar as variáveis disponíveis que explicam o retorno salarial no futebol;
- Mensurar se a pandemia da COVID-19 alterou o padrão salarial dos atletas de futebol;
- Indicar possíveis políticas públicas a partir das evidências encontradas que possam contribuir com o mercado de futebol com maior equidade entre os gêneros.

1.2 Definição da problemática e justificativa

Até o momento, não encontrou-se na literatura estudada trabalhos acadêmicos sobre a desigualdade salarial entre os gêneros no futebol utilizando modelo econométrico para estimar a magnitude da diferença salarial. Nos últimos anos, a desigualdade no futebol entre homens e mulheres vem sendo cada vez mais pesquisada, mesmo com barreiras, como a falta de disponibilidade de dados.

Para isso, deve-se discorrer a história do futebol feminino, no qual há altos e baixos, no entanto, apresenta uma crescente a partir de 2019. Ano em que a Confederação Brasileira de Futebol assinou um termo obrigando todos os clubes da Série A do Campeonato Brasileiro de futebol obterem equipes de futebol feminino profissional.

O futebol é uma atração exibida para o público e detém uma considerável relevância para economia, pois como qualquer atividade econômica, existe uma cadeia de produção. Segundo Ferreira (2012), para a realização de qualquer partida de futebol, é indispensável profissionais que oferecem suporte durante o jogo, no pré-jogo e no pós-jogo, como os jogadores, a equipe técnica, os árbitros, os gandulas, os membros das confederações, os da área administrativa, os da manutenção, os médicos, os fisioterapeutas e até os motoristas dos ônibus.

Ademais, ainda segundo Ferreira (2012), um clube de futebol compra produtos e serviços de empresas de outros setores da economia. Por fim, o autor destaca que o futebol não pode ser ignorado pelo governo, investidores e profissionais, visto que nesse ramo a cadeia produtiva é complexa e pode ser estimulada para gerar mais empregos e renda para o país.

Atualmente, questões que se referem à análise de disparidade salarial estão ganhando mais relevância, sendo assim, esse tema passa a ser mais pesquisado no sentido de diminuir a discriminação. De acordo com Paschoalino et al. (2017) as mulheres obtêm menor retorno da experiencia no mercado de trabalho em comparação com os homens, além disso, com a decomposição de Oaxaca-Blinder assegura-se que os homens detêm de 13% a mais no logaritmo da média do salário-hora.

A quantidade ainda limitada de estudos sobre o tema no Brasil cria uma lacuna que o presente estudo procura contribuir, trazendo evidências sobre diferenças salariais no futebol ainda inexploradas na literatura que estuda o futebol brasileiro. Por fim, com essa pesquisa espera-se evidenciar a existência de discriminação salarial no futebol e incentivar a criação de novas leis que diminuam cada vez mais essa desigualdade.

1.3. Estrutura do Trabalho

A presente pesquisa está estruturada em cinco partes, incluindo esta introdução. Logo em seguida, a segunda parte, expõe a revisão bibliográfica, onde a são apresentados os trabalhos anteriores relacionados ao tema. Na terceira parte é apresentada a metodologia utilizada e os dados coletados. A quarta parte, apresenta os resultados da pesquisa e o desenvolvimento da discussão. Por fim, a quinta parte mostra a conclusão seguida das referências consultadas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Diferença Salarial e os Setores da Economia

A divisão do trabalho que se estabeleceu entre os sexos atribuiu o cuidado do lar para a mulher, função, quando não invisível, tida como de pouco valor social. Enquanto a produção material foi atribuída aos homens, tarefa considerada de prestígio e que confere poder dentro da sociedade (SOUSA, 2016).

A mulher sempre esteve relacionada ao lar, no entanto, ainda segundo Hoffmann e Leone (2004), foi a partir da década de 1970 que as mulheres impulsionaram sua participação na atividade econômica em um ambiente de expansão da economia para a aceleração da industrialização e urbanização.

Sousa (2016) discute a oposição entre o masculino e o feminino, colocando em relevância que as mulheres ocupam mais funções ditas masculinas no mercado de trabalho e na vida pública. Ademais, ressalta que o adensamento de mulheres nos espaços historicamente masculinos não significa alteração na essência da divisão social do trabalho, pois ainda há hierarquização do trabalho masculino como de maior valor do que o trabalho feminino.

Nesta teoria, as mulheres ganham menos que os homens porque a elas são reservados cargos considerados piores. A variável sexo entra aqui como uma variável de seleção (*screening*), usada pela empresa sem qualquer relação com as preferências individuais ou com a produtividade dos dois grupos de trabalhadores (CAMARGO, J. M.; SERRANO, F, 1983).

Partindo desse ponto, se torna importante ressaltar que em profissões historicamente consideradas como masculinas, as mulheres encontram obstáculos, não apenas na inserção, como também nos salários propostos.

