



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Discriminação de Género na Arbitragem de Futebol: Um contributo empírico para a realidade portuguesa

Liliana Daniela Machado de Almeida

Liliana Daniela Machado de Almeida

Discriminação de Género na Arbitragem de Futebol: Um contributo empírico para a realidade portuguesa

UMinho | 2024

outubro de 2024



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Liliana Daniela Machado de Almeida

Discriminação de Género na Arbitragem de Futebol: Um contributo empírico para a realidade portuguesa

Dissertação
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Regina Maria De Oliveira Leite

Outubro 2024

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Para a realização desta dissertação contei com o apoio e incentivo de várias pessoas e entidades, sem as quais teria sido muito mais difícil atingir o objetivo final, o culminar desta etapa.

À Professora Doutora Regina Leite, pela persistência, apoio, motivação e compreensão evidenciados ao longo de todo este percurso, assim como por todo o conhecimento que partilhou comigo. A ela devo-lhe a conclusão desta etapa, pois sempre acreditou que seria possível.

Ao conselho de arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol pela disponibilidade e abertura ao permitir que as árbitras de futebol fossem entrevistadas e em momento algum colocar qualquer entrave ao meu trabalho, mostrando-se sempre disponível para colaborar com este estudo. A todos os conselhos de arbitragem que prontamente responderam afirmativamente ao pedido de autorização para entrevistar as árbitras a eles associadas.

A todas as árbitras entrevistadas, pela prontidão e vontade em colaborar com este estudo, por disponibilizarem parte do seu tempo para partilharem as suas experiências e opiniões. A todas elas e a quem se dedica à causa da arbitragem feminina, dedico este trabalho, pois apenas quem sente de perto esta realidade, entende o quanto necessita de ser apoiada.

Por último, e mais importante, à minha família, em especial aos meus pais, ao meu irmão e ao meu marido, aos meus amigos e aos meus colegas de trabalho por todo o apoio, sacrifícios e disponibilidade para me ajudarem, sempre.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Discriminação de género na arbitragem de futebol: um contributo empírico para a realidade portuguesa

RESUMO

O estudo e a análise sobre a discriminação de género têm assumido grande relevância ao longo dos anos em áreas como direitos humanos, justiça social, desenvolvimento económico, saúde e bem-estar, educação e participação política.

De forma a promover a igualdade de oportunidades entre indivíduos do género feminino e masculino no contexto desportivo, mais especificamente na arbitragem de futebol, é fundamental uma análise contínua e eficaz da situação atual, visando implementar práticas que corrijam desigualdades enraizadas.

Este estudo procura refletir sobre a perceção das árbitras relativamente à temática da discriminação, identificando os principais desafios e obstáculos que as mulheres enfrentam atualmente na arbitragem de futebol em Portugal. Pretende-se ainda perceber quais as motivações das mulheres para enveredar por esta carreira e as expectativas que têm para o futuro. Através de uma investigação qualitativa, a informação recolhida reflete a predominância de discursos paradoxais sobre a temática da discriminação de género. De forma geral, verifica-se que ainda existem alguns fatores e comportamentos que promovem a discriminação de género. Concomitantemente, de acordo com os dados obtidos nas entrevistas, verifica-se uma tendência para maior abertura de mentalidades e aceitação das mulheres no futebol, também muito devido às instituições que gerem o futebol Português.

O estudo permite concluir que a discriminação de género ainda está presente no “mundo” do futebol em Portugal, mas em claro decréscimo, sobretudo nos últimos anos.

Palavras-chave: Discriminação de género; Futebol; Arbitragem feminina em Portugal

Gender discrimination in football refereeing: an empirical contribution to the portuguese reality

ABSTRACT

The study and analysis of gender discrimination have gained significant relevance over the years in areas such as human rights, social justice, economic development, health and well-being, education, and political participation.

To promote equal opportunities between males and females in sports, particularly in football refereeing, conducting a continuous and practical analysis of the current situation is essential, aiming to implement practices that address entrenched inequalities.

This study seeks to reflect on women referees' perceptions regarding the issue of discrimination, identifying the main challenges and obstacles that women currently face in football refereeing in Portugal. Additionally, it aims to understand the motivations that drive women to pursue this career and their expectations for the future. Through qualitative research, the information gathered reflects the predominance of paradoxical discourses on gender discrimination. Overall, it is evident that some factors and behaviours still promote gender discrimination. Simultaneously, according to data obtained from interviews, there is a tendency toward more open-mindedness and acceptance of women in football, mainly due to the efforts of the institutions managing portuguese football.

The study concludes that gender discrimination remains present in the "world" of football in Portugal, although it has clearly decreased, especially in recent years.

Keywords: Gender discrimination; Football; Women's Refereeing in Portugal

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS.....	x
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Justificação e Pertinência do Tema	1
1.2 Objetivos e Questões de Partida	2
1.3 Estrutura da Dissertação	3
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	4
2.1 Género.....	4
2.2 Discriminação de Género	6
2.3 Desporto: Futebol	8
2.4 Discriminação de Género no Desporto	9
2.5 Arbitragem de Futebol	10
2.6 Mulheres no Desporto e na Arbitragem de Futebol	14
3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	16
3.1 Posicionamento Metodológico	16
3.2 Estudo qualitativo com recurso a entrevistas semiestruturadas	17
3.3 Procedimentos na recolha de dados.....	18
3.4 Tratamento e análise dos dados	20
3.5 Caracterização das Participantes	22
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
4.1 Motivos que levam as mulheres a ingressarem, continuarem e/ou abandonarem a carreira de árbitra de futebol	27
4.2 Desafios e obstáculos das mulheres árbitras em Portugal	32
4.2.1 Conciliação da carreira de árbitra com a vida pessoal e profissional.....	33
4.2.2 Progressão de carreira na arbitragem e valorização do mérito: comparação com os homens árbitros	36

4.2.3	Tratamento dado às árbitras por parte dos Jogadores (as) / Treinadores (as) /Dirigentes dos clubes / Comunicação social	41
4.2.4	Tratamento dado às árbitras por parte do público (Homens vs Mulheres) 43	
4.2.5	Tratamento por parte dos colegas árbitros (Homens e Mulheres).....	46
4.2.6	Assédio (Moral e/ou Sexual)	50
4.2.7	Remuneração	53
4.2.8	A Realidade Geográfica	55
4.3	Evolução da Arbitragem de Futebol em Portugal	56
5.	CONCLUSÃO	59
6.	BIBLIOGRAFIA.....	63

APÊNDICES:

- 1 - Guião da Entrevista
- 2 - Email Enviado ao Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol
- 3 - Email com resposta afirmativa do Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Quadro de árbitros(as) de futebol por categorias

Tabela 2 - Quadro de árbitros(as) assistentes de futebol por categorias

Tabela 3 - Caraterização das participantes em estudo

1. INTRODUÇÃO

As questões de género, mais particularmente as desigualdades e disparidades de género, são temas muito debatidos pela sociedade em geral e alvo de pesquisa na comunidade científica. No desporto, as mulheres continuam sub-representadas em várias modalidades e nas lideranças desportivas. A presente dissertação aborda a arbitragem de futebol, uma área que ainda é associada maioritariamente ao género masculino.

O estudo pretende analisar as desigualdades de género na arbitragem, a partir das perceções das árbitras de futebol, uma vez que são quem melhor pode ajudar a fazer um retrato desta realidade.

Assim, neste primeiro capítulo é feita uma breve apresentação do tema, bem como as motivações que levaram à escolha do mesmo. De seguida, serão apresentados os objetivos do estudo e as contribuições esperadas. Por fim, será descrita a estrutura da presente dissertação.

1.1 Justificação e Pertinência do Tema

O Programa do XXIV Governo (2024) consagra que a inclusão e a promoção da igualdade devem estar no centro das políticas públicas. O combate às discriminações em razão do género, da etnia, da raça, da religião ou da orientação sexual deve ser prioritário. De acordo com dados da União Europeia (2023), apesar dos progressos realizados até à data, a participação das mulheres no desporto e na atividade física continua a ser inferior à dos homens, principalmente devido a obstáculos socioculturais.

A presente dissertação, que tem como título “Discriminação de Género na Arbitragem de Futebol: um contributo empírico para a realidade portuguesa”, visa precisamente contribuir para o conhecimento produzido em Portugal em matéria de igualdade de género no desporto, em específico na arbitragem de futebol.

A preferência por este tema deve-se ao interesse pessoal da autora desta dissertação, enquanto antiga árbitra de futebol e atual observadora de árbitros de futebol, bem como à pertinência do mesmo para as organizações desportivas, profissionais e sociedade em geral. Esta problemática tem tido visibilidade crescente no seio do futebol, através do crescimento do futebol feminino e consequente mediatismo do mesmo, sendo que as árbitras acabam por

ser também envolvidas nas discussões em voga. Outra das principais razões para a escolha deste tema é a noção de que ainda há muito a fazer, mudar e implementar aos mais diferentes níveis e mentalidades. Importa sublinhar que este tema não é de interesse exclusivamente feminino, uma vez que a igualdade de género diz respeito tanto à figura feminina como à masculina (Pernas, et al., 2008; Aboim & Vasconcelos, 2012; Wall et al., 2016; EIGE, 2017).

Ao trazer a discussão sobre a discriminação de género na arbitragem de futebol, os principais desafios e obstáculos que as árbitras enfrentam e a sua própria perceção, há a possibilidade de contribuir para a evolução na elaboração de políticas e regulamentos, tanto ao nível governativo, como da Federação Portuguesa de Futebol, como das próprias Associações de Futebol distritais. Partindo de informação real e concreta para a tomada de decisões (como é o caso do presente estudo), poder-se-á fomentar a participação de mulheres na arbitragem de futebol.

1.2 Objetivos e Questões de Partida

Conforme referido, a presente dissertação tem como principal objetivo contribuir para o debate sobre a persistência das desigualdades de género na arbitragem de futebol em Portugal. Especificamente, pretende-se analisar em que medida é que comportamentos discriminatórios e desiguais ainda estão presentes no seio da arbitragem de futebol em Portugal, tendo por base as perceções das árbitras em relação a estes comportamentos. Por outro lado, procura-se também identificar quais as motivações das árbitras, os desafios e obstáculos que encontram ao longo dos seus percursos e perceber quais as suas expectativas em relação ao futuro.

Para organizar a investigação, foram definidos quatro principais objetivos: 1. Analisar os motivos subjacentes à decisão de enveredar pela arbitragem; 2. Identificar e explorar os principais desafios e obstáculos percebidos pelas árbitras de futebol no ingresso e trajetória na arbitragem; 3. Explorar as razões percebidas para a manutenção de desigualdades de género no contexto da arbitragem; e 4. Analisar as expectativas relativamente à evolução futura da arbitragem no feminino. Neste seguimento, e de forma a obter resposta para os objetivos definidos, foram estabelecidas três questões de partida: I. Quais são as principais motivações das árbitras de futebol?

II. O que está na origem (desafios/obstáculos) da persistência das desigualdades de género na arbitragem em Portugal?

III. Quais as expectativas em relação ao futuro da arbitragem no feminino?

Para tal, foi realizado um estudo qualitativo, com recurso a entrevistas, com árbitras dos diversos escalões de arbitragem, pertencentes aos quadros das associações distritais e da Federação Portuguesa de Futebol e com diferentes níveis de experiência, que variam entre 1 e 19 anos. As árbitras entrevistadas têm idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos de idade, sendo de diversas regiões do país, oriundas de nove distritos distintos, incluindo uma entrevistada da ilha da Madeira.

1.3 Estrutura da Dissertação

Considerando a necessidade de uma análise o mais aprofundada e abrangente possível do tema, este trabalho de investigação está organizado em cinco capítulos. No capítulo da Introdução é apresentada a justificação e pertinência do tema, os objetivos e questões de partida e a estrutura da dissertação. No segundo capítulo, apresenta-se a revisão da literatura do tema em estudo e alguns dos principais conceitos e desenvolvimentos essenciais para a compreensão do tema. Segue-se o terceiro capítulo que diz respeito à metodologia de investigação, constando o posicionamento metodológico, a caracterização do estudo qualitativo com recurso a entrevistas semiestruturadas, os procedimentos de recolha de dados, o tratamento dos dados, e, por último, a caracterização das participantes. O quarto capítulo é constituído pela análise e discussão dos resultados das entrevistas, que se encontra dividido em 10 subcapítulos, para maior facilidade de análise. O quinto e último capítulo apresenta as conclusões finais do estudo face aos resultados obtidos, as principais limitações encontradas, e as propostas para investigações futuras.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Na presente secção é apresentada a revisão da literatura existente acerca do tema em estudo, para uma melhor compreensão da temática, esclarecendo conceitos e tomando conhecimento das investigações desenvolvidas neste âmbito.

Para tal, em primeiro lugar será efetuada a análise e definição dos conceitos de género e discriminação de género. Posteriormente será abordado o conceito de desporto, sobre o qual incide o estudo: o futebol e a arbitragem de futebol. Por fim, será efetuada uma análise da literatura relativa à discriminação de género no desporto, na arbitragem de futebol, e às mulheres no desporto e na arbitragem de futebol, uma vez que esta dissertação tem por base as mulheres árbitras e as suas perceções.

2.1 Género

A perceção da forma como os homens e as mulheres obtêm as características específicas do seu género não é consensual, encontrando-se duas perspetivas diferenciadas na literatura: as perspetivas essencialistas e as perspetivas construtivistas (Pomar, 2006). Nas perspetivas essencialistas a norma que diferencia o género é o critério biológico pressupondo-se que são as diferenças biológicas entre homens e mulheres que irão determinar as diferenças a nível psicológico e comportamental. Esta corrente sugere que os comportamentos sociais são influenciados diretamente pelo sexo biológico com que se nasce, ou seja, as pessoas nascem com uma “predeterminação comportamental, um comportamento padronizado da parte de cada um dos sexos biológicos existentes (Vicente, 2019, p. 130). Com a mesma cadeia de pensamento, Deutsch (2007) afirma que o género está sempre em construção à luz das conceções normativas sobre mulheres e homens. Indicando ainda que o género não é aquilo que o ser humano é, mas sim aquilo que o ser humano faz. Sendo assim, uma caracterização “simplista” do género, de ordem unicamente biológica, que leva constantemente a que o ser humano justifique comportamentos individuais atribuindo características ditas “normais” diferentes para homens e mulheres.

Por outro lado, as perspetivas construtivistas defendem que “o género se refere aos papéis construídos socialmente e aos comportamentos, atividades e atributos que uma determinada sociedade considera adequados a homens ou a mulheres (Instituto Português de Apoio e Desenvolvimento, 2012, p. 55).

No contexto da União Europeia, no Glossário de Termos para a Igualdade de Género (EIGE, 2017), percebe-se que o género é um conceito relacional, por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens, mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Como instrumento de análise, remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre mulheres e homens, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e que apresentam grandes variações entre e intra culturas. Através do mesmo documento, podemos ainda entender que a representação social do sexo biológico é determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada. Cada vez mais se reconhece que o conceito de género deve também ser considerado no plano político e institucional. As políticas e as estruturas desempenham um papel primordial na modelização das condições de vida e, por isso, institucionalizam muitas vezes a manutenção e a produção da construção social de género.

Segundo Ribeiro e Soares (2013) o conceito de género ocorre a partir de construções culturais, produzidas historicamente com princípio nas características de natureza biológica dos corpos, em que “há uma multiplicidade de construções do ser masculino e do ser feminino, pois diversificados modelos ideais, padrões e imagens, de diferentes contextos (classes, raças, etnias, nacionalidade, religião) configuram o processo de formação do homem e da mulher.” (Ribeiro & Soares, 2013, p. 26)

Por outro lado, numa vertente contraditória, Silva e Magalhães (2013) consideram o género como uma construção cultural, não existindo uma única forma de viver o “ser feminino” e o “ser masculino”, existem 73 pessoas que aprenderam a ser de um determinado jeito e apresentam características e valores de determinado grupo social, características essas que podem ser insignificantes noutros grupos. Para estas autoras, aprendemos a viver o género e a sexualidade na cultura, (...).

No mesmo seguimento de pensamento para Louro (2008), as muitas formas de experimentar prazeres e desejos, de dar e de receber afeto, de amar e de ser amada/o são ensaiadas e ensinadas na cultura, são diferentes de uma cultura para outra, de uma época ou de uma

geração para outra. E hoje, mais do que nunca, essas formas são múltiplas. As possibilidades de viver os géneros e as sexualidades ampliaram-se.

2.2 Discriminação de Género

O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016), estipula que "deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração."

Segundo a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1965), tem-se por discriminação "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político económico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública". A esta definição, acrescenta-se a lista de critérios proibidos de discriminação, que atenta para manifestações específicas de discriminação, tais como género, raça e etnia, religião, orientação sexual, deficiência e idade (Fredman, 2011, p. 38).

Para Mestre (2015), o conceito de discriminação tem subjacente uma conceção profundamente individualista do ser humano; visa combater os estereótipos associados com determinados grupos sociais (por exemplo, minorias sexuais, minorias étnicas, grupos etários).

Torna-se fundamental mencionar que existe uma intrínseca relação entre os conceitos de igualdade e discriminação, pois, a primeira traduz um reconhecimento de uma mesma medida de dignidade humana para todos os sujeitos; "por seu turno, a discriminação ao realizar uma distinção de forma injusta para uma relação de determinados indivíduos e grupos, considerando não apenas as diferenças mas também tratando-os de forma inferior, seja por motivo de religião, raça, sexualidade ou género, passa a ser um grande obstáculo para que essa dignidade seja alcançada." (Ballesteros Moreno, 2015, p. 24).

Os estereótipos de género estão na base das discriminações em função do sexo, que impedem a igualdade entre mulheres e homens, legitimando e perpetuando modelos de discriminação estruturais e históricos (Diário da República, 2018).