Há disparidades salariais de gênero em diferentes setores da economia, assim como no trabalho de Silva (2019), que analisou a discriminação entre gêneros no mercado de trabalho entre os anos de 2003 e 2015, no Brasil. Foi utilizado o método Mínimos Quadrados Ordinários – MQO, com a análise principal de uma variável *dummy* Sexo, com base nos dados da Pesquisa Mensal de Empregos – PME. Os resultados encontrados mostram a existência das desigualdades salariais entre gêneros nos 12 setores da economia que foram estudados, com diferentes resultados em cada um deles. Os setores com menos desigualdades foram: Outras Atividades Industriais, o Construção e o Transporte, Armazenagem e Comunicação. Enquanto os setores com maior desigualdade de renda foram: : Agrícola, Indústria de transformação e Outros serviços coletivos, sociais e pessoais. Além disso, demonstraram que, apesar dos resultados que vêm sendo apresentados na literatura, ainda existem disparidade salariais entre gêneros que até o momento da pesquisa não foram resolvidos e/ou identificados.

Cotrim et al. (2020) analisaram a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil, entre os anos de 2015 e 2018. Utilizando os dados da RAIS, priorizando a variação do número de vínculos e dos salários mensais. Observou também que a reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 não teve impactos significativos em 2018 no que se refere à desigualdade de gênero. Por fim, os resultados evidenciaram os entraves à inserção feminina em alguns setores como a construção civil e a indústria. Ademais, o setor de serviços teve um papel central na preservação do volume de empregos ocupados por mulheres.

Prestes e Bezerra (2019), analisaram a relação entre as atividades produtivas e a desigualdade salarial entre os homens e mulheres, entre os anos de 2002 e 2016, no estado do Paraná. Foram utilizados dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), e a metodologia baseou-se na aplicação da análise exploratória *Shift-Share*. Chegaram a conclusão, que a desigualdade salarial por gênero no período analisado, apresentou aumento na indústria, no comércio e na construção civil.

2.2 Economia do Futebol

Araújo Jr., Shikida e Monastério (2005) apresentaram uma pesquisa "esportométrica" do desempenho dos times de futebol do Campeonato Brasileiro (1971-1998). A partir da hipótese de que o bom desempenho dos times está relacionado tanto à qualidade de seus jogadores, quanto a fatores econômicos e políticos. Duas classes de modelos principais são estimadas sob definições alternativas da variável dependente ("sucesso do time no campeonato"): *pooled logit model* e *fixed effects logit model*. Os resultados apresentam que a chance de se estar nos primeiros lugares do campeonato, está relacionado positivamente com a eficiência do time em termos de artilharia. Ademais, determina-se que estados mais ricos possuem maior chance de apresentar times nas primeiras colocações, mesmo que esse efeito seja decrescente. Por fim, há evidências de que a política exerce influência positiva sobre os resultados estaduais obtidos no Campeonato Brasileiro de Futebol. Outrossim, os resultados apontam que no longo prazo o processo político reduz a chance de o estado colocar uma equipe entre as melhores do campeonato brasileiro de futebol.

Giovannetti et al. (2006) analisaram as torcidas do futebol profissional brasileiro no que se refere à presença nos estádios, com a finalidade de testar a fidelidade das mesmas no campeonato brasileiro de 2004. Com isso, para os times nacionais foram levantados estimativas das torcidas cujo número de torcedores presentes nos jogos por meio da expectativa da torcida com relação ao resultado do jogo. Para isso a metodologia se divide em dois passos baseados no campeonato brasileiro de 2004: o primeiro, estima, jogo a jogo, um vetor de probabilidade de vitória, empate e derrota de cada time, através de um Logit Ordenado; o segundo busca

estimar, torcida a torcida, quais têm a presença nos estádios determinada pela expectativa percebida com relação ao resultado do jogo. Por fim, tal estudo chegou no resultado em que 3 torcidas aparecem com infiéis: Atlético Mineiro, Grêmio e Internacional de Porto Alegre.

Drummond, Araújo Jr e Shikida (2013) avaliaram a competitividade do futebol brasileiro desde 1971 até 2009 e verificar se mudanças como a Lei Pelé e a disputa por pontos corridos alterou a distribuição de pontos no Campeonato Brasileiro de Futebol. Para isso, mediram a competividade através dos seguintes indicadores: Top 4, C4, Gini e Herfindahl. Ademais, utilizaram a análise de regressão (Mínimos Quadrados Ordinários) para estimar estatisticamente os determinantes da competitividade do Campeonato Brasileiro de Futebol, sendo eles: pontos corridos, times e público. Após o estudo, revelou-se uma queda acentuada na desigualdade das distribuições de pontos entre equipes, com a variáveis explicativas apresentando 5% de significância. Os resultados das regressões sugerem que, por exemplo no caso do Índice Herfindahl, em média, nos anos em que a disputa foi por pontos corridos o indicador foi 8,6 pontos (estatisticamente) menor do que nos anos em que a disputa era realizada por *playoffs*. Contudo, com a redução de uma equipe na competição o indicador cai, em média, 0,63 ponto, sendo assim, gera um aumento na competitividade.

Benevides *et al*. (2015) analisaram a demanda por futebol no Brasil e na Inglaterra, comparando os fatores que determinam a demanda, utilizando dados secundários a partir do IBGE, do *Office for National Statistics* (ONS), da CBF, Pluri Consultoria, da *BBC Sports Survey* e do site *Worldfootball*. Foram analisados 380 jogos ocorridos na temporada de 2013, para estimação da equação de demanda em que a variável dependente foi o público pagante, através do método de Mínimos Quadrados de Dois Estágios. Os resultados evidenciaram que fatores econômicos e estruturais e qualidade da partida mostraram-se significantes para explicar a demanda no Brasil e Inglaterra. Destaca-se ainda que clubes ingleses são mais eficientes no que diz respeito a formar preços, pois na Inglaterra a elasticidade-preço da demanda está mais próxima de 1, valor em que a receita para de variar positivamente dada uma variação positiva no preço.

Benevides, Santos e Cabral (2017), analisaram a relação entre os fatores econômicos e a demanda por jogos de futebol no Brasil, além disso, verificaram o impacto dos novos estádios construídos para a Copa do Mundo. Utilizando dados secundários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e Pluri Consultoria e do Cadastro Nacional de Estádios de Futebol, realizaram uma pesquisa quantitativa a partir de 380 jogos do campeonato brasileiro. Para estimação foi utilizado o método de MQO, tendo como variável dependente o público pagante presente nos estádios, explicada pelas variáveis

preço, renda e outras variáveis de controle. Por fim, chegaram no resultado que a função demanda é não homogênea, ou seja, a função é não linear.

Existe um descaso com as mulheres na montagem e execução dos campeonatos, times, estruturas oferecidas, salários, uniformes, materiais e em diversos outros aspectos, a começar nas federações a nível estadual. Além disso, os times que conseguem destaque geralmente estão associados a lutas individuais de profissionais qualificados que, na maioria das vezes, não recebem salários, mas acreditam no futuro da modalidade (KOPANAKIS, 2021).

Para Goellner (2005), a estrutura de funcionamento de futebol feminino no país permanece incerta, com poucos campeonatos, contratação temporária de atletas e quase nenhuma política privada e pública voltada para o incentivo de meninas e mulheres que queiram praticar o esporte, seja casual ou profissional. Devido a isso existem pouca visibilidade, salários baixos e atletas que recebem nenhum salário.

Nem mesmo em um país onde o esporte é ativo pela população e com grande visibilidade nacional, os salários das atletas não chegam nem perto dos salários dos jogadores homens (VEDORE, 2021). A falta de rentabilidade do futebol feminino não produz contratos/salários irracionais como no futebol masculino. A maioria das atletas sonha em se tornar jogadoras profissionais, porém, o país ainda não possui um mercado profissional bem estruturado para times de futebol feminino (KESSLER, 2015).

A realização de um estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres oferece contribuições importantes para a sociedade, como a identificação quantitativa de tal diferença. O presente trabalho, como os supracitados, mensura as diferenças salarias entre gêneros, no entanto, além disso, delimita dando foco ao futebol, avalia o impacto de políticas existentes e traz proposição de novas políticas para minimizar o problema.

3 METODOLOGIA

3.1 Dados

A compilação da base de dados foi realizada utilizando a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Assim, com base na RAIS identificada utilizando o código do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) "92614", foi constituída uma base de dados do período de 2015 a 2020 para a estimação da equação (2), com um total de 83870 observações, visando avaliar a existência de diferenças salariais no futebol brasileiro, em específico no caso do futebol feminino. A seguir, apresenta-se o Quadro 1 com a descrição das variáveis utilizadas.

Quadro 1. Descrição das variáveis utilizadas

Variável	Descrição	Medida
Salário	Rendimento mensal dos atletas (total)	R$
Idade*	Idade dos atletas	anos
Tempo de Emprego	Período do vínculo atual	meses
Tamanho do Estabelecimento	Micro, Pequena, Média e Grande	número de colaboradores
Escolaridade	Escolaridade após 2005	Variável Discreta de 1 a 10
BR	Binária para país	BR = 1 se nacionalidade brasileiro; BR = 0 caso contrário
SP	Binária para Estado	SP = 1 se Estado de São Paulo; SP = 0 caso contrário
cv19	Binária para período de Covid-19	cv19 = 1 se ano de 2020; cv19 = 0 caso contrário.
Determinação CBF	Binária para período	Determinação CBF = 1 para os anos de 2019 e 2020; Determinação CBF = 0 caso contrário.
Preta	Binária para indivíduos autodeclarados de raça/cor preta	preta = 1 para indivíduos autodeclarados de raça/cor preta; preta = 0 caso contrário.
Parda	Binária para indivíduos autodeclarados de raça/cor parda	parda = 1 para indivíduos autodeclarados de raça/cor parda; parda = 0 caso contrário.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da RAIS

3.2 Método

A estratégia empírica, a ser adotada na pesquisa proposta, é a utilização de um modelo de corte transversal através de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) para avaliar as relações das variáveis que possam influenciar no retorno salarial de atletas de futebol. Além de variáveis de controle, serão utilizadas variáveis *dummy* buscando captar se o efeito de diferenças salarias no futebol brasileiro é significativo.