Segundo o ponto número 1 do artigo II da Declaração Universal dos Direitos Humanos, todos os seres humanos podem invocar direitos e liberdades, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação (ONU, 2009). De forma semelhante, a Constituição da República Portuguesa menciona que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” (art. 13º, Constituição da República Portuguesa, 2005, p. 4).

As questões da discriminação de género podem ser explicadas através das diferenças entre os homens e as mulheres como um sistema social onde os homens têm acesso privilegiado às várias áreas da sociedade, detendo mais poder que a mulher e tendo supremacia sobre tudo (Vicente, 2019). Segundo Jacinto et al. (2015), a realidade das mulheres ainda se distancia do conceito de cidadania presente no catálogo dos direitos humanos.

Para Vicente (2019), todas as pessoas são prejudicadas com a existência de estereótipos, homens e mulheres, apesar de os estereótipos terem por base o poder e o privilégio, podendo, ainda hoje, observar-se que a percentagem de mulheres que chegam a cargos de decisão ou cargos políticos é muito inferior à percentagem de homens nos mesmos cargos, apesar de se saber que há mais mulheres com o ensino superior do que homens. No Glossário de Termos para a Igualdade de Género é mencionada a definição de discriminação contra as mulheres segundo a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979), em que no seu art.º1, pode ler-se que a “discriminação contra as mulheres é qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.

Quando a “categoria sexo” é ativada, os estereótipos associados são também ativados, sendo os homens vistos de forma automática, como sendo mais competentes, sendo-lhes atribuídas algumas vantagens (Deutsch, 2007). Segundo o mesmo autor, são as próprias pessoas que agem de acordo com a noção de que irão ser julgadas por aquilo que é suposto ser um comportamento feminino ou masculino.

Segundo Vargas (2022) no seu estudo sobre os estereótipos de género, a dimensão do “comportamento” associado ao género está relacionada com uma cultura patriarcal profundamente enraizada nas pessoas, que define comportamentos aceitáveis ou inaceitáveis para um ou outro sexo/género e que, evidentemente, contribui para o desenvolvimento de comportamentos estereotipados. O mesmo autor, no que concerne à dimensão da “expressão de emoções e sentimentos” descreve os estereótipos de género relativamente às manifestações emocionais e afetivas evidenciando um elevado nível de internalização dos estereótipos de género.

2.3 Desporto: Futebol

A Carta Europeia do Desporto (1992), no seu art.2º, define desporto como sendo “todas as formas de atividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objetivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis”. Nesta definição, são reconhecidas três formas diferentes de fazer desporto: na primeira forma, o desporto é visto com o propósito de melhorar a “condição física e psíquica”, isto é, qualquer exercício físico que seja direcionado para a melhoria dos índices físicos e também psicológicos. Na segunda, o desporto tem como objetivo “o desenvolvimento das relações sociais”, isto é, qualquer tipo de atividade física praticada com alguém, regendo-se por regras, ou não, que auxilie na componente social da pessoa. Na terceira e última forma de prática do desporto, este tem como objetivo “a obtenção de resultados na competição a todos os níveis”, ou seja, a prática do desporto em contexto de jogo com regras, normas e com intuito competitivo.

Segundo a International Football Association Board (2023), o futebol é o principal desporto no planeta. É jogado em todos os países e a muitos níveis diferentes. As Leis do Jogo são as mesmas para todo o futebol pelo mundo todo, desde o Campeonato do Mundo da FIFA até ao jogo disputado por crianças numa aldeia remota, é uma força considerável que deverá continuar a ser aproveitada para o bem do futebol em toda a parte. O futebol tem de ter leis que garantam que o jogo é ‘correto’, já que a base da beleza do ‘jogo bonito’ é uma característica vital para o ‘espírito de jogo’. Os melhores jogos são aqueles em que o árbitro raramente é necessário porque os jogadores jogam com respeito uns pelos outros, pela equipa de arbitragem e pelas leis (The International Football Association Board, 2023).

Para a The International Football Association Board (2023), o futebol tem de ser atrativo e trazer satisfação aos jogadores, equipa de arbitragem, treinadores, bem como aos espectadores, adeptos, administradores, independentemente da idade, raça, religião, cultura, origem étnica, género, orientação sexual, deficiência, que queiram fazer parte e divertir-se com o seu envolvimento no futebol.

2.4 Discriminação de Género no Desporto

Ao analisar a questão da igualdade de género no desporto, percebemos que o desporto tem sido, tradicionalmente, dominado pelos homens quer em termos de participação nalgumas modalidades como nos órgãos de administração e governo (EIGE, 2017).

Atualmente, é possível encontrar indivíduos de diferentes classes sociais, idade, etnia, raça e género que jogam futebol em todos os lugares da sociedade, em ambientes informais e formais, como no quintal de casa, nas ruas, escolas, clubes e escolas de futebol. Contudo, apesar de hoje o futebol ser um dos maiores fenómenos socioculturais, vale a pena destacar que o seu início deu-se de forma excludente e longe de ser uma prática democrática de livre acesso a todos os estratos sociais, pois, inicialmente o futebol “[...] estava vinculado a um recorte específico de género, classe e raça: era restrito aos homens ricos e brancos, pertencentes às elites brancas. Aos pobres, negros e mulheres, a prática do futebol não era permitida” (Broch, 2021, p. 697).

Para Broch (2021), o cenário feminino no desporto precisou e ainda precisa de lidar com muitos obstáculos. Os tempos experienciados pelo futebol masculino e feminino são muito distintos, pois o desenvolvimento do futebol com equipas formadas por homens, teve por base alguns dos privilégios do género masculino, e não precisou de lidar com a repressão com que as equipas femininas lidam.

Segundo a mesma autora, o futebol enquanto expressão cultural, mobiliza discursos e saberes que historicamente colocam as mulheres em situação de desigualdade. O que se percebe em relação às árbitras é que esses discursos e práticas mantêm-se, e as violências continuam a ser praticadas no universo futebolístico, relativamente a jogadoras, árbitras, treinadoras, dirigentes e apoiantes, uma vez que os homens acreditam que neste desporto não há lugar para as mulheres (Broch, 2021).

Segundo Federico et al. (2023), mesmo sendo visíveis progressos consideráveis, a igualdade de remuneração continua a ser um desafio importante no desporto feminino. Embora se tenham registado algumas melhorias, os salários das mulheres continuam a ser significativamente inferiores aos dos homens.

Se existe alguma mudança em direção à igualdade, a divisão de género tende a persistir na prática desportiva ao longo do tempo e os processos de feminização relativa (em desportos novos e tradicionalmente masculinos) tendem a não ser sustentáveis ao longo do tempo. No conjunto das atividades desportivas altamente masculinizadas, observa-se um maior número de atividades praticadas maioritariamente por homens, incluindo dois dos desportos nacionais mais seguidos e valorizados em Portugal: Futebol e Ciclismo. (Cimbrini et al., 2019). E enquanto modalidade com mais atletas federados, o futebol ainda é visto como um desporto maioritariamente masculino (PORDATA, 2020).

Segundo o Boletim Estatístico (2023), as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos, são sempre superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.

Pode-se observar que a jogadora mais bem paga do mundo, a norueguesa Ada Hegerberg, tem um salário, aproximadamente, 331 vezes inferior ao jogador mais bem pago do mundo, Lionel Messi. Desde 2017, Ada distanciou-se dos relvados, rejeitando, jogar o Campeonato do Mundo de 2019, como forma de protesto em relação às desigualdades do trabalho e remunerações entre jogadores e jogadoras (GE, 2019).

2.5 Arbitragem de Futebol

O árbitro de futebol tem como principal função o dever de zelar pela aplicação das Leis do Jogo (*International Football Association Board*, 2023).

Para Righetto (2016), o árbitro de futebol é aquele que possibilita o cumprimento dos limites do jogo oficial ou de forma ordenada, tendo como elementos o próprio jogo (espaço, tempo, jogadores e materiais), o procedimento dos objetivos do jogo (bola, golo) e o adversário. Nesse sentido, para a atividade, são estabelecidas condutas esperadas e infradoras que serão punidas pelo árbitro de acordo com as regras e a interpretação das leis de jogo.

Desde meados dos anos 1930, a *International Football Association Board*, no livro das leis de jogo, estipula que estas leis se dividem em 17, sendo elas:

01. O Terreno de Jogo;
02. A Bola;
03. Os Jogadores;
04. O Equipamento dos Jogadores;
05. O Árbitro;
06. Os Outros Elementos da Equipa de Arbitragem;
07. A Duração do Jogo;
08. O Começo e Recomeço do Jogo;
09. A Bola em Jogo e Fora do Jogo;
10. Determinação do Resultado do Jogo;
11. Fora de Jogo;
12. Faltas e Incorreções;
13. Pontapés Livres;
14. O Pontapé de Penálti;
15. O Lançamento Lateral;
16. O Pontapé de Baliza;
17. O Pontapé de Canto

As regras do futebol, conforme nos demonstram Righetto (2016) e Righetto e Reis (2017), foram modificadas ao longo dos anos para corresponder às necessidades dos jogos. Numa primeira fase, a presença do árbitro não estava determinada, sendo as decisões tomadas pelos capitães das próprias equipas. Por volta do ano de 1868 com a introdução da lei do fora de jogo, a atividade necessitou da presença de um mediador que se encontrava fora do terreno de jogo e com uma visão privilegiada para afirmar a legalidade ou ilegalidade de jogadas duvidosas, em que o árbitro só interferia na partida quando consultado pelas equipas. Outra inserção que marca a evolução da arbitragem, é o apito, que passou a ser utilizado por volta do ano de 1878, com a necessidade do aumento da intervenção nos jogos.

A crescente competitividade entre as equipas, assim como os momentos de tensão e protesto relativamente a lances do jogo, fizeram com que a figura do árbitro se tornasse in-

dispensável, tendo sido a sua entrada em campo autorizada pelo *International Football Association Board* a partir de 1891 e o poder que tem atualmente foi-lhe concedido em 1894, com a criação da regra do penálti. Desde então, o árbitro tornou-se uma figura importante, de tal modo que os jogos de futebol oficiais (seja ao nível profissional ou amador) não podem ocorrer sem ele (Silva & Añes, 2008).

Ao árbitro é exigida uma boa condição física (Oliveira et al., 2011) uma vez que decisões rápidas, baseadas no julgamento correto do árbitro, e uma ação imediata contribui para o desenvolvimento imparcial dos jogos (Oliveira et al., 2011). Segundo Salgado (2024), Fontelas Gomes, presidente do Conselho de arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, numa entrevista dada ao Jornal “A BOLA”, aos árbitros é exigida uma capacidade física quase comparável à de um jogador. O futebol está mais rápido, mais intenso, mais disputado e mais competitivo. E os árbitros têm de estar preparados.

Os árbitros têm uma carreira muito precária, em que tal como explica o Presidente do Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, na mesma entrevista ao jornal “A Bola”, muitos árbitros acabam por optar por ter negócios próprios de forma a poderem compatibilizar a arbitragem com uma atividade profissional ou têm padrões compreensivos. Em relação à remuneração, esta também não é constante, depende do jogo e da competição, podendo oscilar, consoante os jogos que se faz e também se são ou não jogos internacionais, que têm um peso bastante grande nesses proventos, mas um árbitro ganha, por norma, por mês, entre os cinco e os seis mil euros brutos, já a remuneração mensal de uma árbitra encontra-se entre os novecentos e os mil e quinhentos euros. A isto acresce que são pagos a recibo verde, como prestadores de serviços o que leva a uma carga fiscal elevada, conforme explica o presidente do conselho de arbitragem, na mesma entrevista.

Os escalões de árbitros(as) e árbitros(as) assistentes estão divididos em categorias, conforme resumido nas tabelas abaixo, realizadas com base em informações recolhidas no Regulamento da Arbitragem (2024) e no site da *International Federation of Association Football* (FIFA).

Tabela 1 - Quadro de árbitros(as) de futebol por categorias

Quadro de árbitros(as) de futebol por categorias	
Homens	Mulheres
Categorias Internacionais	
<i>Men Elite</i>	<i>Women Elit</i>
<i>Men First</i>	<i>Women First</i>
<i>Men Second</i>	<i>Women Second</i>
Categorias Nacionais	
Categoria 1 (C1)	Categoria Feminina 1 (CF1)
Categoria 2 (C2)	Categoria Feminina 2 (CF2)
Categoria 3 (C3)	Categoria Feminina 3 (CF3)
Categoria 3 CORE (C3 CORE)	
Categoria 4 (C4)	
Categoria 4 CORE (C4 CORE)	
Categorias Distritais	
	Categoria Feminina 4 (CF4)
Categoria 5 (C5)	Categoria Feminina 5 (CF5)
Categoria 6 (C6)	Categoria Feminina 6 (CF6)
Categoria 7 (C7)	Categoria Feminina 7 (CF7)
Estagiário Nível 1 (EC1)	Estagiário Feminina Nível 1 (EC1)

Tabela 2 - Quadro de árbitros(as) assistentes de futebol por categorias

Quadro de árbitros(as) Assistentes de futebol por categorias	
Homens	Mulheres
Categorias Internacionais	
Men International Assistant Referee	Women International Assistant Referee
Categorias Nacionais	
Arbitro Assistente Categoria 1 (AAC1)	Árbitra Assistente Categoria Feminina (AACF)
Arbitro Assistente Categoria 2 (AAC2)	

2.6 Mulheres no Desporto e na Arbitragem de Futebol

“O sexismo no desporto feminino é um problema persistente que impede o progresso e a igualdade das mulheres atletas. Apesar de alguns progressos no reconhecimento e na visibilidade do desporto feminino, os preconceitos e os estereótipos de género continuam a ter uma influência negativa na perceção das mulheres no desporto. Os comentários sexistas e as críticas injustificadas ao desempenho das mulheres atletas persistem, contribuindo para desvalorizar os seus feitos e talentos” (Federico et al., 2023). Os mesmos autores afirmam também que “os meios de comunicação social desempenham um papel fundamental na perpetuação destas desigualdades, dando frequentemente uma cobertura insuficiente aos eventos desportivos das mulheres em comparação com os dos seus homólogos masculinos. Uma maior visibilidade do desporto feminino tem o potencial de inspirar as gerações futuras a praticar este desporto.”

O Futebol feminino tem vindo a crescer, e tal como acontece noutros países, também é evidente o enorme crescimento do número de competições de futebol feminino em Portugal, que aumentou de 27 para 94, o que equivale a 248% (Portugal Football Observatory, 2024).

A arbitragem tende naturalmente a acompanhar este crescimento, que segundo o presidente do conselho de arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, José Fontelas Gomes, numa entrevista dada ao jornal “A Bola” (2024), atualmente em Portugal existem 671 árbitras no ativo, um número que cresceu em cerca de 200 árbitras desde 2016, *boom* este que para o presidente do conselho de arbitragem, tem sido potenciado pelo investimento da Federação Portuguesa de Futebol, e dará frutos, em termos internacionais, num futuro muito próximo.

Segundo Cardoso (2023), na sua notícia do Jornal Público, a arbitragem portuguesa quer tirar obstáculos às mulheres e, para tal, foram aprovadas duas medidas-chave: quota de uma mulher no estágio de acesso aos campeonatos nacionais masculinos e menos exigência de antiguidade às que querem aceder aos nacionais femininos.

Por outro lado, para Caudwell (2011), Clarkson et al. (2019) o papel que os homens assumem no futebol feminino, como as funções de treinadores e diretores, raramente acontece com as mulheres no futebol masculino. E de forma semelhante, acontece em relação à arbi-

tragem. Embora tenha havido um aumento relatado de 72% de árbitras qualificadas na Inglaterra entre 2016 e 2020 (Stimpson, 2020), ainda há uma ausência considerável de mulheres em funções de arbitragem, principalmente no futebol masculino.

Segundo o Boletim Estatístico Para a Igualdade de Género em Portugal (2023), as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos, são sempre superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A metodologia remete-nos para a racionalidade do percurso, ou seja, assegura a clareza necessária durante o caminho a percorrer de forma objetiva e orientada, reduzindo a interferência subjetiva do investigador (Selltiz et al., 1965).

Para Lunetta e Guerra (2023), é de extrema importância seguir rigorosamente os procedimentos estabelecidos, a fim de assegurar a confiabilidade e a validade dos resultados obtidos, sendo que a pesquisa científica e académica terá um papel significativo no avanço do conhecimento em diversas áreas.

Neste capítulo será descrita toda a metodologia utilizada no desenrolar da presente investigação para que seja possível atingir o objetivo a que nos propomos.

Ou seja, começa-se por justificar o posicionamento metodológico, apresentando-se de seguida o estudo qualitativo com recurso a entrevistas semiestruturadas, os procedimentos na recolha dos dados adotados. Proceder-se-á ainda à explicação do tratamento e análise dos dados e por fim, será efetuada a caracterização das participantes em estudo.

3.1 Posicionamento Metodológico

A investigação realizada no âmbito da dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos centra-se, conforme explicado na secção introdutória, na temática da desigualdade de género, com o intuito de perceber esta realidade no âmbito da arbitragem de futebol em Portugal. Neste sentido, esta dissertação tem como objetivo identificar as situações e experiências de desigualdade e discriminação que as árbitras consideram que ocorrem, bem como a opinião das participantes sobre o futuro da arbitragem feminina.

O ponto de partida de qualquer investigador deve ser o de se posicionar face a um paradigma de investigação, que consiste na perceção do investigador acerca do modo como a sua investigação deve ser conduzida e como os resultados devem ser interpretados, tendo em conta a forma como encara o mundo e a natureza do conhecimento (Hussey & Hussey, 1997; Bryman & Bell, 2007). Pretende-se assim, com este estudo responder às seguintes questões:

I. Quais são as principais motivações das árbitras de futebol?

II. O que está na origem (desafios/obstáculos) da persistência das desigualdades de género na arbitragem em Portugal?

III. Quais as expectativas em relação ao futuro da arbitragem no feminino?

3.2 Estudo qualitativo com recurso a entrevistas semiestruturadas

Com vista a responder a estas questões, foi realizado um estudo qualitativo, com base no seguinte plano de trabalho: elaboração do guião de entrevista, com questões adequadas à realidade da arbitragem em Portugal e direcionadas às nossas questões de partida; realização das entrevistas a 18 árbitras portuguesas a atuar nos diversos escalões de futebol e nos vários distritos; análise das entrevistas e organização do material empírico em categorias temáticas.