Assim, de acordo com os estudos apresentados na seção anterior e no trabalho de Lucifora e Simmons (2003) que estudam a determinação salarial na Liga italiana de futebol, pode-se definir o estudo da equação salarial no futebol através da seguinte função:

$$Salário = f(Experiência, Performance, Reputação\ do\ atleta, Reputação\ do\ Clube) \quad (1)$$

A partir do modelo teórico, pode-se modelar a função (1), utilizando Mínimos Quadrados Ordinários, através da seguinte equação:

$$lnS_i = \alpha_1 + \alpha_2 E_i + \alpha_3 Idade_i + \alpha_3 Escolaridade_i + \alpha_4 Dfem + \alpha_5 W_i + u_t \quad (2)$$

Em que: ln*S* é o logaritmo neperiano do salário do atleta *i*, medida em R$; *E* é a experiência (Tempo no Emprego), medida em meses; *I* é a idade do atleta medida em anos; *Escolaridade* é o grau de instrução medida conforme a Tabela 1; *Dfem* é uma variável *dummy* para atleta do futebol feminino, sendo igual a 1 se atua no futebol feminino e zero caso contrário; W_i representa as demais variáveis binárias utilizadas nos modelos estimados, as mesmas são descritas no Quadro 1.

A estimação da equação (2) foi realizada via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), utilizando o modelo agrupado (Pooled), ou seja, os dados empilhados, com o uso do *Software Stata 15*. A seguir, apresenta-se uma descrição dos dados utilizados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Caracterizando a Amostra

Na presente seção serão apresentadas as características da amostra, destacando as informações com relação a descrição dos dados, ao tamanho dos clubes, grau de instrução dos atletas e também a sua distribuição por região, além de informações qualitativas das variáveis binárias utilizadas.

A seguir, apresenta-se a Tabela 1 com a descrição das variáveis utilizadas.

Tabela 1. Descrição dos dados

Variável	Mínimo	Média	Máximo	DP
Salário Masculino	0	5993,07	155000,00	16348,7
Salário Feminino	0	3105,49	111964,80	7542,43
Idade*	16	24,05	42	5,15
Tempo de Emprego	0	13,01	266,10	16,20

Nota: DP refere-se ao desvio padrão; *Foi utilizado como idade mínima 16 anos de idade por ser a idade em que o atleta pode assinar contrato profissional.
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da RAIS

A Tabela 1 destaca o recorte na idade dos atletas, no qual apenas atletas com idade de 16 a 42 anos participam da amostra, a idade média foi de 24 anos com desvio padrão de 5,15 anos. Acerca do salário, atletas homens que detém carteira assinada recebem em média de seus clubes R$ 5.993,07 mensais com desvio padrão de R$16.348,70, enquanto as atletas mulheres recebem R$3.105,49 mensais com desvio padrão de R$7.542,43. Essas informações já dão um indicativo de que o salário médio é maior para atletas homens, além de o desvio indicar que a variação salarial também é maior para esse grupo.

Tabela 2. Tamanho dos clubes conforme o número de colaboradores

Tamanho	Número de colaboradores	Número de atletas	% do total
Micro	até 9 empregados	13.078	15,59
Pequena	de 10 a 49 empregados	26.923	32,10
Média	de 50 a 99 empregados	14.693	17,52
Grande	mais de 100 empregados	29.176	34,79

Fonte: Elaboração própria usando classificação do SEBRAE (2013) para “Tamanho do Estabelecimento Comercial: setor de Comércio e Serviços” e os dados da RAIS.

No que se refere ao tamanho dos diferentes clubes, quanto ao número de atletas vinculados, tais dados são expostos na Tabela 2.

Como pode ser observado na Tabela 2, o número total de atletas foi de 83.870, sendo esse o número total de observações. Além disso, nota-se que a maioria dos atletas observados, um total de 29.176 (34,79%), são registrados em clubes considerados grandes, enquanto a minoria, 13.078 (15,59%) atletas, são registrados em micro clubes. Cabe destacar que conjuntamente os clubes Micro, Pequenos e Médios, concentram 65,21% dos atletas analisados.

Cabe destacar que a definição do tamanho do clube seguiu o padrão utilizado pelo Sebrae, baseado no número de colaboradores, devido a ser uma formalização já adotada em outros trabalhos, porém a definição de clube grande é que utilizada pode não representar o número total de clubes grandes que o futebol brasileiro possui.

A partir da Tabela 3, constata-se que o nível de instrução (escolaridade) que mais prevalece entre os atletas observados é o ensino médio completo, fazendo parte deste nível 68,99% dos atletas. Analfabetos ficam com a última colocação, apenas 0,06% dos atletas observados não sabe ler nem escrever.