Com o intuito de cumprir os objetivos a que nos propomos, o método de recolha de dados mais apropriado é a entrevista, pois permite um contacto mais direto com o interlocutor e uma maior compreensão acerca do modo como estes organizam o seu pensamento e as suas crenças e objetivos (Goode & Hatt, 1973). Para tal, o tipo de entrevista utilizada foi a entrevista semiestruturada ou semi-diretiva, que pressupõe uma maior abertura, levando a uma maior participação, tanto do entrevistado como do entrevistador, que segue um guião previamente elaborado, mas possui uma maior liberdade de orientação da entrevista (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Neste sentido, foi elaborado um guião de entrevista, de acordo com os objetivos da investigação enunciados anteriormente, sendo que a sua aplicação foi flexível e ajustável, na medida em que ao longo da conversa permitiu-se o desvio da resposta à pergunta, permitindo às entrevistadas uma maior liberdade de resposta e foco em aspetos também relevantes para elas. A ordem das perguntas por vezes também foi alterada, uma vez que as entrevistadas acabavam por responder às mesmas anteriormente ou acabava por fazer sentido fazer outra questão em vez daquela que estava planeada para aquele momento. Tendo em conta as limitações de uma investigação qualitativa e a relação próxima da autora deste estudo com a arbitragem portuguesa, procurou-se sempre evitar o envolvimento pessoal e não influenciar as respostas das entrevistadas, assumindo uma postura de ouvinte com poucas ou nenhuma intervenções pessoais de modo a reduzir o risco de enviesamento das respostas das entrevistadas.

3.3 Procedimentos na recolha de dados

Tendo em conta que os principais métodos de recolha de dados na investigação qualitativa são “(...) a entrevista, a observação do participante, o diário, a gravação e o vídeo.” (Fortin, 2009, p. 158), este estudo rege-se assim pelo estudo qualitativo para obtenção e tratamento da informação.

Segundo Bogdan e Biklen (1994), a entrevista é uma técnica “(...) utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a forma como os sujeitos interpretam aspetos do mundo.” Ao aplicar a entrevista permite-se ao investigador que desenvolva uma ideia de como os indivíduos interpretam determinados aspetos do mundo (Bodgan & Biklen, 1994).

Ao longo desta investigação, foram efetuadas entrevistas semi-diretivas. Pelo que as questões que constavam no guião de entrevista, eram, na sua grande maioria, abertas, de forma a que as entrevistadas conseguissem oferecer à investigadora o máximo de informação possível e que respondesse de uma forma exaustiva às questões que iam sendo colocadas, tendo em conta as suas perceções, experiências, utilizando sempre as suas próprias palavras e expressões.

Relativamente à estrutura do guião de entrevista (Apêndice 1), de forma a tornar a recolha de informação mais simples e de maior facilidade de tratamento, este foi dividido em três partes, em que a primeira parte se refere a questões gerais sobre o percurso da entrevistada, a segunda parte está associada às questões de discriminação de género considerando os desafios e obstáculos que as árbitras podem encontrar durante a carreira, e por último, na terceira parte as questões são voltadas para o futuro e para possíveis sugestões de mudança que as entrevistadas possam querer sugerir.

De seguida, avançou-se para a terceira fase, onde se estabeleceu o contacto com as entidades responsáveis pela arbitragem de futebol em Portugal. Para tal, foi elaborado um e-mail (Apêndice 2) que se dirigia ao presidente do conselho de arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, com o intuito de dar conhecimento, mas sobretudo, solicitar a autorização para entrevistar as árbitras.

Relativamente ao conteúdo do e-mail enviado, inicialmente apresentava uma breve apresentação da investigadora, o tema em estudo, os principais objetivos da dissertação, a metodologia escolhida, foi mencionado também que as entrevistas seriam direcionadas a

árbitras, nesse momento ainda não definidas. Foi também dada a garantia total de confidencialidade dos dados obtidos nas entrevistas e por fim, a solicitação da autorização para a realização das mesmas. O e-mail foi enviado no início de maio de 2023, sendo que a resposta ao mesmo foi obtida num curto espaço de tempo, cerca de uma semana. O conselho de arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol respondeu afirmativamente via email (Apêndice 3), com prontidão e demonstrou por chamada telefónica estar disponível para colaborar em tudo o que fosse necessário para a investigação.

Posteriormente, foi estabelecido o primeiro contacto com cerca de 40 árbitras, este contacto aconteceu presencialmente, por via telefónica ou nas redes sociais Facebook e Instagram, as formas possíveis para as contactar e perceber a sua disponibilidade e recetividade para a realização de uma entrevista, sendo marcada uma data e hora para a realização da mesma. Neste primeiro contacto procedeu-se à apresentação do tema e dos principais objetivos que com ele se pretendiam atingir, neste primeiro contacto, tentou-se também perceber a disponibilidade de cada árbitra e procedeu-se ao agendamento da entrevista, sempre que possível. Outras entrevistas acabaram por ser agendadas mais tarde e com alguma persistência no contacto por parte da investigadora, pelo facto de algumas entrevistadas estarem indisponíveis e terem dificuldade no agendamento, sendo que algumas das que se tinham demonstrado disponíveis numa fase inicial, foram adiando, acabando por não ser possível realizar a entrevista. No final, foram entrevistadas apenas 18 árbitras, considerando-se uma boa amostra, pois conseguiu-se entrevistar árbitras de zonas geográficas, idades e categorias na arbitragem, muito distintas.

O período de recolha de dados esteve compreendido entre os meses de agosto de 2023 e janeiro de 2024, e tendo em conta a dificuldade de estar pessoalmente com muitas das entrevistadas, quer pela distância geográfica, quer pela disponibilidade de tempo, as entrevistas foram realizadas em ambientes muito distintos, sendo algumas realizadas presencialmente, e as restantes através de videochamada no WhatsApp ou Zoom, consoante maior facilidade para as entrevistadas e sempre com o intuito de perceber a reação das entrevistadas a cada questão que ia sendo colocada.

Antes de se iniciarem as entrevistas era novamente efetuada uma explicação sucinta do tema em estudo, quais os seus objetivos, era também efetuada uma breve caracterização das perguntas do guião, sendo sempre referida a garantia de total confidencialidade das respostas. Todas as entrevistadas concordaram, sem reservas, que a entrevista fosse gravada. No

decorrer das entrevistas, as várias perguntas do guião eram sempre expostas, exceto nos casos em que a entrevistada abordasse determinadas temáticas de forma espontânea, enquanto estava a responder a uma pergunta do guião. Ao mesmo tempo, foram também explorados novos pontos pela entrevistadora, sempre que se considerasse que fossem pertinentes. Assim sendo, era sempre proposta uma questão sobre determinado assunto, e de seguida a entrevistada explanava o seu ponto de vista, fazendo com que a questão seguinte, colocada pelo investigador, dependesse da resposta que fosse fornecida pela entrevistada, relativamente à questão anterior.

O número de árbitras contactadas para a realização das entrevistas foi muito superior ao número das efetivamente realizadas, como mencionado anteriormente, pelo facto de algumas demonstrarem falta de tempo e outras pouco à vontade para falar sobre o tema, chegando a mencionar que poderiam ser prejudicadas, apesar de terem sido elucidadas do total anonimato das entrevistas. Para além disso, de forma a garantir o menor constrangimento possível e o consentimento das entrevistadas, as entrevistas foram sempre realizadas individualmente e no início de cada entrevista foi colocada a questão: “Concordas em dar esta entrevista, que a mesma seja gravada e que a informação que dela surgir seja tratada no meu estudo e posteriormente seja publicada, sempre de forma anónima, sem nunca pronunciar o teu nome?”

As entrevistas tiveram uma duração mínima aproximada de 25 minutos e máxima de 1 hora e 38 minutos, sempre com a gravação de vídeo e voz, com a autorização das entrevistadas, em que todas as entrevistadas mostraram abertura e para a gravação das entrevistas.

Tendo em conta a evolução e consequentes alterações do futebol feminino e da arbitragem feminina, sentiu-se a necessidade de contactar novamente algumas das entrevistadas, aquelas que poderiam ter sido abrangidas em algumas das alterações, como o aumento dos prémios de jogo ou por terem sido convidadas a dedicarem-se a tempo integral à arbitragem. Este novo contacto foi efetuado durante o mês de setembro de 2024, de forma a coincidir com início da época 2024/2025, sendo apenas colocadas em específico as questões, cuja opinião poderia ser diferente devido às alterações ocorridas, entretanto.

3.4 Tratamento e análise dos dados

Segundo Esteves (2006) a análise de conteúdo passa pela “(...) realização de interferências pelo investigador, que por se apresentarem com um fundamento explícito podem ser questionadas por outros, e podem ser corroboradas ou contrariadas por outros procedimentos de recolha e tratamento de dados, no quadro de uma mesma investigação ou de investigações sucessivas.”

Para o mesmo autor, existem diferentes formas para tratar os dados obtidos, tendo em conta que há várias formas de compreender o objeto de investigação e de formular as questões de partida, porque o conhecimento prévio do objeto em estudo apresenta níveis distintos de conhecimento, visto que cada investigador é diferente entre si. Deste modo, independentemente da análise construída, o que importa é que a mesma seja sujeita a processos internos de validação, que numa fase posterior se sujeita à crítica, se for o caso, que seja realizada uma contestação dos resultados obtidos, dado que a fundamentação dos argumentos e as decisões que foram tomadas são explanados (Esteves, 2006).

Deste modo, pretende-se que o investigador obtenha um conjunto de dados de natureza, particularmente, descritiva e que compreenda, através dos dados recolhidos, o significado atribuído pelos interlocutores consoante as suas experiências e situações (Bogdan & Biklen, 1994).

Após a realização e transcrição das entrevistas, efetuou-se o tratamento da informação recolhida através do método da análise de conteúdo. Esta técnica de investigação permite tratar as informações e analisar testemunhos de caráter mais profundo e subjetivo, possibilitando assim a interpretação das entrevistas e a produção de conclusões mais objetivas e sistemáticas (Quivy & Campenhoudt, 1998; Stemler, 2001)

Após a realização das entrevistas, estas foram transcritas na sua íntegra, tentando sempre ter o cuidado de não distanciar muito no tempo a realização da entrevista e a transcrição da mesma, de forma a se conseguir retirar o máximo proveito possível da situação vivida aquando do momento da entrevista (Cabral-Cardoso, 2015), sendo registado por exemplo, hesitações, pausas ou risos. Tudo isto, para que tudo que o fosse verbalizado fosse transcrito. A transcrição das entrevistas revestiu-se de enorme utilidade para se proceder à análise dos dados obtidos.

Assim, após leitura cuidada e rigorosa das entrevistas, e com o auxílio do software QRS NVivo, efetuou-se a organização dos elementos e conteúdos em categorias e subcategorias (Tabela 4) que traduzem os principais temas abordados no guião de entrevista e vão ao

encontro dos objetivos de partida, tendo sido aperfeiçoadas à medida que a análise foi progredindo.

3.5 Caracterização das Participantes

As entrevistas foram realizadas a árbitras de nove distritos (Braga, Évora, Vila Real, Coimbra, Lisboa, Porto, Viana do Castelo, Aveiro e Região Autónoma da Madeira), sendo as entrevistadas um total de dezoito árbitras. As idades das entrevistadas estão compreendidas entre os vinte e os trinta e quatro anos. Relativamente ao estado civil, três das dezasseis árbitras são casadas e as restantes são solteiras. Apenas duas entrevistadas referiram ter filhos. Verifica-se que as entrevistadas têm entre quatro e quinze anos de carreira como árbitras. Quanto ao nível de escolaridade, pode verificar-se que cinco têm o 12º ano, seis possuem licenciatura e sete têm mestrado.

Seguidamente apresenta-se a tabela 3, onde é apresentada a caracterização das participantes em estudo.

Tabela 3: Caraterização das participantes em estudo

Entrevistada	Distrito	Idade	Estado Civil	Nº de Filhos	Anos de experiência como árbitra	Grau de Escolaridade	Duração da Entrevista
Árbitra 1	Braga	24 anos	Solteira	0	9 anos	Mestrado	01:31:55
Árbitra 2	Braga	26 anos	Solteira	0	11 anos	Licenciatura	01:24:27
Árbitra 3	Évora	29 anos	Solteira	0	10 anos	Mestrado	01:30:25
Árbitra 4	Braga	24 anos	Solteira	0	6 anos	Licenciatura	01:04:38

Árbitra 5	Vila Real	27 anos	Casada	0	9 anos	Mestrado	01:38:07
Árbitra 6	Coimbra	30 anos	Solteira	0	7 anos	12º ano	01:32:04
Árbitra 7	Lisboa	23 anos	Solteira	0	3 anos	Licenciatura	01:00:48
Árbitra 8	Porto	24 anos	Solteira	0	3 anos	Licenciatura	00:57:15
Árbitra 9	Viana do Castelo	31 anos	Casada	1	13 anos	Licenciatura	00:25:05
Árbitra 10	Coimbra	33 anos	Solteira	0	19 anos	Mestrado	01:37:52
Árbitra 11	Braga	34 anos	Solteira	0	10 anos	Mestrado	01:34:26
Árbitra 12	Braga	27 anos	Casada	1	11 anos	12º ano	00:52:16
Árbitra 13	Porto	30 anos	Solteira	0	12 anos	Mestrado	01:36:41
Árbitra 14	Aveiro	20 anos	Solteira	0	3 anos	12º ano	00:53:27
Árbitra 15	Lisboa	23 anos	Solteira	0	1 ano	12º ano	01:24:15
Árbitra 16	Viana do Castelo	30 anos	Casada	0	12 anos	Mestrado	01:30:44

Árbitra 17	Madeira	22 anos	Solteira	0	2 anos	12º ano	01:14:05
Árbitra 18	Lisboa	24 anos	Solteira	0	7 anos	Licenciatura	01:16:35

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo encontra-se a análise e a discussão dos resultados da investigação realizada, tendo em conta as três questões de partida. Este estudo contou com a participação de 18 árbitras pertencentes aos diferentes quadros de seis associações distritais e da Federação Portuguesa de Futebol. As três grandes temáticas desta análise centram-se i) nas motivações das mulheres para enveredarem pela arbitragem de futebol, ii) na discriminação de género e as diferentes vertentes em que pode ser percecionada e iii) nas expectativas futuras para a arbitragem feminina de futebol em Portugal. Sendo uma dissertação realizada no âmbito do mestrado em Gestão de Recursos Humanos, foi dada também relevância a questões como a gestão de carreiras das árbitras e a remuneração.

Começa-se por analisar os motivos apresentados pelas entrevistadas para ingressarem, manterem ou abdicarem da arbitragem de futebol, de forma a dar resposta à seguinte pergunta de partida: *Quais são as principais motivações das árbitras de futebol?*

Logo em seguida, é dado enfoque àquilo que está na origem da persistência das desigualdades de género na arbitragem em Portugal. Pretende-se perceber quais os principais desafios e obstáculos que as árbitras percecionam, com o objetivo de responder à segunda questão de partida: *O que está na origem (desafios/obstáculos) da persistência das desigualdades de género na arbitragem em Portugal?*

E, por fim, objetiva-se compreender quais são as principais expectativas das árbitras portuguesas em relação ao futuro no que respeita à arbitragem em Portugal, para responder à questão: *Quais as expectativas em relação ao futuro da arbitragem no feminino?*

Deste modo, e tendo por base as três questões de partida desta investigação, os dados recolhidos nas dezoito entrevistas realizadas foram organizados em três categorias e respetivas subcategorias, tal como apresentado seguidamente na Tabela 3.

Tabela 4: Categorias e Subcategorias de Análise – Grelha de Análise

I. Quais são as principais motivações das árbitras de futebol?

4.1- Motivos que levam as mulheres a ingressarem, continuarem e/ou abandonarem a carreira de árbitra de futebol

II. O que está na origem (desafios/obstáculos) da persistência das desigualdades de género na arbitragem em Portugal?

4.2- Desafios e obstáculos das mulheres árbitras em Portugal

4.2.1- Conciliação da carreira de árbitra com a vida pessoal e profissional

4.2.2- Progressão de carreira na arbitragem: comparação com os homens árbitros e valorização do mérito

4.2.3- Tratamento dado às árbitras por parte dos Jogadores / Treinadores /Dirigentes dos clubes / Comunicação social

4.2.4- Tratamento dado às árbitras por parte do Público (Homens vs Mulheres)

4.2.5- Tratamento dado às árbitras por parte dos colegas árbitros (Homens e Mulheres)

4.2.6- Assédio (moral/sexual)

4.2.7- Remuneração

4.2.8- A realidade geográfica

III. Quais as expectativas em relação ao futuro da arbitragem no feminino?

4.3 - Evolução da arbitragem de futebol em Portugal

4.1 Motivos que levam as mulheres a ingressarem, continuarem e/ou abandonarem a carreira de árbitra de futebol

A primeira categoria de análise visa perceber o que leva uma mulher a enveredar por uma carreira tantas vezes associada aos homens e a um “mundo de homens” que é o futebol. Deste modo, as participantes do estudo foram questionadas diretamente sobre os motivos específicos que as levaram a ingressar na arbitragem de futebol.

Foram por elas apontados vários motivos associados à decisão de enveredar pela arbitragem, como o gosto pelo desporto, e em muitos casos o gosto específico por futebol, uma vez que a maior parte das entrevistadas já praticava desporto ou estava ligada a ele, antes de iniciar a carreira de árbitra, tal como explica Gubby e Martin (2024), todas as participantes começaram como jogadoras antes de se tornarem árbitras com experiência relevante.