Tabela 3. Grau de Instrução (Escolaridade)

Nível	Descrição	Frequência	Percentual	Cumulativo
1	Analfabeto	54	0,06	0,06
2	Até 5ª incompleto	257	0,31	0,37
3	5ª completa fundamental	353	0,42	0,79
4	6ª a 9ª fundamental	2023	2,41	3,20
5	Fundamental completo	9053	10,79	14,00
6	Médio incompleto	12235	14,59	28,59
7	Médio completo	57866	68,99	97,58
8	Superior incompleto	1070	1,28	98,86
9	Superior completo	857	1,02	99,88
10	Mestrado	102	0,12	100
Total		83870	100	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

De todos os atletas analisados, a Tabela 4 mostra que a maior concentração regional deles é de 43,97%, e encontra-se no Sudeste, com 36.880 atletas, adicionado os dados da cidade de São Paulo o montante da região Sudeste chega a 48,69%. A cidade de São Paulo detém

4,72%, com 3.956 atletas, mais que em toda a região norte do país, que portam apenas 2,94% da porcentagem total do Brasil, contabilizando apenas 2.464 atletas.

Tabela 4. Distribuição dos atletas por região

Região	**Número de Atletas**	**% do total**
São Paulo*	3.956	4,72
Centro-Oeste	5.799	6,91
Nordeste	13.493	16,09
Norte	2.464	2,94
Sudeste	36.880	43,97
Sul	21.278	25,37

Nota:*refere-se a cidade de São Paulo.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

Existem poucas atletas mulheres com carteira assinada no futebol brasileiro em relação a homens, a Tabela 5 expõem que enquanto os homens são 82.386 e detém 98,23% do total, as mulheres são apenas 1.484 o que representa 1,77% do total (Tabela 5).

Tabela 5. Características qualitativas da amostra

Variável Dummy	**Número de Atletas**	**% do total**
Mulher	1484	1,77
Homem	82.386	98,23
Estrangeiro	1.158	1,38
Preta	9.348	11,15
Parda	24.015	28,63
Branco	32.603	38,87

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

Em relação a raça e cor dos atletas celetistas, declarados da cor branca representam 38,87% do total, enquanto parda são 28,63% e declarados de cor preta são 11,15% do total. Além disso, os estrangeiros são uma pequena parcela do total de atletas, apenas 1,38%, como pode ser observado na Tabela 5.

Assim, o perfil do atleta analisado é em maioria de jogadores homens que têm em média 24,05 anos de idade, moram na região sudeste do país, se autodeclaram de raça/cor branca,

possuem grau de instrução com ensino médio completo e trabalharam em média 13,01 meses em um clube considerado grande.

4.2 Equação Salarial dos Atletas de Futebol Estimada

A seguir, na Tabela 6, apresenta-se os resultados do modelo estimado para a equação salarial de atletas de futebol no Brasil, para o período de 2015 à 2020.

Tabela 6. Estimação da equação salarial para atletas de futebol no Brasil 2015-2020

VARIÁVEIS	(1) lnsalario	(2) lnsalario	(3) Lnsalario
feminino	-0.894***	-0.752***	-0.760***
	(0.0233)	(0.0382)	(0.0384)
Idade	0.0642***	0.0643***	0.0648***
	(0.000697)	(0.000698)	(0.000702)
Escolaridade	-0.00610	-0.0102***	-0.00899**
	(0.00372)	(0.00371)	(0.00372)
pequena	0.128***	0.130***	0.121***
	(0.00542)	(0.00537)	(0.00542)
media	0.497***	0.496***	0.478***
	(0.00812)	(0.00809)	(0.00838)
grande	1.644***	1.651***	1.640***
	(0.00957)	(0.00959)	(0.00958)
BR	-0.872***	-0.874***	-0.874***
	(0.0436)	(0.0436)	(0.0437)
SP			0.0825***
			(0.00710)
Tempo Emprego	0.00794***	0.00788***	0.00786***
	(0.000269)	(0.000270)	(0.000270)
cv19		-0.0336***	-0.0323***
		(0.00826)	(0.00824)
Determinação CBF		-0.240***	-0.234***
		(0.0461)	(0.0461)
preta	0.112***		0.108***
	(0.0106)		(0.0106)
parda	0.0492***		0.0576***
	(0.00703)		(0.00704)
Constante	6.224***	6.281***	6.219***
	(0.0529)	(0.0527)	(0.0530)
Observations	80,392	80,392	80,392
R-squared	0.431	0.430	0.432

Fonte: Resultados da pesquisa
Nota: Erros padrões robustos entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Diante da Tabela 6, observa-se que de todas as variáveis utilizadas nos modelos, apenas a escolaridade, no modelo (1), não é estatisticamente significante para um nível de significância

de 1%. Os valores de R^2 para a primeira, segunda e terceira regressão foram de 43,1%, 43,0% e 43,2%, denotando que na primeira regressão 43,1% da variação do retorno salarial dos atletas é explicado pelas variáveis independentes utilizadas, para segunda 43% e para terceira 43,2%.

Na primeira regressão nota-se que as atletas do futebol feminino recebem em média 89,4% a menos que os atletas do futebol masculino. Com isso, cabe observar que quanto maior a idade maior é o nível salarial, o que é esperado, sendo indicado que a cada ano adicional o retorno salarial é de cerca de 6%. O tempo de emprego está associado a um retorno adicional de cerca de 0,8% a cada mês a mais de emprego, o que indica um retorno médio de mais de 9% a cada ano a mais de duração de contrato.

As variáveis *dummies* para raça e cor também foram significativas, indicando que existe diferença salarial para atletas declarados pretos e pardos. Por exemplo, se o atleta é da cor preta o salário é maior em cerca de 11,2%, já para atletas pardos o salário é maior 4,92%. Além disso, o tamanho dos clubes também influencia nos salários, comparando aos salários em micro, para empresa pequena o salário dos atletas é em média 12,8% maior, já se a empresa é média 49,7%, chegando a 164,4% a mais para grande clube em comparação a micro.

Ao retirar as *dummies* de cor (preta e parda) e adicionar a variável cv19, na qual analisa os salários em 2020, primeiro ano da pandemia da COVID-19, e a variável Determinação CBF, a qual obriga clubes registrados na Série A do Campeonato Brasileiro de Futebol a terem um time feminino, pode-se notar que os salários médios dos atletas reduziram, com redução no coeficiente diferença salarial, no entanto os jogadores homens ainda receberam 75,2% a mais que as jogadoras (coluna 2). Durante a pandemia, os salários médios diminuíram 3,23% e após a determinação da CBF os salários também diminuíram, em média 23,4%, o que indica que os salários médios nos anos de 2019 e 2020 foram cerca de 23% menores do que nos demais anos analisados (2015-2018). Ademais, outro resultado interessante é que a escolaridade (significativa a 1 e 5%) apresentou relação negativa, indicando que o retorno salarial está associado negativamente ao nível educacional dos atletas, assim quanto maior o nível de escolaridade, o salário reduz em média cerca de 1 e 0,9% (colunas 2 e 3, respectivamente).

No modelo da coluna (3), são utilizadas todas as variáveis e adicionalmente utiliza-se uma *dummy* para São Paulo, a qual mostra que se o atleta for do estado de São Paulo, o salário é 8,25% maior que atletas de outros estados. Além disso, a diferença dos salários de gênero no futebol aumenta em relação a regressão anterior (coluna 2), passando a ser 76,0%.

Assim, pode-se confirmar a existência de diferença salarial no futebol, em que homens ganham cerca de 75% a 89% a mais que as mulheres, dependendo dos controles utilizados nos modelos.

Sendo assim, é relevante destacar que a imposição da CBF na obrigatoriedade de clubes da Série A do Campeonato Brasileiro de Futebol a terem times femininos ou se vincularem a algum time que tenha, enquanto política, tornou-se ineficaz devido ao impacto negativo no qual teve nos salários médios dos atletas nos anos subsequentes analisados 2019 e 2020.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou identificar e medir a possível existência de diferenças salariais no mercado do futebol. Mensurou se houve mudança de padrão salarial com a pandemia da COVID-19 nos salários dos atletas e buscou destacar as possíveis diferenças, não só no futebol, mas também em outras áreas do mercado de trabalho. Sendo assim, possíveis políticas públicas com base nas descobertas identificadas, visando promover uma maior igualdade de gênero no mercado do futebol brasileiro.

Entre os principais resultados, podem se destacar que foi observado uma diferença salarial significativa entre atletas mulheres em relação a atletas homens, além disso, observou-se diferença salarial em relação as *dummies* de cor e raça, em que atletas declarados pretos e pardos recebem salários médios maiores. Cabe destacar ainda a relação positiva entre idade e tempo de permanência no emprego (tempo de contrato) com o retorno salarial, e ainda associação negativa entre nível de escolaridade e retorno salarial, ou seja, possuir maior grau de instrução na média, se tratando de atleta profissional de futebol, não traz um maior retorno salarial. Também foi possível evidenciar que atletas do estado de São Paulo ganham em média mais em relação à atletas de outros estados. Ademais, observou-se uma queda nos salários significativa no período da pandemia da COVID-19 e uma queda ainda maior após a determinação da CBF a qual obriga clubes registrados na Série A do Campeonato Brasileiro de Futebol a terem um time feminino.

As diferenças salariais entre homens e mulheres no futebol são um problema persistente que podem diminuir por meio de políticas públicas efetivas, assim como a implementação de regulamentações de igualdade salarial de gênero no futebol, promoções de investimentos para apoiar ao futebol feminino e programas de monitoramento e relatório. A primeira política poderia envolver a criação de regulamentações que garantam a igualdade de gênero como requisito obrigatório para clubes e federações de futebol. Com isso poderia incluir a obrigatoriedade de igualdade para jogadores e jogadoras que desempenham a mesma função e possuem o mesmo nível de experiência e desempenho.