Os excertos que se seguem são ilustrativos da ligação prévia das árbitras ao desporto.

“(...) estava a tirar o curso de desporto e também já praticava ginástica e voleibol, e quando me falaram do curso para árbitros de futebol, não hesitei (...)” (Árbitra 3)

Outra participante relembra a sua realidade:

“Começamos logo desde pequeninos a jogar futebol, o meu pai e o meu irmão também jogavam futsal e eu ia ver sempre os jogos deles, porque eu adorava aquilo! Entretanto ainda tentamos criar uma equipa de futsal feminino (...) mas não houve adesão. Então, quando fui para a universidade para o curso de desporto, pensei que já era um bocado tarde para continuar a tentar jogar futsal ou futebol e surgiu a oportunidade de ser árbitra de futebol e pensei: é mesmo isto!” (Árbitra 5)

Por sua vez, a entrevistada abaixo, menciona especificamente o seu gosto pelo futebol:

“(...) sempre gostei muito de futebol e na altura andava no desporto escolar e não haviam muitas equipas femininas, falava-se muito pouco ou nem se falava de futebol feminino e eu, então, vi a arbitragem como uma maneira de ficar próxima da modalidade (...)” (Árbitra 16)

As pessoas com quem se lida no dia-a-dia também são um elemento de grande influência em muitas áreas e a arbitragem não é exceção. Algumas das entrevistadas realçam a importância que alguns familiares, amigos ou conhecidos, nuns casos homens noutros casos mulheres, tiveram no início do seu percurso. No excerto abaixo, a entrevistada fala da influência de outra árbitra, para iniciar o seu percurso:

“(...) tive um bocado a influência de uma árbitra que conhecia, amiga do meu irmão. Ela insistia muito para eu experimentar e foi a partir daí que tudo surgiu. Pensei que não ia gostar, mas agora adoro isto e não quero deixar!” (Árbitra 4)

Outra árbitra evidencia a influência do seu pai:

“O meu pai teve muita influência na minha decisão, ele já tinha sido árbitro e dirigente. Eu sempre gostei de jogar e ver futebol, numa das vezes que fui ver um jogo de futebol na minha terra, surgiu a ideia de ser árbitra (...)” (Árbitra 7)

Por outro lado, vários membros da família tiveram interferência da decisão da entrevistada seguinte:

“Então, a arbitragem surgiu na minha vida através da minha família, porque estou inserida numa família de árbitros, o meu pai foi árbitro, o meu avô foi árbitro e o meu tio foi árbitro (...) normalmente aos domingos quando almoçávamos todos juntos era sempre tema de conversa e foi algo que sempre suscitou a minha curiosidade e quando tinha

idade, aos 14 anos, fui tirar o curso de árbitra para perceber o que é que era realmente este mundo.” (Árbitra 10)

No caso da árbitra abaixo, a influência surgiu por parte de um amigo:

“(…) tinha um amigo no secundário que era árbitro de futebol, achei surpreendente alguém ir para árbitro de futebol, retive aquilo e passados já alguns anos, andei a pesquisar para ver quando começavam os cursos e decidi tirar o curso de árbitra!” (Árbitra 11)

Tal como outras árbitras mencionadas anteriormente, a seguinte entrevistada teve influência de um familiar, neste caso, o tio:

“(…) tinha um familiar, neste caso o meu tio, que era árbitro de futebol, fez parte dos quadros da federação e no ano que subiu à federação, incentivou-me a tirar o curso de árbitra e eu decidi experimentar (...)” (Árbitra 16)

As questões monetárias também têm muita influência sobre as tomadas de decisão, tendo sido um motivo apontado por algumas das entrevistadas para inicialmente ingressarem nesta carreira. Especificamente, o facto de o curso para árbitros ser gratuito e todos os jogos serem pagos, isto é, assim que um árbitro termina o curso com uma duração de cerca de três meses e começa a fazer jogos, estes são sempre remunerados, mesmo durante a primeira e a segunda época, quando ainda são considerados estagiários. O fator monetário, aliado às idades muito jovens com que normalmente se inicia a carreira e a situação em que os jovens se encontram nessa fase (geralmente ainda estudam), faz com que a arbitragem se torne atractiva. Estes aspetos foram assim explicados pelas seguintes participantes:

“A remuneração também contribuiu para arriscar na arbitragem, porque quando era jogadora era só despesas, ainda estava a estudar e algum dinheiro extra dava muito jeito naquela altura (...)” (Árbitra 11)

Outra árbitra também explica que:

“(...) Quando disseram que o curso era gratuito e depois disseram que podíamos ganhar algum dinheiro, foi sempre uma motivação, claro que o gosto pelo desporto foi o que mais me puxou, mas o dinheiro da arbitragem ajudou-me a ter a minha independência, não tinha que estar sempre a pedir dinheiro aos meus pais para pagar as minhas coisas (...)” (Árbitra 12)

Percebe-se que, em muitos dos casos, a arbitragem não é um objetivo ou sonho de criança como acontece com outras profissões ou atividades e constata-se, com frequência, que surgiu na vida das entrevistadas por mero acaso.

“(...) tinha 14 anos, o meu pai viu um panfleto do curso de árbitros e falou-me disso em casa, e eu, apesar de não ter percebido muito bem para o que é que ia porque tinha entendido outra coisa completamente diferente, mas pronto, quando começou o curso também me explicaram que se de alguma forma eu não gostasse, não ficava, mas acabei por gostar muito, acabei por ficar e fiz os primeiros jogos e pronto fui ficando...” (Árbitra 2)

A árbitra abaixo, explica:

“(...) conheci um senhor que estava a tirar comigo um curso de uma língua estrangeira e ele lá me convenceu a tirar o curso de árbitra, foi por acaso, eu nunca na minha vida quis ser árbitra de futebol, aliás quando ele me falou na arbitragem disse-lhe que quando muito, era árbitra de futsal porque já tinha jogado no passado, só que ele conseguiu dar uma manobra e lá me convenceu a ir.” (Árbitra 13)

De forma semelhante, outra entrevistada, refere que:

“(...) no secundário, entrei para uma turma maioritariamente de rapazes e jogávamos muito futebol todos juntos, um dia vi um anúncio de um curso para árbitros de futebol e pensei porque não experimentar, então fui falar com o meu professor de educação física. Não tinha ninguém ligado à arbitragem na família nem amigos, portanto fui assim...”

falar com o professor, perguntar-lhe se ele sabia como é que eu me podia inscrever para tirar o curso e tentar (...)” (Árbitra 18)

Existem vários fatores determinantes que fazem com que as árbitras se mantenham motivadas ao longo da carreira e, por outro lado, outros que as levam muitas vezes a pensar abandonar ou fazer interrupções.

Tal como indicam Drury et al. (2022), embora as mulheres estivessem céticas sobre a perspetiva de atingir uma carreira como árbitras, elas foram rápidas a afirmar que era o prazer e a satisfação nessas funções que as permitiam permanecer no jogo. Da mesma forma, a maior parte das entrevistadas refere sentir-se motivada, mas admite ter já passado por momentos em que a vontade foi mesmo abandonar o percurso. Mencionam que é uma atividade desgastante e, muitas vezes, o que recebem não compensa todo o esforço que fazem para se manterem nos patamares que desejam. É muitas vezes o gosto pela área e as pessoas com quem lidam na arbitragem que fazem com que se mantenham.

“(...) adoro ser árbitra! Até agora nunca senti vontade de desistir e admito que por vezes não é fácil, mas o gosto pelo futebol e pela arbitragem é superior a tudo. Claro que o dinheiro que recebo e o prestígio que a arbitragem me dá, também ajudam a manter-me motivada.” (Árbitra 1)

Outra árbitra explica:

“(...) é difícil lidar com descidas de categoria, porque sabemos perfeitamente que é realmente difícil voltar a subir, temos que ter muita vontade e resiliência para ultrapassar uma situação destas (...) já pensei desistir, mas depois vem algo de dentro de mim que me dá força para continuar (...)” (Árbitra 2)

Por outro lado, a entrevistada abaixo demonstra como foi difícil o início do percurso e a forma como desenvolveu o gosto pela arbitragem:

“Quando fui tirar o curso, não fazia ideia que tinha que se fazer teste escrito e provas físicas, como não costumava treinar, então as primeiras provas físicas não correram

muito bem e fiquei desanimada. Depois comecei a treinar e consegui fazê-las, deu-me motivação e agora nem me passa pela cabeça deixar a arbitragem.” (Árbitra 7)

Da mesma forma, outra árbitra sublinha o gosto crescente pela arbitragem, evidenciando outras dificuldades:

“(...) no início, já me apeteceu desistir, quando era mais nova, custava-me ter os fins-de-semana sempre ocupados, acordar cedo, e estar sujeita ao mau tempo, quer seja muito sol, chuva ou frio (...) depois ainda tinha que ouvir aquelas bocas, é muito cansativo... mas comecei a ganhar o gosto e depois não é fácil deixar, gosto muito disto!” (Árbitra 14)

4.2 Desafios e obstáculos das mulheres árbitras em Portugal

Apesar de, na atualidade, a arbitragem para as mulheres em Portugal ainda não ser considerada uma profissão, estão a ser dados grandes passos nessa direção, tal como anuncia o Jornal i (2024) O Conselho de Arbitragem, da Federação Portuguesa de Futebol, quer apostar no crescimento do setor feminino com a criação de um projeto a envolver seis árbitras nacionais. Este programa teve início em dezembro de 2023 e tem como objetivo principal proporcionar melhores condições de trabalho para as árbitras, visando impulsionar o crescimento e a qualidade do setor, tendo as mesmas oportunidades que os árbitros masculinos.

Uma vez que este estudo se realiza no âmbito do mestrado em Gestão de Recursos Humanos, entendeu-se relevante dar ênfase à gestão de carreiras das árbitras e entender os grandes desafios que estas enfrentam em Portugal. Para tal, foram definidas duas subcategorias de análise, em que, na primeira, pretende-se essencialmente compreender quais os principais desafios e obstáculos que as árbitras sentem no seu quotidiano para conciliar a arbitragem com as restantes atividades do seu dia-a-dia: a vida pessoal, social e profissional. E por outro lado, na segunda subcategoria, o objetivo passa por entender qual a perceção das árbitras em relação à progressão de carreira, por comparação com os colegas homens e, depois, perceber qual a perceção das entrevistadas em relação à valorização que sentem que é dada, ou não, ao seu mérito e aos seus esforços em prol desta atividade, em que acaba por ser também inevitável a comparação com os seus colegas homens.

4.2.1 Conciliação da carreira de árbitra com a vida pessoal e profissional

Como em muitas outras atividades desportivas, nem sempre é fácil conseguir encontrar tempo para praticar um desporto por muitas horas e ainda assim manter uma vida familiar, social e profissional estáveis. A pressão e o esforço excessivo relatados pelas entrevistadas, ao conciliar as diferentes vertentes, é um fator de concordância entre as mesmas, uma vez que muitas delas relatam situações de grande stress e cansaço, tal como defendido por Greenhaus e Beutell (1985). De acordo com estes autores, quando no desempenho de uma ou mais tarefas, associadas a um papel, é exercido um alto nível de pressão/esforço, tal pode resultar em determinados sintomas de stress, como cansaço.

Pode ser difícil entender esta distinção entre a arbitragem ser profissão ou apenas um *hobby* pelo tempo e dedicação que esta atividade exige das entrevistadas, no entanto, quase todas as entrevistadas têm uma profissão ou estudam, isto é, não têm a arbitragem como uma ocupação profissional principal, com a exceção de duas entrevistadas que desde dezembro de 2023 se dedicam a tempo inteiro à arbitragem, através da integração do programa da Federação Portuguesa de Futebol para desenvolvimento e crescimento da arbitragem feminina.

Várias entrevistadas revelam que a família e os amigos ficam frequentemente para trás, principalmente porque é uma atividade que ocupa os fins de semana com os jogos e os finais de dia com os treinos e formação. As árbitras demonstram também sentir alguma tristeza por não conseguirem estar mais tempo com as pessoas próximas e confessam que, muitas vezes, acabam por se afastar de amigos que têm antes de iniciar a carreira e os amigos passam então, a ser geralmente, pessoas ligadas à arbitragem.

“Há alturas em que me sinto mesmo muito cansada, conciliar a faculdade com a arbitragem não tem sido fácil e às vezes pergunto-me a mim mesma, se irei conseguir por muito tempo, o meu curso é exigente, passo muitas horas a estudar e a arbitragem também exige muitas horas para jogos, ações de formação, treinos, preparação dos jogos, e por aí fora. (...) No meio disto tudo, claro que a família e os amigos ficam muitas vezes para trás, mas quero acreditar que é um esforço que vai compensar e sei que a minha família e os meus amigos entendem.” (Árbitra 1)

Outra árbitra explica a distância que foi criando com os amigos que tinha antes de ingressar na arbitragem:

“(...) é claro que com o tempo fui-me afastando de alguns amigos da escola e a maior parte dos amigos que tenho atualmente são árbitros, o que acaba por ser normal, uma vez que é com quem passamos grande parte do nosso tempo e são quem percebe as nossas conversas, objetivos e frustrações.” (Árbitra 2)

A entrevistada seguinte demonstra o seu esforço para conseguir conciliar a arbitragem com a vida pessoal:

“(...) eu treino em três distritos diferentes! porque trabalho longe de casa e tento conciliar entre três centros de treino diferentes, para não faltar aos treinos, para me manter sempre em forma para não ter dificuldade em fazer as provas, ando de um lado para o outro a mil à hora e às vezes sinto-me mesmo exausta, mas tenho que manter a minha profissão, não quero abdicar de estar com a minha família e também gosto muito da arbitragem. (...)” (Árbitra 3)

No Regulamento de Arbitragem (2024), no seu artigo 25º, é claramente especificado que as árbitras podem solicitar licença de maternidade, comprovada com atestado de gravidez, com duração máxima de 15 meses consecutivos, mantendo o direito de regresso à categoria em que se encontravam após a conclusão da licença e que se a sua reintegração após a licença de maternidade ocorrer em data que não permita à árbitra a obtenção de elementos classificativos, manterá o direito a integrar a categoria em que se encontrava na época seguinte, garantindo à árbitra que não sairá prejudicada com a sua escolha de ser mãe. Ainda assim, o próximo excerto, demonstra que é difícil conciliar a maternidade com a arbitragem:

“(...) senti que ser árbitra passou a ser mais difícil desde que sou mãe, custa muito nunca estar com o meu filho ao fim de semana. Aproveitamos o Verão para passar mais tempo com ele e tento compensar durante a semana, mas gostava de estar mais presente. (...)”

Muitas vezes, a minha sorte são os meus pais ficarem com o nosso filho, porque tanto eu como o meu marido somos árbitros e a situação é ainda mais difícil (...)” (Árbitra 9)

A árbitra abaixo menciona a dificuldade que sente para compatibilizar a arbitragem com a faculdade:

“Principalmente nas semanas em que tenho exames da faculdade sinto-me mesmo cansada, porque tenho aulas todos os dias e aproveito todos os minutos livres para estudar para os exames, nessas alturas ter jogos e treinos, não ajuda nada (...)” (Árbitra 15)

Outro desafio que muitas árbitras referem enfrentar é o facto de as entidades patronais não entenderem a arbitragem e a necessidade das árbitras, nomeadamente o facto de terem que se ausentar do trabalho. Torna-se difícil para uma empresa “ceder” um funcionário para ir fazer jogos, e com pouco tempo de antecedência de tomada de conhecimento dessa ausência, conforme relatam as entrevistadas.

Segundo as entrevistadas, algumas das empresas onde trabalham, percebem e facilitam que as árbitras façam um jogo de vez em quando em horário laboral, mas outras não entendem e em muitas situações as árbitras acabam por usar dias de férias para realizarem jogos. Percebe-se ainda que querem demonstrar disponibilidade para a arbitragem e que sentem que essa demonstração de disponibilidade pode beneficiá-las de certa forma para nomeações de jogos futuros.

“(...) as entidades patronais nem sempre entendem o facto de termos que tirar uma tarde ou até um dia para fazer jogos, eu entendo o lado do patrão, fica sem o funcionário de repente, até porque recebemos as nomeações com três ou quatro dias de antecedência, mas por outro lado eu também quero fazer o jogo, na maior parte das vezes tiro férias, e nesse aspeto tenho sorte porque posso agendar um dia de férias com pouca antecedência (...)” (Árbitra 3)

Outra árbitra explica que:

“(...) sempre que vejo que há possibilidade, falo com a minha entidade patronal para que me autorize a realizar jogos no horário laboral e muitas vezes tento compensar noutras alturas, a gestão não é fácil, mas também gosto de fazer jogos e acredito que é importante demonstrar alguma disponibilidade na arbitragem, para que saibam que podem contar comigo (...)” (Árbitra 11)

A entrevistada seguinte demonstra que tem vontade de fazer mais jogos, o que nem sempre é possível:

“Gostava de ter mais tempo para fazer jogos durante a semana, mas nem sempre consigo pedir isso ao meu patrão. Ele até acha piada ao facto de eu ser árbitra, mas se lhe peço várias vezes para ir fazer jogos, sinto que ele não gosta, então tento evitar pedir-lhe muitas vezes, tento fazer uma gestão entre o trabalho e a arbitragem (...)” (Árbitra 12)

Por outro lado, uma das árbitras englobadas no novo programa da Federação Portuguesa de Futebol, explica que:

“Tive a sorte de ser convidada para fazer parte do grupo de seis árbitras escolhidas para estar dedicadas à arbitragem quase a tempo inteiro, o que me facilita muito em termos de tempo. Agora consigo ir para os jogos durante a semana mais tranquila, já não tenho que me preocupar com o meu trabalho. Não é tudo fácil, mas nesse aspeto é muito melhor agora.” (Árbitra 5)

Apesar dos vários esforços da Federação Portuguesa de Futebol para promover a profissionalização da arbitragem feminina e assim ser mais fácil conciliar a carreira de árbitra com a vida pessoal, ainda são em número muito reduzido as árbitras que conseguem fazer da arbitragem uma ocupação profissional.

4.2.2 Progressão de carreira na arbitragem e valorização do mérito: comparação com os homens árbitros

Quando se compara a carreira de homens e mulheres árbitras, a opinião das entrevistadas foi muito semelhante: de forma generalizada, as entrevistadas assumem que, atualmente, a progressão de carreira na arbitragem é mais célere para as mulheres do que para os homens, o que pode ser considerado um “benefício” que têm comparativamente ao género masculino. Consideram que esta ainda é uma realidade, uma vez que o número de mulheres na arbitragem ainda é muito reduzido, pelo que se torna mais fácil ascender a patamares mais elevados, como conseguirem subir aos quadros da Federação Portuguesa de Futebol ou mesmo serem árbitras internacionais.

Apesar de o percurso das árbitras não ser fácil, acaba por ser facilitado pelo reduzido número de árbitras existente em Portugal, comparativamente ao número de homens árbitros. Algumas das entrevistadas tendem também a afirmar que esta realidade pode estar prestes a alterar-se com o crescimento do futebol feminino em Portugal e consequente aumento do número de árbitras. As entrevistadas tendem a ver este crescimento como positivo, uma vez que poderá gerar mais competitividade e resultar num aumento da qualidade da arbitragem feminina e maior exigência por parte dos órgãos que gerem a arbitragem.

“Bem... o facto de sermos poucas, ao nível de subir é mais fácil, sem dúvida, conseguimos chegar mais rápido onde queremos, porque não temos quase nenhuma concorrência. Os homens precisam de lutar mais, muito mais, para conseguir chegar aos mesmos patamares nos quadros masculinos, que nós em pouco tempo conseguimos nos quadros femininos (...)” (Árbitra 17)

Da mesma forma, outra árbitra afirma que:

“(...) o facto de nós sermos menos pode fazer-nos sentir-nos valorizadas (...) neste momento, uma árbitra que entre para o quadro mais baixo do distrital, se trabalhar e cumprir com os requisitos mínimos exigidos, consegue chegar aos quadros da Federação muito mais rápido do que um homem. (...) Eu, por exemplo, senti isso na minha associação. Senti que consegui subir muito mais rápido do que os meus colegas homens, no ano em que subi à Federação, basicamente nem tive concorrência, isto nos homens nunca acontecia, pelo menos na minha associação...” (Árbitra 18)

Existem também árbitras que conseguem ver outros aspetos positivos para as mulheres quando comparadas com os homens, como o facto de atualmente o futebol feminino estar a desenvolver-se e crescer consideravelmente, o que gera, na opinião destas entrevistadas, diversas oportunidades para as mulheres, que há alguns anos seriam impensáveis.

“Neste momento estamos a viver uma grande oportunidade para as mulheres, no sentido do desenvolvimento da mulher entrar no mundo do homem, porque é este o caminho que a UEFA e a FIFA pretendem que se faça e por isso abrem-se portas e, por exemplo, as árbitras internacionais portuguesas poderem fazer jogos de homens pode ser considerada uma vantagem em relação aos homens, no sentido em que nós não tivemos que passar por um seminário para sermos aprovadas para um quadro e qualquer homem tem que passar por um seminário para ser aprovado para esse quadro. No caso das mulheres, só por sermos internacionais fomos inseridas nesse quadro, tivemos que fazer as provas para conseguir estar a atuar, mas fomos diretamente inseridas neste quadro. Aliás, nós fomos ao seminário, mas a nossa integração nesse quadro não dependia do seminário. Esta exceção foi aberta apenas para as árbitras internacionais, as restantes têm que fazer o mesmo caminho que os homens.” (Árbitra 10)

Outra entrevistada menciona:

“Atualmente as mulheres estão com mais oportunidades que os homens. Neste momento, a Federação está a dar oportunidades gigantes para as mulheres alcançarem a categoria dos homens e apitar o mesmo que os homens estão a apitar. Na minha opinião, o conselho de arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol quer replicar exatamente o que já acontece nos outros países (...)” (Árbitra 13)

No que respeita à valorização do esforço e mérito, as opiniões das árbitras divergem entre as que têm a perceção de que o seu esforço é valorizado e, por outro lado, as que sentem que o seu esforço não é recompensado da melhor forma e tendem, por vezes, a comparar as suas carreiras com as dos colegas homens. Ou seja, algumas árbitras entendem que a sua experiência e mérito não são valorizados, quer por alguns dirigentes da arbitragem, quer pelo

meio do futebol, quer por alguns colegas árbitros, comparativamente ao valor que é dado aos árbitros homens em circunstâncias semelhantes.

Segundo Gubby e Martin (2024) às vezes, as árbitras destacam que o seu foco ao arbitrar é demonstrar o seu conhecimento e entendimento do jogo, não sentem a necessidade de demonstrar o quão bem as mulheres podem arbitrar, indicam ainda que a sua preocupação é garantir que as decisões sejam corretas e não pensam na pressão do desempenho específico em função do género.

Percebe-se que existem diferenças nas perceções da valorização do esforço em função dos níveis em que as entrevistadas estão inseridas. As árbitras nos patamares mais elevados tendem a assumir que o seu esforço por vezes não é valorizado, mas não se comparam com os homens, pois nestes patamares os quadros são compostos apenas por mulheres. A tendência nas respostas é de um sentimento de desvalorização por parte das entidades da arbitragem, pelo público, e pelo meio do futebol em si. Estas perceções decorrem dos feedbacks que vão obtendo, pela falta de apoio, ou até pelo prestígio que não lhes é dado.

“De todo que ainda não temos a mesma visibilidade e aceitação! Em Portugal, as mulheres ainda não são vistas com normalidade no mundo do futebol. Até vou falar em relação aos meus familiares, eles dizem muitas vezes que o futebol feminino nem é futebol e que as jogadoras nem correm, ou seja, eu sou árbitra e eles estão a dizer-me isto a mim... Se na nossa família há pessoas a dizerem isto, imaginemos como seja quem não conhece ninguém ligado ao futebol feminino. Portanto, as mulheres ainda não têm grande visibilidade e oportunidade. (...) As mulheres têm que batalhar muito para terem as oportunidades que merecem, tanto árbitras como jogadoras. Felizmente já há alguns países que já estão a fazer isso e estão muito mais evoluídos (...)” (Árbitra 5)

A árbitra abaixo demonstra também que:

“(...) muitas vezes ouvimos que só temos as notas que temos porque somos mulheres, mas não! É porque sabemos o que estamos a fazer, estudamos e treinamos para conseguir as notas que temos. E o mesmo em relação às notas que os observadores nos atribuem, se as conseguimos é porque fizemos um bom jogo e merecemos as notas que nos dão, não é por sermos raparigas ou sermos as coitadinhas. (...) Nós temos que fazer um

esforço sempre maior porque estamos sempre a ter que provar que merecemos estar nos lugares que estamos e temos competência (...)" (Árbitra 11)

No mesmo seguimento, outra entrevistada explica:

"(...) digo isto com alguma tristeza, mas não temos as mesmas oportunidades que os homens e acho que dificilmente alguma vez vamos ter... O facto de os quadros de homens e mulheres serem distintos faz com que existam muitas diferenças. As condições dadas aos homens não são as mesmas que são dadas às mulheres, quando falo de condições, refiro-me às condições de treino, de apoio psicológico, de saúde, ... que as entidades que regulam a arbitragem, ainda não nos dão da mesma maneira (...)" (Árbitra 16)

Na opinião de algumas entrevistadas, a integração dos árbitros homens e mulheres em início de carreira é diferente no sentido em que os homens têm, logo desde início, oportunidades que as mulheres não têm. Elas afirmam que com as mesmas provas escritas e físicas e obtendo os mesmos resultados ou superiores nesses elementos avaliativos, são dadas mais oportunidades aos homens do que às mulheres:

"(...) Quando estive na minha primeira equipa, constituída só por mulheres, sentia que tínhamos essencialmente jogos de escalões inferiores, em comparação com os colegas com os mesmos anos de arbitragem." (Árbitra 1)

Outra árbitra explica que:

"A minha integração foi diferente da dos homens, eles sempre tiveram mais oportunidades do que eu, como por exemplo, quando era necessário substituir um árbitro mais experiente convidavam os meus colegas homens, que tinham tirado o curso comigo (com a mesma experiência que eu) em vez de mim ou de outras raparigas (...)" (Árbitra 8)

Da mesma forma, a entrevistada abaixo recorda:

“Lembro-me que quando comecei, a minha integração foi muito diferente da dos meus colegas rapazes! (risos) Enquanto eu tinha 1 ou 2 jogos por mês, eles tinham muitos mais, mas eu própria nem me importava porque ainda tinha receio de não estar preparada e na altura não me importei (...)” (Árbitra 10)

4.2.3 Tratamento dado às árbitras por parte dos Jogadores (as) / Treinadores (as) / Dirigentes dos clubes / Comunicação social

Quando se fala em árbitros ou arbitragem de futebol, o primeiro pensamento remete frequentemente para a forma como estes agentes são tratados, quer pelos intervenientes diretos do futebol (jogadores, treinadores, dirigentes), quer pelo público e comunicação social. Tal como referido por Balch e Scott (2007), os treinadores, jogadores, adeptos e meios de comunicação fazem com que os árbitros estejam constantemente confrontados com críticas.

Segundo Pfister (2015), Black e Fielding-Lloyd (2019), os meios de comunicação social continuam a servir como canal para transmitir mensagens sutis de género que banalizam o desempenho atlético das mulheres, objetificam os seus corpos e reproduzem definições binárias estreitas de feminilidade. Isto afeta não só as mulheres que jogam futebol, mas também aquelas que assumem outros papéis, como dirigentes, árbitras e treinadoras. Quando investigamos essas notícias, há evidências convincentes que confirmam a presença de desigualdades de género profundamente enraizadas e duradouras no futebol (Caudwell, 2011 ; Clarkson et al., 2019).

No que concerne ao tratamento por parte dos jogadores, treinadores e dirigentes, a opinião das árbitras é unânime: todas admitem que estes intervenientes tentam ter maior cuidado com as mulheres árbitras, comparativamente ao tratamento que é dado aos seus colegas homens, pelo menos no início dos jogos, depois com o decorrer do jogo o tratamento vai-se aproximando e torna-se muito semelhante, conforme explicam Drury et al. (2022) no seu estudo, uma árbitra comentou que os jogadores “podem ocasionalmente gritar senhor” ao apelar para que ela tome uma decisão a seu favor, considerando mais preocupante talvez, a perceção generalizada de que os homens eram a “norma” na arbitragem e significava que as mulheres tinham poucas oportunidades e eram regularmente esquecidas em termos das contribuições que podiam fazer.

Neil et al. (2013) e Drury et al. (2022) reconhecem o abuso sofrido por árbitras de futebol em relação aos papéis tradicionais de gênero, como seu lugar na cozinha desempenhando funções de "dona de casa".

As entrevistadas referem que com o decorrer do jogo, passam a existir comentários muito negativos também para as mulheres árbitras, tal como o fazem com os árbitros do sexo masculino. Isto sucede nos jogos masculinos, pois nos jogos femininos, as árbitras consideram que o tratamento é mais igualitário. Para as árbitras, estes intervenientes nos jogos femininos tendem a ser mais cuidadosos com as palavras que utilizam e a ter um tratamento mais gentil para com elas.

"(...) no campo, a nível de jogadores, eles já são assim um bocadinho mais ponderados na forma como vêm falar connosco..." (Árbitra 4)

Outra participante manifesta que:

"O tratamento não é igual ao dos homens, por mais que nós queiramos igualdade, não é igual. Os jogadores respeitam-nos mais! Dentro de campo respeitam mais sendo uma árbitra do que um árbitro, mesmo os treinadores, também respeitam mais uma mulher, pelo menos nota-se que tentam fazê-lo, mas o público não! O público é mais agressivo connosco do que com os árbitros homens (...)" (Árbitra 6)

A entrevistada abaixo relata a realidade nos jogos de futebol feminino:

"Quando são jogos femininos, o tratamento é igual, não sinto qualquer distinção, mesmo com os meus assistentes homens. No futebol feminino, já toda a gente está habituada a lidar com homens e mulheres, toda a gente nos trata da mesma forma." (Árbitra 9)

A árbitra seguinte explica a sua experiência nos seguintes termos:

"(...) dentro de campo nunca senti muita dificuldade, pelo contrário, senti sempre que os jogadores tinham uma maneira diferente (mais cuidada) de nos abordar, de nos tratar,

claro que há sempre exceções, mas de uma forma geral, aceitam bem as nossas decisões. E nunca senti que o facto de ser mulher me impedisse de fazer o meu trabalho.”
(Árbitra 18)

Relativamente à comunicação social, a perceção é de que ainda não é algo muito discutido, por outras palavras, as entrevistadas indicam que como ainda não é muito comum falar-se da arbitragem feminina e discutir-se jogos do futebol feminino, acabam por não ser alvos de grande escrutínio e, nos poucos momentos em que se fala das mulheres árbitras, é maioritariamente para realçar o trabalho das árbitras ou para mostrar as conquistas que se vão conseguindo atualmente. Exemplo disto é a recente notícia do Jornal Record de 13 de agosto de 2023, em que uma árbitra fez história na arbitragem portuguesa ao tornar-se na primeira mulher a integrar a equipa de arbitragem num jogo da 1.^a Liga.

“(...) talvez por o futebol feminino em Portugal ainda não ter grande mediatismo, apesar de que cada vez tem mais, nós, árbitras, ainda passamos um pouco despercebidas (...) as únicas coisas que me recordo de falarem sobre árbitras nos jornais ou nas televisões, foi por verem mulheres em jogos de homens com alguma relevância. Normalmente ouvi-se mais falar de árbitras estrangeiras.” (Árbitra 8)

Outra árbitra destaca o tratamento favorável dado pelos órgãos de comunicação social:

“Acho que as árbitras e as jogadoras ainda estão numa fase de serem protegidas pela comunicação social, até pelas questões de discriminação, hoje em dia não é visto com bons olhos discriminar uma mulher, neste caso. Quando falam é para falar coisas boas, mas acredito que com o tempo vai mudar e a tendência é haver escrutínio como existe atualmente com os árbitros do futebol masculino (...)” (Árbitra 14)

4.2.4 Tratamento dado às árbitras por parte do público (Homens vs Mulheres)

Neste aspeto, mais uma vez, a perceção das entrevistadas é unânime, quando afirmam que o tratamento dado pelo público aos árbitros em geral é muito mau, “tanto os árbitros

quanto as árbitras reconhecem a dificuldade de lidar com o abuso dos espectadores em comparação com os jogadores, que eles parecem incapazes de regular (Devís-Devís et al., 2021). O que acaba por não constituir uma novidade para quem costuma assistir a jogos de futebol. As entrevistadas, assumem também que esse tratamento é, em muitos momentos, mais insultuoso e agressivo em jogos onde estão árbitras a exercer as suas funções. Comentários sobre a [falta de] capacidade fisiológica ou psicológica inata das mulheres para arbitrar futebol masculino de elite são refutados e, em última análise, sexistas (Jones & Edwards, 2013). No entanto, as afirmações verbais sobre a capacidade das árbitras devido ao seu sexo ainda são prevalentes e vivenciadas por árbitras (Forbes et al., 2015 ; Webb et al., 2021). Existe a preocupação de que as mulheres tenham que trabalhar consideravelmente mais do que os homens para justificar o seu lugar no jogo (Drury et al., 2022; Grubb et al., 2023). Esta visão é ainda mais ilustrada por Reid e Dallaire (2020) que descrevem discursos de género que apresentam as árbitras como "incompetentes", fracas, inadequadas, desinformadas, inábeis e dóceis, em contraste com os traços valorizados nos desportos associados à masculinidade, como força, destreza física, confiança e assertividade.

O maior ênfase das árbitras entrevistadas vai, no entanto, para o tratamento que as mulheres do público nos jogos de futebol lhes dão, que segundo Devís-Devís et al. (2021) também no seu estudo, foi demonstrado que as espectadoras usam linguagem sexista relacionada aos papéis tradicionais de género para provar seu valor no domínio do futebol, dominado pelos homens. Por vezes insultos homofóbicos, bem como ameaças violentas e sexuais também são vivenciados predominantemente por árbitras (Drury et al., 2022).

Pelas entrevistas realizadas, percebe-se que as mulheres do público, principalmente nos jogos masculinos, quer sejam de escalões jovens ou adultos, dão frequentemente um tratamento completamente desapropriado às mulheres árbitras.