Já a segunda política garantiria programas de financiamento e incentivos para o desenvolvimento do futebol feminino, visando equilibrar as disparidades de investimento entre os dois gêneros e visando aumentar o marketing e promoção do futebol feminino, além de investimentos em programas de categorias de base. Por fim, a terceira política sugerida está em regulamentar que as federações de futebol monitorem e relatem publicamente as disparidades salariais de gênero em seus clubes e times nacionais. Com isso, aumentaria a transparência e a

responsabilidade, incentivando os clubes a tomarem medidas para corrigir as diferenças salariais, buscando uma maior equidade.

Como limitações do presente estudo, pode-se considerar a falta de transparência e disponibilidade de dados. Organizações esportivas, clubes e federações não divulgam abertamente informações sobre as remunerações de jogadores e jogadoras, o que dificulta a obtenção de dados acompanhados e atualizados. Outra limitação é a complexidade dos fatores que afetam os efeitos no futebol. Além do gênero, idade e tempo de emprego, existem outros fatores como desempenho, popularidade e patrocínios, que podem afetar os níveis salariais dos jogadores e jogadoras de futebol. Ademais, se torna difícil de associar a base de dados a essas variáveis que não são observadas.

Além disso, segundo o estudo de Souza (2021) a remuneração de um atleta não é composta apenas pelo salário base assinado na carteira, mas também por: i) direito de uso de imagem, ii) repasses pagos pelas emissoras de TV, iii) pagamento pelo desempenho, iv) percentual sobre o valor da negociação e v) bônus em espécie de atrativo para fechamento de contrato.

Pode-se sugerir como estudos futuros, pesquisas que expõem dados em painel, com o intuito de comparar a evolução das diferenças salariais de gênero ano a ano e conservando outros aspectos, como o desempenho e popularidade dos jogadores. Além disso, outra sugestão seria comparar a diferenças salariais de gênero no brasil com outras ligas profissionais ao redor do mundo considerando diferentes países, continentes e níveis de competição.

Ademais, contribuiria para o tema analisar barreiras que impedem oportunidades para mulheres em cargos de liderança esportivas, ausência de políticas de igualdade salarial e de transparência nas negociações de contratos. Além disso, apontar os estereótipos de gênero que influenciaram a adesão de valor e habilidade das jogadoras em comparação aos jogadores, e as desigualdades na aceitação e exposição das competições femininas em relação às masculinas.

A principal contribuição do presente estudo foi evidenciar a existência de diferenças salariais entre jogadores e jogadoras, além de ser um primeiro esforço na literatura se tratando de futebol brasileiro que busque quantificar essas diferenças. Ao analisar dados e informações sobre a desigualdade salarial de gênero no futebol, pode-se criar meios de conscientização, debates em torno dessa questão, incentivando discussões e ações voltadas para a equidade de gênero no esporte. Sobretudo, tais pesquisas podem contribuir para pressionar as organizações esportivas, clubes e federações a implementarem políticas e práticas mais justas entre gêneros.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. 2001.

BENEVIDES, Bruno Ítalo Lima et al. **Demanda por futebol no Brasil e na Inglaterra**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 9, n. 2, p. 96-112, 2015.

BENEVIDES, Bruno Ítalo Lima; SANTOS, Sandra Maria dos; CABRAL, Augusto Cézar de Aquino. **A relação entre preço e demanda por jogos de futebol no Brasil**. Revista de Economia Contemporânea, v. 21, 2017.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 3.199, de 14 de Abril de 1941. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1941.

CAMARGO, J. M.; SERRANO, F. **Os dois mercados: homens e mu1heres na indústria brasileira.** Revista Brasileira de Economia. v. 37 nº4, p.439, 1983.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Regulamento de licença de clubes.** CBF, 2019. Disponível em: <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201907/20190705112909_106.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2023.

CONFEDERACIÓN SUDAMERICANA DE FÚTBOL. **Reglamento de licencia de clubes**. CONMEBOL, 2018. Disponível em: <https://www.conmebol.com/documentos/reglamento-de-licencia-de-clubes-2018/>. Acesso em: 18 mar. 2023.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Instituto de Economia**, Unicamp, 2020.

CRUZ, Beatriz Freitas Vera. **Deixadas pra escanteio: grande reportagem sobre os impactos do coronavírus no futebol feminino**. 2020.

DARIDO, Suraya Cristina. **Futebol feminino no Brasil: do seu início à prática pedagógica**. Motriz, v. 8, n. 2, p. 1-7, 2002.

DE ARAUJO JR, Ari Francisco; SHIKIDA, Cláudio D.; MONASTERIO, Leonardo M. **Uma análise econométrica do futebol brasileiro**. Análise Econômica, v. 23, n. 44, 2005.