"(...) nas bancadas ainda há muita inferiorização relativamente às mulheres dentro do campo, mas acredito que com o avançar do tempo as coisas também vão melhorando. (...) Muitas vezes nem são os homens a dirigir-se a nós, são mais as mulheres, elas insultam-nos. E isto acontecer de mulheres para mulheres nunca é um ponto positivo, porque devíamos ser as primeiras a ajudarmo-nos umas às outras! (...) Incomoda-me principalmente nos jogos de crianças, quando uma mãe me diz para ir para casa lavar a loiça,

para ir para casa arrumar, que em casa é que é o nosso lugar... Isto sim acaba por ser muito mau exemplo.” (Árbitra 4)

Outra árbitra relata várias expressões de que já foi alvo:

“(…) já não está tão mau como quando comecei, porque acho que era uma coisa nova na minha zona, mas sim continua, (risos) e ainda vai demorar para acabar o machismo por parte das pessoas. (...) Ainda hoje continuam a dizer para ir lavar a loiça, para ter cuidado para ver se quando chegar a casa não tenho os chinelos quentes porque enquanto tu estás aqui, o teu homem também pode estar com mulheres em casa, a insinuar que o meu namorado me está a trair enquanto eu estou no jogo. Também me dizem muitas vezes que ao domingo devia estar no shopping ou a pintar as unhas e não num campo de futebol, mas aquele comentário que mais me enerva é o de enfiar a bandeira noutro sítio. Enfim... são muitos, ficaria aqui o dia todo!” (Árbitra 5)

A árbitra abaixo faz referência a um dos comentários que mais a marcou:

“(…) a nível de público, respeitam mais um árbitro do que uma árbitra. Dizem-me coisas horríveis, mas tento concentrar-me no jogo e muitas passam-me ao lado. Mas apercebo-me que as mulheres ainda são piores, por incrível que pareça. São bem piores! Lembro-me de um comentário que me marcou, logo no início quando vim para a arbitragem, de uma mãe de um jogador que me disse algo como: umas vêm para aqui com cú, outras vem com mamas! Na altura não gostei nada!” (Árbitra 6)

Outra entrevistada dá a sua opinião sobre o tratamento a que estão sujeitas:

“No início, sinto que se tentam controlar e tratar-nos melhor por sermos mulheres, mas se começa a descambar os nomes são muito piores, por exemplo, aos homens chamam “palhaço”, a nós chamam “puta”. Mas mesmo quando no início nos tratam melhor, de forma mais cuidada do que com os nossos colegas homens, não me sinto bem, porque queria que me tratassem igual e não melhor só por ser mulher, acabamos por nos sentir logo condicionadas.” (Árbitra 15)

A entrevistada seguinte demonstra a sua surpresa e perplexidade inicial perante algumas reações:

“Uma das coisas que mais me espantou depois de entrar na arbitragem, foi que a nível de adeptos quem nos ataca mais, por assim dizer, são as mulheres. Eu não tinha noção, mas acho que são as mães dos jogadores que nos atacam mais. Eu fiquei espantada porque achei que eram mais os homens, mas não, são as próprias mães que dizem que nós não percebemos nada daquilo. Esta não era a perspetiva que eu tinha! Já tive homens a defenderem-me porque as mulheres estavam a dizer que eu tomei mal uma decisão, quando estava correta, e foram os homens que estavam lá na bancada que me defenderam. Claro que os homens também nos dizem coisas más, mas as mulheres são bem piores.” (Árbitra 17)

4.2.5 Tratamento por parte dos colegas árbitros (Homens e Mulheres)

Para alguns autores, o abuso sexista vem tanto de jogadores quanto de espectadores (Devís-Devís et al., 2021), bem como treinadores e pais de jogadores mais jovens (Drury et al., 2022 ; Kim e Hong, 2016) e até mesmo outros árbitros (Webb et al., 2021).

Apesar de vários estudos anteriores referirem um tratamento discriminatório por parte dos árbitros homens, a maioria das entrevistadas afirma que os colegas árbitros têm um comportamento adequado com elas, aceitam-nas muito bem na arbitragem e respeitam o seu trabalho. Percebe-se que se sentem integradas no mundo da arbitragem e que os seus colegas são, muitas vezes, o apoio quando atravessam dificuldades, pois muitos deles já têm uma vasta experiência do que é ser árbitro de futebol. O excerto que se segue sublinha o suporte sentido por parte dos árbitros masculinos:

“(...) outras árbitras podem ter uma opinião diferente da minha, mas nesse aspeto, sempre me senti muito apoiada pelos meus colegas homens, nunca senti qualquer tipo de discriminação da parte deles.” (Árbitra 6)

O excerto seguinte traduz uma opinião idêntica:

“Sempre me senti integrada e bem acolhida por toda a gente na arbitragem, mesmo os meus colegas homens sempre me trataram muito bem e ajudam-me sempre que preciso (...)” (Árbitra 7)

Outra entrevistada reitera o tratamento favorável por parte dos árbitros:

“Os meus colegas árbitros sempre me trataram da mesma forma que se tratavam entre eles, claro que as brincadeiras às vezes são diferentes, mas é normal até porque sinto que me respeitam (...)” (Árbitra 12)

Na mesma linha, outra árbitra revela nunca se ter sentido discriminada:

“Eu nunca senti qualquer tipo de discriminação por parte dos meus colegas árbitros, bem pelo contrário, tentam sempre ajudar-me. Talvez pelo facto de sermos tão poucas mulheres, eles têm mais tendência a ajudar, não sei...” (Árbitra 17)

Há algumas exceções no que toca à formação de equipas e, em alguns casos, percebe-se pelos seus discursos alguma revolta pelo facto de os seus colegas descredibilizarem o seu trabalho, como se as mulheres não percebessem de futebol.

Muitas vezes, as mulheres sentem que seu desempenho é julgado por serem mulheres e sentem a necessidade trabalhar mais do que os homens para provar a si mesmas que são capazes de sobreviver em ambientes dominados por homens (Drury et al., 2022 ; Grubb et al., 2023). De acordo com as descobertas de Reid e Dallaire (2020), algumas mulheres sentiam-se habilitadas e capazes como árbitras, mas sentiam a necessidade de provar seu valor para não serem julgadas como árbitras incompetentes.

As entrevistadas sentem que os colegas têm a ideia de que as mulheres não são tão competentes como os homens pelo facto de as árbitras terem uma progressão mais rápida, e particularmente numa fase inicial, tendem a duvidar dos seus conhecimentos e capacidades para gerir um jogo. O excerto abaixo ilustra esta percepção:

“(...) senti-me discriminada várias vezes no momento de fazer equipa. Apesar de ter melhores notas e fazer as provas físicas com mais facilidade, os meus colegas muitas vezes escolhem homens com piores resultados para as suas equipas, apenas pelo facto de eu ser mulher.” (Árbitra 2)

A entrevistada seguinte relata uma situação que a deixou desconfortável:

“(...) tive uma situação muito difícil e triste num jogo, com a minha equipa da altura, que era com dois homens: o que aconteceu é que dois jogadores da mesma equipa que chocaram um contra o outro, eles receberam assistência e eu disse-lhes que se estavam bem não precisavam de sair do terreno de jogo, porque nesta situação não precisam de sair. E tanto os treinadores, jogadores, como a minha própria equipa começou a gozar! (voz de indignação). Sabes o que é que é sentir-me quase espezinhada por toda a gente porque eles não sabiam as leis, quando eu tinha a certeza que estava certa? Quando cheguei ao balneário mostrei-lhes o livro das leis de jogo e mesmo assim não assumiram que não sabiam, só me perguntaram se eu tinha tirado 100% no teste e que se não tinha tirado é porque não sabia tudo.” (Árbitra 11)

Outra árbitra demonstra o que sente da parte de alguns colegas:

“Já tive alguns colegas a insinuar que eu subi de categoria porque para as mulheres é muito fácil, somos poucas e nos jogos de futebol feminino não se passa nada, dizem que as jogadoras nem sequer sabem jogar e que os jogos são tão lentos que nós temos tempo para ver tudo. O que não é verdade, porque os jogos de futebol feminino às vezes são mais difíceis de apitar do que os do masculino.” (Árbitra 14)

Outro desafio que as árbitras afirmam enfrentar na pesquisa de Grubb et al. (2023), é o de não terem onde se vestir. Num dos seus estudos menciona que, quando foi oferecido um vestiário aos árbitros homens, a árbitra recebeu o único espaço alternativo disponível, um armário de loja. Neste seguimento, a árbitra abaixo evidencia as dificuldades que sente para constituir equipa, por vezes com a justificação de que não há balneários para homens e mulheres:

“(...) tive bastantes dificuldades na constituição das primeiras equipas, cheguei a ter situações no núcleo em que não me disseram diretamente, mas disseram ao meu presidente, que não faziam equipa comigo porque a esposa não achava piada. A mim davam desculpas como o facto de alguns campos só terem um balneário e iam demorar muito tempo para tomar banho ou mudar de roupa. Sei perfeitamente que mesmo com melhores notas e melhores provas físicas, os meus colegas árbitros escolhem primeiro os homens para as equipas (com resultados piores) e só depois é que escolhem as mulheres, preferem sempre levar homens para os jogos, nós somos o segundo plano.” (Árbitra 15)

Alguns estudos defendem que “o incentivo de mentores dá às árbitras o apoio necessário para as ajudar a obter maior confiança na sua habilidade de arbitrar jogos, uma vez que as árbitras de futebol expressaram o desejo de ter mentoras ou reuniões de árbitras apenas para mulheres, onde podem ser discutidas questões que os árbitros do sexo masculino podem não entender ou que as árbitras não se sentiriam confortáveis em falar com árbitros do sexo masculino” (Grubb et al., 2023 ; Kim e Hong, 2016). No mesmo seguimento dos estudos anteriormente realizados, as árbitras entrevistadas, afirmam com mais convicção e sem nenhuma exceção de que a entreaajuda entre as mulheres árbitras é grande, referindo que partilham experiências vivenciadas nos jogos, treinam e estudam juntas e acabam muitas vezes por se tornar grandes amigas dentro da arbitragem.

“Sempre me senti bem com as minhas colegas árbitras. Quando dizem que as mulheres são más umas para as outras, entre árbitras não sinto nada disso, pelo menos até agora... eu sinto que tenho muito apoio das minhas colegas e as que estão cá há mais tempo, estão sempre prontas para ajudar as mais novas (...)” (Árbitra 7)

A entrevistada seguinte manifesta uma opinião semelhante:

“(...) claro que há sempre alguma competição entre nós, mas é uma competição saudável, faz parte. Mas também nos ajudamos muito umas às outras, tenho algumas amigas na arbitragem que sei que são para toda a vida.” (Árbitra 9)

4.2.6 Assédio (Moral e/ou Sexual)

Para Caniço (2023), o assédio moral e o assédio sexual, embora sejam realidades distintas, são ambos atos repugnantes que devem ser fortemente impugnados. Sem embargo da natureza diferenciada destes dois tipos de assédio, os mesmos dispõem de determinadas características em comum, em que “o assédio sexual não é mais do que um passo no assédio moral. Trata-se, em ambos os casos, de humilhar o outro e o considerar um objeto à disposição” (Hirigoyen, 2002, pág. 87). Assim, ambos consistem em humilhar o destinatário do ato através de comportamentos, palavras, atitudes ou gestos que afetem os direitos de personalidade e a dignidade do trabalhador, desenvolvendo um ambiente humilhante, intimidativo, precário e hostil, sendo ambos ofensivos e afetam a saúde, a autoconfiança e os sentimentos da vítima.

Neste contexto, entendeu-se mais adequado colocar o assédio moral e sexual no mesmo momento de estudo, pois, segundo os testemunhos das entrevistadas, estas duas vertentes do assédio andam muitas vezes lado a lado. Com efeito, os insultos e comentários a que estão sujeitas durante os jogos evidenciam, muitas vezes, estas duas vertentes de assédio. Percebe-se uma tendência de naturalização dos insultos e comentários que ouvem, assumindo-os frequentemente como “normais” no futebol e mais ainda quando dirigidos aos árbitros(as). Esta situação aparece assim descrita numa das entrevistas:

“(...) tendo em conta, muitas vezes, mensagens nas redes sociais, completamente inoportunas com apreciações ao nosso corpo porque nos viram a apitar um jogo ou porque até eram intervenientes como treinadores ou jogadores... ahhh ou comentários às vezes de um jogador no banco de suplentes... posso considerar isso como assédio. (...) Eu pessoalmente, pronto, mais aqueles comentários (respirou fundo) mais promíscuos, mas é normal no futebol... aliás, normal não é, mas é o que mais ouvimos.” (Árbitra 2)

Outra entrevistada menciona comentários maliciosos mais condizentes com o assédio moral:

“Ouve-se sempre aqueles comentários que toda a gente sabe, que somos [os árbitros] comprados, que já temos o cheque no balneário, que fomos bem pagos ou que já nos

deram o presunto, isto e aquilo. Mas pronto, já nem ligo e acho que nenhum árbitro liga, o melhor é mesmo ignorar (...)” (Árbitra 6)

A árbitra abaixo descreve uma situação que viveu na primeira pessoa e a deixou incomodada devido ao caráter ofensivo e revelador da falta de respeito pelo trabalho de arbitragem:

“(...) só tive uma situação em que ligaram ao meu chefe de equipa, de forma desentendida, quando íamos a caminho de um jogo, ligaram a pedir para favorecermos a equipa da casa, mas o meu chefe de equipa só respondeu que não deviam saber com quem estavam a falar e desligou o telemóvel. Foi a única situação em que senti uma falta de respeito muito grande pelo nosso trabalho. Depois chamam-nos ladrões porque pensam que aceitamos este tipo de propostas, é triste!” (Árbitra 8)

Outra árbitra faz questão de sublinhar alguns comentários de cariz sexual de que é alvo frequentemente, embora revele alguma dificuldade em rotular de sexualmente assediadores:

“Não sei se posso considerar assédio, acho que não devemos interpretar tudo como assédio, mas claro que se ouvem sempre aquelas bocas da bancada em relação ao nosso corpo e à nossa vida pessoal sem saber do que falam. (...) Também nos pedem muitas vezes para seguir-nos nas redes sociais, mas só aceitamos se quisermos! Eu não aceito ninguém ligado ao futebol, a não ser que já conheça bem a pessoa e veja que não há qualquer problema.” (Árbitra 14)

Em relação, especificamente, ao assédio sexual, algumas árbitras partilharam também, ainda que raras, algumas situações de assédio sexual de que já foram vítimas, quer por parte de pessoas do público ou elementos das equipas que arbitram quer por parte de colegas árbitros. Outras assumiram ainda que já ouviram falar em alguns casos, mas que não se passaram com elas próprias. No excerto seguinte, uma entrevistada descreve um episódio vivido na primeira pessoa:

“Há uns anos, aconteceu-me uma situação muito constrangedora, estava num balneário que de dentro eu não conseguia ver para fora, mas que de fora se via sombras para dentro. Na altura, o público acedeu a essa zona porque para sair da bancada passavam por lá e tiraram fotos minhas enquanto eu estava a mudar de roupa e a tomar banho e depois partilharam essas fotos com outras pessoas. Uma amiga mostrou-me porque sabia que era eu que estava naquele jogo, mas como não dava para ver a minha cara, não se conseguia ver que era eu e porque também preferi não mexer naquilo, na altura, preferi não fazer queixa (...)” (Árbitra 1)

Uma das participantes explica como é difícil lidar com alguns comportamentos por parte dos colegas:

“(...) já senti assédio por parte de colegas árbitros e é muito complicado, porque depois estamos no mesmo meio, temos que nos cruzar com eles nos treinos e às vezes até em alguns jogos. (...) Envia-me mensagens que eu sei que são com outras intenções e como sei que vou ter que estar com ele, às vezes sinto-me na obrigação de responder. Às vezes manda-me coisas mesmo inapropriadas! Depois penso, que na próxima semana já o vou ver no centro de treinos e depois vai ser ainda mais constrangedor. Por muito que eu dê muito para trás nas mensagens, envia sempre mais e mais mensagens e depois fico mesmo constrangida e depois parece que não há volta a dar... (voz angustiada) e pronto parece que se torna um ciclo...” (Árbitra 4)

A entrevistada abaixo refere uma situação que a deixou muito desconfortável:

“Há uns anos, um senhor que tinha idade para ser meu pai, na altura ele ainda era árbitro (...) não sei como, mas esse homem conseguiu o meu número e mandou-me uma mensagem a dizer que eu era mais bonita ao vivo do que nas fotos e não sei mais o quê... na altura vi a mensagem e não conhecia o número, então respondi a dizer que não sabia como conseguiu o meu número, mas agradecia que o apagasse. A partir daí começou a destratar-me, a chamar-me arrogante de merda, tens a mania... depois disto, essa pessoa continuou constantemente (mas digo-te, uma coisa que metia medo) a mandar-me

mensagens, sempre a mandar mensagens e a ameaçar-me que se queria subir na arbitragem teria que falar mais com ele. Quando vi aquela mensagem passei-me (voz de raiva), juro-te! Passei-me, fiquei cega, queria ir à polícia, disse ao meu namorado a à minha família. Mas depois aconselharam-me a bloquear o número dele e a bloqueá-lo em todos os sítios possíveis. Foi a única forma de resolver o assunto!” (Árbitra 13)

4.2.7 Remuneração

A remuneração é considerada um problema para todas as entrevistadas dos quadros superiores, uma vez que nos patamares distritais não há distinção entre homens e mulheres. É importante referir que nos níveis superiores há diferenças entre os montantes que os homens e mulheres auferem, pelo facto de atuarem em competições diferentes. Para Kerniski e Barbieri (2019) identificaram que a desvalorização feminina do futebol ainda é uma realidade e que um dos motivos para isso é porque o futebol masculino movimenta uma quantidade de dinheiro muito superior do que o futebol feminino.

As árbitras atuam geralmente em competições femininas e os árbitros em competições masculinas, pelo que as diferenças na remuneração não se prendem com o facto de serem árbitros homens ou mulheres, mas sim pelo facto de haver uma separação e distinção entre as competições do futebol masculino e feminino.

Um dos principais motivos para as diferenças salariais dos árbitros que atuam nas competições masculinas ou femininas pode estar relacionado com as diferenças que ainda se sentem, conforme descrevem Drury et al., (2022) o futebol masculino e o feminino como "desportos fundamentalmente diferentes" ou "dois jogos completamente diferentes". A justificação para essa diferença está relacionada com a sensação de que o jogo masculino era mais rápido e habilidoso e que o jogo feminino era mais "respeitoso".

Na opinião de algumas árbitras, esta diferença salarial também se verifica, na sua maioria, pela percepção que têm de que a diferença remuneratória entre as competições masculinas e femininas é demasiado elevada. De forma geral, para as árbitras que atuam nos quadros da Federação Portuguesa de Futebol, deve haver disparidade entre a remuneração dos árbitros que atuam nas competições masculinas e as árbitras que atuam nas competições femininas, mas não tão evidenciada.

“Na minha opinião, a remuneração para as árbitras, neste caso, nas competições femininas, devia aumentar ainda mais, principalmente na Liga BPI, porque os esforços fora de campo que as árbitras fazem são cada vez mais. (...) o valor devia aproximar-se mais, não deve ser para já, equiparado ao futebol masculino, no entanto não deveria ser tão desnivelado. (...)” (Árbitra 3)

Na mesma linha, outra árbitra argumenta:

“Acho normal nesta fase os homens receberem mais do que nós, porque o futebol feminino ainda tem que evoluir muito e o nível de exigência para os homens em categorias semelhantes ainda é superior, mas essa diferença não devia ser tão grande, apesar do aumento no prémio de jogo que tivemos este ano, ainda estamos muito longe das competições masculinas de topo. Mas também acredito que quando o futebol feminino tiver ainda mais visibilidade, os valores deverão ser mais semelhantes.” (Árbitra 8)

A entrevistada que se segue partilha da mesma ideia:

“(...) eu compreendo que o mercado do futebol masculino dá muito dinheiro, dá milhões, ou seja, os árbitros têm que ser remunerados como tal, mas estamos a falar de uma diferença gigante e que não devia ser tão grande, diferente sim, mas nunca tão grande.” (Árbitra 13)

Outra entrevistada reforça as opiniões anteriores:

“(...) a principal diferença é a nível monetário, há uma discrepância enorme entre o topo da categoria masculina a nível nacional e o topo da categoria feminina. A diferença no valor do prémio é absurdo! Faz sentido haver diferença, mas não devia ser tão grande, porque na minha opinião o topo do futebol feminino ainda não está no nível que está o futebol masculino, mas está a aproximar-se aos poucos, até em termos de mediatismo. Os árbitros que atuam no topo do masculino ainda têm mais trabalho e pressão do que as mulheres de topo, por isso faz sentido que recebam mais por isso, mas não uma diferença tão grande (...)” (Árbitra 16)

No excerto seguinte, a árbitra explica os motivos para a diferença não dever ser tão grande:

“(...) acho bem que exista diferença no valor que é pago aos homens para as mulheres, mas agora começa a haver mais competitividade nas competições femininas, há mais visibilidade, com a inserção do VAR, com a exigência que é imposta às árbitras, e tudo mais... por isso, a remuneração devia aumentar ainda mais na primeira liga feminina, e se a primeira liga cresce, as outras têm que acompanhar esse crescimento! (...) O futebol está a crescer muito e a nossa remuneração não está a acompanhar esse crescimento! É algo que já temos batalhado, vamos aos poucos...” (Árbitra 18)

4.2.8 A Realidade Geográfica

Tal como Bronfenbrenner (1996) assegura, as atitudes dependem das características do ambiente, das características das pessoas que participam desse ambiente e das características de personalidade, devendo-se também considerar que existem determinadas expectativas de conduta de um papel que estão associadas ao poder que a sociedade fornece a esse papel.

No início deste estudo também se entendeu que a área geográfica de onde cada árbitra é oriunda (mais a norte, mais a sul, mais litoral ou interior do país) pudesse ter alguma influência na sua perceção em relação à discriminação de género. Todavia, com a realização das entrevistas, percebeu-se que não é a localização geográfica que coloca mais ou menos desafios às árbitras, visto que aqueles parecem estar sobretudo relacionados com as pessoas que estão à frente de cada associação, de cada clube, de cada instituição ligada ao futebol.

A localização geográfica pode ter apenas alguma interferência na medida em existem menos árbitras a atuar em determinada zona do país, o que faz com que o público não esteja tão habituado a ver mulheres árbitras. Segundo os testemunhos das entrevistadas, esta questão só pode ter alguma (pouca) influência no público, porque em termos de apoio nas suas carreiras ou aceitação do seu trabalho em campo, todas afirmam não haver influência da zona geográfica.

“Sinto sempre que fico para trás, tendo as mesmas notas que os homens. Temos isso na nossa associação claramente, tenho colegas em categorias abaixo que começam logo a apitar seniores e eu não posso apitar e estou numa categoria do nacional, em que faço as mesmas provas físicas que alguns deles. Essa possibilidade só nos é dada se prestarmos as provas de maior resistência, portanto as provas das categorias mais altas dos árbitros aqui no distrito, tenho a perfeita noção que as minhas colegas de outros distritos não sentem esta dificuldade, pois nas associações delas, é-lhes permitido apitar jogos masculinos do distrital, mesmo depois de subir aos quadros da Federação” (Árbitra 2)

A árbitra seguinte demonstra uma realidade muito diferente da anterior:

(...) na minha associação somos muito poucas mulheres, então no início, as pessoas (público) não estavam habituadas a ver raparigas a serem árbitras, como fomos quase as primeiras, eles não estavam habituados. (...) eu não me posso queixar de falta de apoio dos meus colegas, nem da minha associação, estão sempre preocupados comigo para me tentarem ajudar. (...) A minha associação nunca me deixou de lado, sempre que há jogos importantes, eu fiz! Sempre senti que me viam da mesma maneira que veem os homens. Ainda hoje, quando não tenho jogo da federação, estou sempre ou quase sempre nomeada para fazer jogos de honra na minha associação.” (Árbitra 5)

Outra entrevistada relata uma experiência semelhante à anterior:

“Na minha associação sempre me deram as mesmas oportunidades que deram aos homens, nunca senti que houvesse diferença. Somos todos tratados igual! Acho que isso depende muito dos dirigentes, porque sei por algumas colegas, que nas associações delas, não é bem assim, não têm a nossa sorte, quem está à frente não lhes dá as mesmas oportunidades que nos dão aqui, por exemplo, jogos de seniores e depois claro que isso também faz com que nós consigamos ter mais experiência.” (Árbitra 9)

4.3 Evolução da Arbitragem de Futebol em Portugal

Para responder à última questão de investigação (Quais as expectativas em relação ao futuro da arbitragem no feminino?), foi essencial questionar as entrevistadas sobre como imaginam a arbitragem no futuro, o que é que elas acreditam que vá acontecer.

As respostas a esta questão, mais uma vez, foram concordantes por parte de todas as árbitras entrevistadas, uma vez que todas elas têm a perceção de que nos últimos anos o futebol feminino cresceu como nunca antes aconteceu em Portugal e, por consequência, a arbitragem feminina também cresce e evolui. Como já referido anteriormente, este crescimento no futebol e na arbitragem acaba por andar a par. Quando questionadas em relação ao futuro, todas são perentórias em afirmar que o caminho ainda é longo, mas que será certamente um futuro risonho, com muito crescimento e principalmente muitas oportunidades para as árbitras portuguesas. Os excertos abaixo ilustram essa visão positiva sobre o futuro da arbitragem.

“(...) Acho que ainda temos um longo caminho pela frente, ainda temos que lutar muito pelos nossos direitos e sobretudo mostrar que temos as mesmas capacidades que os homens. Mas a tendência é melhorar. O investimento no futebol feminino é cada vez maior, o que me leva a crer que será cada vez melhor.” (Árbitra 8)

No excerto que se segue, a entrevistada faz uma apreciação desde o início do seu percurso até àquilo que poderá ser o futuro:

“Tem sido uma evolução muito progressiva, porque quando eu entrei as coisas eram muito diferentes. (...) Desde há uns anos, tem sido um crescimento enorme! (...) Acredito num futuro bom para a arbitragem feminina, com mais oportunidades para as mulheres no futebol masculino, com remunerações mais semelhantes, com muitas coisas boas para nós, mulheres. (...)” (Árbitra 10)

A árbitra que se segue relaciona o crescimento do futebol feminino com o crescimento da arbitragem feminina:

“Com o crescimento do futebol feminino, com alguns exemplos de árbitras estrangeiras a atuar nas competições dos homens e com o trabalho de algumas árbitras portuguesas

em abrir caminho, as coisas têm melhorado muito, por isso o futuro só pode vir a ser melhor. As mentalidades das pessoas no geral também mudam e cada vez nos aceitam mais. Tenho a certeza que as coisas vão melhorar muito e vão surgir muitas oportunidades para as mulheres. (...)” (Árbitra 14)

Segue-se outro excerto que evidencia um pensamento semelhante aos anteriores, relativamente ao futuro:

“As coisas já têm evoluído, acredito que os nossos dirigentes, colegas árbitros e mesmo o público já veem que temos feito um bom trabalho e que somos capazes, coisas que aconteciam há seis ou sete anos atrás, de duvidarem das nossas capacidades, provavelmente hoje não acontecem, porque agora ver uma mulher árbitra já é algo mais normal e o facto de haver jogos femininos a passar na televisão também influencia porque as pessoas habituam-se. (...) Isto está a começar a crescer, a nossa seleção também impulsionou muito isso e o facto de a nossa realidade crescer pode fazer com que a competitividade venha a aumentar e as oportunidades também. Espero que daqui a muitos anos consigamos igualar a realidade dos homens. (risos)” (Árbitra 18)

5. CONCLUSÃO

Com o suporte da análise e interpretação dos resultados, percebe-se que, como em muitas outras áreas, há opiniões distintas para determinados temas e mais semelhantes para outros. Primeiramente, percebemos que os motivos subjacentes à decisão para enveredar pela carreira de árbitra podem ser vários, mas os que se destacam são: a influência de familiares, amigos e conhecidos, uma vez que incutem esse gosto ou pelo menos despertam a curiosidade pela arbitragem. Outro motivo muito apontado para o ingresso por esta carreira é o gosto pelo desporto, em particular pelo futebol. Com frequência, a falta de oportunidade para jogar futebol, quer seja por não existirem muitas equipas femininas ou por simplesmente já não fazer sentido para elas jogarem, faz com que vejam na arbitragem um meio para se manterem ligadas ao desporto que gostam. O estudo revela ainda que um dos principais motivos para as mulheres enveredarem pela arbitragem prende-se com questões financeiras. O facto de o curso ser gratuito e começar-se logo a receber algum dinheiro nos primeiros jogos ajuda a que optem por este percurso e muitas vezes (principalmente no início de carreira), faz com que se mantenham na arbitragem.

A maior parte das árbitras afirma que a arbitragem surgiu completamente por acaso nas suas vidas e que todos os motivos anteriormente mencionados podem ter influenciado na decisão tanto de ingressar no curso para árbitros, como depois para se manterem na arbitragem.

Ao longo da carreira, as árbitras referem sentir alguns obstáculos, havendo percepções diferentes relativamente a estes. Entre os principais obstáculos apontados contam-se as questões relacionadas com a conciliação da carreira de árbitra com a vida pessoal e profissional, uma vez que têm que conciliar a sua profissão com um alto nível de rendimento na arbitragem. Associado a esta exigência, acresce ainda o facto de algumas entrevistadas quererem ser mães e estarem presentes na vida dos seus filhos e da sua família. O que, na opinião de muitas entrevistadas, torna a carreira de uma árbitra muito difícil.

Outro grande obstáculo, que algumas árbitras afirmam ainda sentir, são as diferenças que ainda persistem no que respeita à valorização do esforço e do mérito, quando comparadas com os homens, principalmente no início da carreira. Muitas afirmam que sentiram/sen-

tem que muitos colegas preferem fazer equipas com homens porque confiam mais no trabalho de colegas homens, o que, no início, faz toda a diferença na sua integração e nas oportunidades que vão surgindo.

Para as árbitras, os maiores desafios que encontram ao nível da discriminação de género são o tratamento inferior dado principalmente por parte do público e de alguns colegas árbitros e a questão das diferenças na remuneração.

Quanto ao tratamento dado pelo público, um aspeto sublinhado prende-se com as mulheres que estão no público, visto que todas as árbitras afirmam que os comentários dos homens são maus, mas os que vêm das mulheres são piores e incomodam mais, precisamente por serem efetuados por outras mulheres. Através das entrevistas consegue perceber-se muito claramente a mágoa das entrevistadas, pela forma como estas expressam determinados insultos e expressões proferidas por mulheres do público. Relativamente ao tratamento dado por alguns colegas, embora sejam raros os casos relatados, verifica-se que, quando acontecem, deixam as árbitras em situações constrangedoras, devido à perda de autoridade perante os jogadores, equipas técnicas e público, o que constitui um desafio a ser combatido para todas as que, em algum momento, já sentiram este tratamento por parte de colegas homens.

Relativamente às diferenças na remuneração, é notória uma plena aceitação de uma certa diferença de valores, por parte de todas as árbitras, por diversos fatores, como a maior exposição mediática e a diferença nos investimentos financeiros, mas claramente não entendem uma diferença tão díspar no que concerne aos valores auferidos nas competições femininas relativamente às competições masculinas. Este aspeto torna-se um desafio para as árbitras, na medida em que assumem ser uma luta difícil, tendo em conta as realidades ainda tão distintas entre o futebol feminino e o futebol masculino.

Para finalizar este estudo, entendeu-se relevante analisar as expectativas das árbitras relativamente à evolução futura da arbitragem de futebol no feminino e entende-se facilmente que todas as árbitras têm a perceção de que a arbitragem feminina acompanha sempre o futebol feminino, e como tal, o crescimento nos últimos anos tem sido evidente e perspectiva-se que esse crescimento acelere ainda mais. Assim, é claro um sentimento otimista de esperança na arbitragem feminina, que se traduz no seu crescimento, evolução, num maior investimento e num aumento de competitividade, o que por sua vez, espera-se, que também trará mais qualidade à arbitragem.

Uma das principais limitações sentidas ao longo deste estudo deveu-se ao contacto com as árbitras, pois nem todas se mostraram disponíveis, quer pela escassa disponibilidade de tempo, quer pela relutância para falar sobre a arbitragem e a discriminação de género que poderia estar associada à mesma. Outra limitação sentida foi a dificuldade no acesso a informação específica sobre a arbitragem em Portugal, como a divisão das categorias de árbitros, pois esta informação encontra-se disponível apenas através da legislação para promoção e despromoção dos árbitros, pelo que foi necessário tentar encontrar todas as categorias de árbitros existentes para as agrupar.

O presente estudo procurou contribuir para o conhecimento existente sobre a arbitragem feminina em Portugal, proporcionando aos agentes da arbitragem e às próprias árbitras uma visão do estado atual da arbitragem em Portugal. A partir das opiniões e perceções dos principais agentes da arbitragem em Portugal, que são as árbitras, é possível, aos dirigentes desportivos, se assim o entenderem, tomar decisões futuras mais informadas ao nível da formação, do apoio específico às árbitras e das intervenções necessárias para redução da discriminação e do preconceito. Ou seja, uma atuação mais enquadrada na realidade atual da arbitragem feminina portuguesa.

No que concerne ao impacto social deste trabalho, acredita-se que o mesmo chama à atenção para a importância da presença feminina em papéis de autoridade no desporto, podendo influenciar mudanças sociais, como a promoção de uma nova visão e a inspiração de futuras gerações no desporto. Além da maior visibilidade, o estudo poderá contribuir para uma maior valorização e respeito pelo papel das árbitras, tanto entre atletas quanto entre o público, incentivando uma cultura de respeito e igualdade em ambientes competitivos. Ao recolher e analisar dados sobre as barreiras, desafios e avanços enfrentados pelas mulheres num desporto historicamente dominado por homens, ampliando o conhecimento sobre a desigualdade de género, o estudo poderá estimular a formulação de políticas para promover uma maior igualdade no desporto.

Ao nível académico, este trabalho de investigação poderá inspirar outros estudos em áreas semelhantes, como o papel das mulheres noutras funções no desporto (como treinadoras, gestoras desportivas, etc.) e o impacto da sua participação na perceção pública e no desenvolvimento de práticas inclusivas.

Este estudo poderá também ser utilizado noutros trabalhos académicos futuros, podendo ser mais aprofundado, sobretudo ao nível da legislação em vigor no que concerne à

prevenção da discriminação de género na arbitragem no desporto em Portugal. Com efeito, não foi possível desenvolver esta vertente como se gostaria ao longo deste estudo e entende-se que seria relevante perceber em ponto se encontra e para onde pode evoluir a legislação deste setor.

Em suma, este estudo contribuiu para a compreensão de dinâmicas sociais mais amplas e representa - espera-se - um passo importante para consolidar a presença feminina no desporto, criando um legado académico que pode influenciar práticas e políticas futuras. Que seja um “pontapé de saída” para trabalhos futuros sobre a arbitragem feminina em Portugal e outros contextos de discriminação de género no desporto.

6. BIBLIOGRAFIA

- Aboim, S., & Vasconcelos, P. (2012). Study on the Role of Men in Gender Equality in Portugal. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais
- Balch, M. J., & Scott, D. (2007). Contrary to popular belief, Refs are people too!: Personality and perceptions of officials. *Journal of Sport Behavior*, 30, 3–20.
- Ballesteros Moreno, M. C. (2015). La Igualdad entre hombres y mujeres em la tomada de decisiones em la Unión Europea. Tese de Doutoramento (Instituto de Direitos Humanos). Universidade Carlos III. Madrid, 24.
- Bell, E. & Bryman, A. (2007). A Ética da Pesquisa em Gestão: Uma Análise Exploratória de Conteúdo. *Revista Britânica de Gestão*. Universidade Aberta do Reino Unido.
- Black, J., & Fielding-Lloyd, B. (2019). Reestabelecendo os 'outsiders': cobertura da imprensa inglesa da Copa do Mundo Feminina da FIFA de 2015. *Int. Rev. Sociol. Sport*. 54, 282–301. doi: 10.1177/1012690217706192
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto Editora
- Boletim Estatístico (2023). Igualdade de Género em Portugal. Consultado em 10/08/2024, disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023trabalho.pdf>
- Broch, M. Histórico do futebol feminino no Brasil: considerações acerca da desigualdade de género. *Temporalidades – Revista de História*, v. 13, n. 1, p. 695- 705, 2021.
- Bronfenbrenner, U. (1996). *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. Trad. M. A. V. Veronesi. Porto Alegre, Artes Médicas.

Cabral-Cardoso, C. (2015). Manual de gestão de pessoas e do capital humano. (3). Edições Sílabo.