DRUMMOND, Lucas; JÚNIOR, AF Araujo; SHIKIDA, Claudio Djissey. **Campeonato Brasileiro de Futebol e balanço competitivo: uma análise do período 1971-2009**. Revista Brasileira de Futebol (The Brazilian Journal of Soccer Science), v. 3, n. 2, p. 73-87, 2013.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **Statutes Regulations Governing the Application of the Statutes Standing Orders of the Congress**. FIFA, 2022. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/3815fa68bd9f4ad8/original/FIFA_Statutes_2022-EN.pdf>. Acesso em: 03/10/2022.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **launches first-ever global strategy for women's football**. FIFA, 2018. Disponível em:

<https://www.fifa.com/football-development/media-releases/fifa-launches-first-ever-global-strategy-for-women-s-football>. Acesso em: 18 mar. 2023.

FERREIRA, Paulo Vagner. **A cadeia produtiva do futebol: a importância econômica da paixão nacional.** Revista Gestão em Foco, v. 1, n. 1, p. 01-03, 2012.

GIOVANNETTI, B., ROCHA, B. D. P., SANCHES, F. M., & SILVA, J. C. D. D. **Medindo a fidelidade das torcidas brasileiras: uma análise econômica no futebol**. Revista Brasileira de Economia, v. 60, p. 389-406, 2006.

GOELLNER, Silvana Vilodre. **Mulheres e futebol no Brasil: entre sombras e visibilidades**. Revista brasileira de educação física e esporte, v. 19, n. 2, p. 143-151, 2005.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita: 1981-2002**. Nova Economia, Belo Horizonte, maio/ago. 2004.

KESSLER, Claudia Samuel. **Mais que barbies e ogras: uma etnografia do futebol de mulheres no Brasil e nos Estados Unidos**. 2015.

KOPANAKIS, Annie Rangel; DE OLIVEIRA, Débora Ortolan Fernandes; AIELLO-VAISBERG, Tânia Maria José. **Experiência vivida de jogadoras de futebol em tempos de COVID-19**. Revista Thema, v. 20, p. 287-302, 2021. See More

LUCIFORA, C.; SIMMONS, R. **Superstar Effects in Sport: Evidence From Italian Soccer**. Journal of Sports Economics, v. 04, No. 01, 2003.

MACHADO, Monica Sapucaia; DE ANDRADE, Denise Almeida. **Políticas públicas e ações afirmativas: um caminho (ainda) possível na busca pela igualdade e justiça de gênero no Brasil?**. Espaço Jurídico Journal of Law [EJJL], v. 22, n. 2, p. 351-376, 2021.

MEDEIROS, Júlia Alves; DIAS, Maria Aparecida; SILVA, Priscila. **Futebol de mulheres em tempos de Covid-19: recortes de um relato**. EDUCAÇÃO FÍSICA , p. 7, 2022.

MEGDA, Renam de Souza**. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro de 2012 até 2019: uma análise econométrica**. 2020.

NUNES, Cecília Franco Paes. **QUESTÕES DE GÊNERO E A PROIBIÇÃO DO FUTEBOL FEMININO NO BRASIL PELO DECRETO-LEI Nº 3.199/1941**. Revista Direito e Sexualidade, p. 126-148, 2022.

PASCHOALINO, Pietro Andre Telatin; PLASSA, Wander; DOS SANTOS, Moisés Pais. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015**. Revista Econômica do Nordeste, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

PL 1484/2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2193947>. Acesso em: 17 mar. 2023.

PRESTES, Andréia Ferreira; BEZERRA, Fernanda Mendes. Desigualdade salarial entre gêneros: análise por setor e região do Paraná. **Economia & Região**, v. 7, n. 2, p. 29-45, 2019.

RAIS. Relação Anual de Informações Sociais. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/>. Acesso em 07 de março de 2023.

SEBRAE**. Anuário do Trabalho 2013 na Micro e Pequena Empresa**. 2013. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

SILVA, Thais Corrêa. A mulher no mercado de trabalho: uma introdução ao estudo sobre a desigualdade salarial entre gêneros nos setores da economia. 2019. **Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte**.

SOUZA, Guilherme Pereira de. **Os direitos do atleta profissional de futebol: uma análise das principais verbas recebidas e a respectiva natureza jurídica**. 2021.

SOUSA, Luana P.; GUEDES, Dyeggo R. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década.** Estudos avançados, São Paulo, v.30, n.87, p. 125, mai/ago 2016.

TEIXEIRA, Fábio Luís Santos; DE OLIVEIRA CAMINHA, Iraquitan. **Preconceito no futebol feminino brasileiro: uma revisão sistemática**. Movimento, v. 19, n. 1, p. 265-287, 2013.

TEIXEIRA, Marilane O. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. Revista Gênero, Niterói, v. 9, n. 1, p. 31-45, set 2008.

TENOURY, Gabriel Nemer Cavalcanti da Silva; MADALOZZO, Regina Carla; MARTINS, Sergio Ricardo. **Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos**. Estudos Econômicos (São Paulo), v. 51, p. 33-72, 2021.

VEDOVE, Rebeca Dalle. **Futebol feminino: sua história e a busca pela igualdade**. 2021.