Caníço, A. M. A., (2023). O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva. Universidade Lusíada

Clarkson, BG, Cox, E., e Thelwell, R. (2019). Negociando género no local de trabalho do futebol inglês: vinhetas compostas de experiências de treinadoras principais. *Women Sport Phys. Activ. J.* 27, 73–84. doi: 10.1123/wspaj.2018-0052

Cardoso, D. O. (2023). Arbitragem portuguesa quer tirar obstáculos às mulheres. *Jornal Público* de 17 de maio de 2023. Consultado em 05/10/2024, disponível em <https://www.publico.pt/2023/05/17/desporto/noticia/arbitragem-portuguesa-quer-tirar-obstaculos-mulheres-2049324>

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016). Consultado em 16/08/2024, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>

Carta Europeia do Desporto. (1992). Consultado em 12/09/2024, disponível em <https://ipdj.gov.pt/documents/20123/133814/Carta+Europeia+do+Desporto.pdf/69432aa6-e8e2-ae85-24ce-76cc276d3dda?t=1582815203169>

Caudwell, J. (2011). Género, feminismo e estudos de futebol. *Soccer Soc.* 12, 330–344. doi: 10.1080/14660970.2011.568099

Cimbrini, T., Salvador M. L. E., Fernandes E., Güngör Göksu, G., Smith C., (2019). Corporate governance in sport organizations: a gender perspective. Consultado em 16/08/2024, disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/289999388.pdf#page=46>

Conselho Europeu (2023). Mulheres no desporto: Conselho adota conclusões para combater a discriminação baseada no género e no sexo. Consultado em 11/09/2024, disponível

em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2023/11/24/women-in-sports-council-approves-conclusions-to-combat-gender-based-discrimination/>

Constituição da República Portuguesa. (2005). Constituição da República Portuguesa. Assembleia da República. Consultado em 05/10/2024, disponível em <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1965). Ministério Público Portugal – Em defesa da Legalidade Democrática. Consultado em 30/08/2024, disponível em https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/prev_discriminacao_convencao_internacional_elim_formas_disc_racial.pdf

Deutsch, F. M. (2007). Undoing Gender. *Gender and Society*, 106-127

Devís-Devís, J., Serrano-Durá, J., & Molina, P. (2021). “O árbitro joga para ser insultado!”: Um estudo qualitativo exploratório sobre as experiências de agressão, violência e enfrentamento dos árbitros de futebol espanhóis. *Fronteiras em Psicologia*, 12, 656437. Consultado em 11/10/2024, disponível em <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.656437>

Diário da República. (2018). Resolução do Conselho de Ministros. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual. Consultado em 30/08/2024, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

Drury, S., Stride, A., Fitzgerald, H., Hyett-Allen, N., Pylypiuk, L., & Whitford-Stark, J. (2022). “Eu sou uma árbitra, não uma árbitra”: As experiências de mulheres envolvidas no futebol como treinadoras e árbitras. *Fronteiras no Esporte e Vida Ativa*, 3, 789321. Consultado em 20/10/2024, disponível em <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.789321>

EIGE. (2017). Work in the EU: women and men at opposite ends. European Institute for Gender Equality. Consultado em 11/09/2024, disponível em https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/work_in_the_eu_-_women_and_men_at_opposite_ends.pdf

Esteves, M. (2006). Análise de conteúdo. In J. Á. Lima & J. A. Pacheco (Orgs.). Fazer investigação (pp. 105-126). Porto: Porto Editora.

Federico, I. Bowden, M. & Hamalian, S. (2023). Égalité de genre dans le sport: les défis des athlètes femmes. EuroNews, Consultado em 20/10/2024, disponível em <https://fr.euronews.com/2023/07/27/egalite-de-genre-dans-le-sport-les-defis-des-athletes-femmes>

Forbes, A., Edwards, L., & Fleming, S. (2015). 'Mulheres não podem arbitrar': Explorando as experiências de árbitras de futebol dentro da cultura do futebol do Reino Unido. Futebol e Sociedade, 16(4), 521–539. Consultado em 16/08/2024, disponível em <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.882829>

Fortin, M. F. (2009). Fundamento e etapas do processo de investigação. Lisboa. Lusodidacta.

Fredman, S. (2011). Discrimination law. 2. ed. New York: Oxford University Press.

GE – Globo Esporte (2019). Ada Hegerberg fica mesmo fora da lista de convocadas da Noruega para Copa do Mundo Feminina. Consultado em 10/10/2024, disponível em <https://globoesporte.globo.com/futebol/copa-do-mundo-feminina/noticia/ada-hegerberg>

Goode, W. & Hatt P. K. (1973). Métodos em Pesquisa Social. São Paulo: Companhia Editora Nacional.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Retrieved from 10.5465/AMR.1985.4277352.
- Grubb, LJ, Webb, T., & Rayner, M. (2023). Experiências de árbitras de futebol: usando o modelo de falta de ajuste para explorar estereótipos de gênero no futebol na Inglaterra. Em W. Roberts, S. Whigham, A. Culvin, & D. Parnell (Eds.), *Questões críticas no futebol: uma análise sociológica do jogo bonito* (1ª ed., pp. 111–123). Routledge.
- Gubby, L., & Martin, S. (2024). Sexismo, abuso e comportamento ameaçador: experiências de árbitras de futebol no futebol masculino amador e semiprofissional no Reino Unido. *Esporte, Educação e Sociedade*, 1–14. Consultado em 11/10/2024, disponível em <https://doi.org/10.1080/13573322.2024.2324376>
- Hirigoyen, Marie-France (2002). *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*. Lisboa: Pergaminho, 2002, p. 87.
- Husse, J., & Hussey, R. (1997). *Pesquisa Empresarial: Um Guia Prático para Estudantes de Graduação e Pós-Graduação*. Macmillan Business
- Instituto Português de Apoio e Desenvolvimento (2012): *Estratégia da Cooperação Portuguesa Para a Igualdade de Género*. 54, 55. Disponível em: Microsoft Word - Estratégia Género maio 2011.doc (instituto-camoes.pt)
- International Football Association Board (IFAB). (2023). *FIFA - Laws of the Game 2023/2024*. Consultado em 11/06/2024, disponível em <https://www.theifab.com/>
- Jacinto, E., Marques, L., Almeida, C., & Carvalho, M. J. (2015). *A Igualdade de Género no Desporto*. Lisboa: Estrelas de Papel, Lda

- Jones, C., & Edwards, L. (2013). A mulher de preto: Expondo crenças sexistas sobre árbitras no futebol masculino de elite. *Esporte, Ética e Filosofia*, 7(2), 202–216. Consultado em 11/08/2024, disponível em <https://doi.org/10.1080/17511321.2013.777771>
- Jornal i (2024). Futebol. FPF quer melhores condições de trabalho para mulheres árbitras. Consultado em 11/06/2024, disponível em <https://ionline.sapo.pt/2024/01/23/futebol-fpf-quer-melhores-condicoes-de-trabalho-para-mulher-arbitras/>
- Jornal Record de 13 de agosto de 2023. Árbitra Andreia Sousa faz história no futebol português. Consultado em 10/09/2024, disponível em <https://www.record.pt/futebol/arbitragem/detalhe/arbitra-andreia-sousa-faz-historia-no-futebol-portugues>
- Kerniski, M. & Barbieri, A. (2019). O Futebol depois da louça lavada: Reflexões sobre o reconhecimento social do futebol feminino no Brasil. *Revista Ciência é minha praia*. Consultado em 30/08/2024, disponível em <https://revistas.ifpr.edu.br/index.php/cemp/article/view/506/1299>
- Kim, M., & Hong, H. (2016). Um cartão vermelho para as mulheres: árbitras condenadas ao ostracismo no futebol sul-coreano. *Asian Journal of Women's Studies*, 22(2), 114–130. Consultado em 10/08/2024, disponível em <https://doi.org/10.1080/12259276.2016.1168156>
- Livro das Leis de Jogo 2024/25. (2024). International Football Association Board. Consultado em 11/06/2024, disponível em <https://www.fpf.pt/pt/Institucional/Arbitragem/Regras-e-registo-de-interesses>
- Louro, G. L. (2008). Género e Sexualidade, Pedagogias Contemporâneas. *Revista Proposições*, v. 19, n. 2 (56), maio/ago. 2008 (pág 22 e 23).
- Lunetta, A. & Guerra, R. (2023). Metodologia da Pesquisa Académica e Científica. *REVISTA OWL (OWL Journal)*. Consultado em 16/08/2024, disponível em <https://zenodo.org/records/8240361>

- Mestre, B. (2015). Sobre o conceito de discriminação – uma perspetiva contextual e comparada. Universidade Católica Portuguesa, 382
- Neil, R., Bayston, P., Hanton, S., & Wilson, K. (2013). A influência do estresse e das emoções na tomada de decisões dos árbitros de futebol de associação'. *Sport and Exercise Psychology Review* ,9(2), 22–41. Consultado em 05/06/2024, disponível em <https://doi.org/10.53841/bpssepr.2013.9.2.22>
- Oliveira, M. C., Orbetelli, R., & Neto, T. L. B. (2011). Call Accuracy and Distance from the Play: A Study with Brazilian Soccer Referees.
- ONU. (2009). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Consultado em 11/06/2024, disponível em <https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2018/10/DUDH.pdf>
- Pfister, G. (2015). Assessing the sociology of sport: On women and football. *Int. Rev. Sociol. Esporte* 50, 563–569. doi: 10.1177/1012690214566646
- Pernas, G., Fernandes, M. V., & Guerreiro, M. (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Lisboa.
- Pomar, C. (2006). O Género na Educação Física. Perceções de alunos e alunas do 1º e 2º ciclo do ensino básico. (Doutoramento), Universidade de Évora, Évora.
- Portugal Football Observatory, da Federação Portuguesa de Futebol. Consultado em 16/08/2024, disponível em <https://indd.adobe.com/view/ab00d1ae-10d8-4bce-a2db-a5bf81d5c6fb>
- PORDATA (2020). Consultado em 10/09/2024, disponível em https://prod2.pordata.pt/?_gl=1*prdro9*_ga*MTgzDYzNzg1Mi4xNzMwMjQ3OTY1*_ga_HL9EXBCVBZ*MTczMDI0Nzk2NC4xLjEuMTczMDI0ODAxMy4xMi4wLjA.

Programa do XXIV governo (2024). Consultado em 05/10/2024, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/gc24/programa-do-xxiv-governo-pdf.aspx>

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998), Manual de Investigação em Ciências Sociais, Gradiva Publicações, Lisboa;

Regulamento de arbitragem de 2024/2025. Consultado em 05/06/2024, disponível em <https://www.ligaportugal.pt/pt/paginas/conteudos/estatutos-e-regulamentos/>

Reid, K., & Dallaire, C. (2020). 'Gostaria de pensar que sou uma boa árbitra': Discursos de habilidade e a subjetividade da árbitra de futebol em Ontário (Canadá). Futebol e Sociedade, 21(7), 762–777. Consultado em 10/09/2024, disponível em <https://doi.org/10.1080/14660970.2020.1742705>

Ribeiro, P. R. C. & Soares, G. (2013). As identidades de gênero. In: Ribeiro, P. R. C. QUADRADO, R. (Org.). Corpos, Gêneros e Sexualidades: questões possíveis para o currículo escolar. 3. ed. Rio Grande: Editora da FURG.

Righetto, C. (2016). Árbitros: vilões e/ou mediadores do espetáculo? 2016. 191f. Orientadora: Heloísa Helena Baldy dos Reis. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física, Campinas.

Righetto, C. & Reis, H. H. B. (2017). Os árbitros de futebol e a mídia esportiva: a interpretação de árbitros paulistas sobre os comentários da mídia acerca do trabalho da equipe de arbitragem. Movimento, v. 23, n. 1, p. 281-294.

Salgado, J. M. (2024). ENTREVISTA A BOLA «Um árbitro ganha, por norma, entre os 5 mil e os 6 mil euros brutos por mês». Jornal a Bola. Consultado em 20/10/2024, disponível em <https://www.abola.pt/futebol/noticias/um-arbitro-ganha-por-norma-entre-os-5-mil-e-os-6-mil-euros-brutos-por-mes-2024061922164053867>

Selltiz, C. & Jahoda, M. (1965). Formato: Livro. Idioma: Português. Publicado em: Herder; USP.

- Silva, A. I. & Añes, C. R. R. (2008). O árbitro de futebol - uma abordagem histórico-crítica. Article in Revista da Educação Física/UEM. Consultado em 16/08/2024, disponível em https://www.researchgate.net/publication/277234542_O_ARBITRO_DE_FUTEBOL_-_UMA_ABORDAGEM_HISTORICO-CRITICA
- Silva, F. F. & Magalhães, J. C. (2013) Descoladas, divertidas, atrevidas e diferentes: discutindo representações de género. In: *Corpos, Géneros e Sexualidades: questões possíveis para o currículo escolas*. Organizador por: RIBEIRO, P. R. C. e QUADRADO, R. P.; 3ª edição. Rio Grande: Editora da FURG, p. 30 – 34.
- Stemler, S. (2001). An overview of content analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 7(17). Consultado em 05/06/2024, disponível em <https://openpublishing.library.umass.edu/pare/article/1376/galley/1327/view/> (Acedido a 16 de agosto de 2024).
- Stimpson, J. (2020). Descubra como ajudamos a aumentar o número de árbitras em 72 por cento desde 2016. The FA. Consultado em 16/06/2024, disponível em <https://www.thefa.com/news/2020/jun/03/gameplan-for-growth-refereeing-030620>
- Vargas, M. S. C. (2022). *Gender Stereotypes. A Study in Adolescents*. Cuba: Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Las Tunas
- Vicente, Lúcia. (2019). *Feminismo de A Ser*. Lisboa, Portugal: Penguin Random House.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Livro Branco: Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Webb, T., Gorczynski, P., Oftadeh-Moghada, S., & Grubb, L. (2021). Experiência e construção de saúde mental entre árbitras de futebol femininas inglesas. *The Sports Psychologist*

,35(1), 1–10. . Consultado em 16/08/2024, disponível em <https://doi.org/10.1123/tsp.2020-0086>

APÊNDICES

Apêndice 1 - Guião da entrevista

Nome:

Idade:

Estado Civil:

Formação Académica:

Categoria:

Região do País (Distrito):

- As árbitras de futebol sentem-se discriminadas?
- Quais são os principais motivos de discriminação de género na arbitragem de futebol em Portugal?
- A que se deve a persistência das desigualdades de género na arbitragem, tal como documentado na literatura?
- Quais são os principais desafios e obstáculos que as árbitras enfrentam?
- O que tem vindo/pode ser feito no sentido de alterar tal situação?

Parte 1: Questões gerais sobre o percurso da entrevistada (início, motivos, desafios)

1- Gostaria que me falasse(s) sobre como surgiu a arbitragem na tua vida. Ou seja, a ideia/intenção de ser árbitra de futebol.

2- Já praticavas algum desporto antes de ser árbitra? Se sim, qual?

3- O que é que contribuiu para a decisão de ser árbitra? (Deixar que as entrevistadas discorram sobre as suas razões. Se eventualmente não focarem alguns aspetos essenciais, então introduzir questões mais específicas, como):

3.1. Já conhecias alguém ligado à arbitragem, nomeadamente alguma mulher árbitra? Que influência é que teve no teu percurso?

4- Pode(s) falar-me sobre como foi o início do percurso na arbitragem e os grandes desafios e obstáculos encontrados? Podes dar exemplos?

4.1. Como resolveste aquelas situações?

Parte 2: Questões de discriminação de género/Desafios e obstáculos

5- Durante a carreira, que situações/momentos são/podem ser particularmente desafiantes ou colocar constrangimentos pelo facto de ser(es) mulher? (Se elas não se lembrarem, dar exemplos como a constituição de equipa, número de jogos, nomeação para jogos com mais qualidade).

5.1. Em que medida a tua integração foi diferente da dos colegas homens?

6- Como é que as mulheres árbitras são tratadas por parte dos vários intervenientes no futebol (jogadores (as), treinadores, dirigentes, público...). Em que é que o modo como são tratadas se distingue do tratamento dado aos homens árbitros?

6.1. E no teu caso em particular? Como sentes que és tratada? (repetir os intervenientes).

7- Qual a tua perceção relativamente à valorização da experiência/mérito como árbitra comparativamente à experiência de um homem? Que diferenças podem ser apontadas ou como se expressam essas diferenças?

8- Em que medida as mulheres árbitras poderão, em determinados momentos, sentir-se inferiores aos homens? Pode(s) concretizar, exemplificar?

8.1. E no teu caso concreto?

9- Em que medida as mulheres árbitras podem ser beneficiadas em relação aos homens? Pode(s) concretizar, exemplificar?

9.1. E no teu caso concreto?

10- Em algum momento sentiste discriminação da parte de algum colega teu árbitro? Explica em que circunstâncias. E como reagiste?

11- O que achas da atual legislação/regulamentos em vigor na arbitragem e como é que esta promove a igualdade de género?

12- (Questão apenas para árbitras de categoria nacional e internacional) O que pensas sobre a remuneração dos/das árbitros/as no que concerne aos jogos femininos e masculinos?

13- Tens conhecimento de situações de assédio na arbitragem por parte de colegas com mais experiência na arbitragem ou dirigentes? Se sim, podes explicar o que aconteceu?

13.1. E no teu caso, alguma vez foste desse tipo de comentários e comportamentos assediadores? Se sim, em que circunstâncias e qual a tua reação?

14. Na tua opinião, o que mudou ao longo do tempo na arbitragem no que diz respeito às questões de género?

Parte 3: O futuro na arbitragem feminina e sugestões de mudança

15- Como imaginas o futuro para as mulheres na arbitragem?

16- Se tivesses a oportunidade de alterar algum aspeto na arbitragem o que alteravas? Por exemplo, regulamentos das entidades responsáveis, legislação governamental, remuneração? No caso específico do género, que sugestões farias para promover a igualdade entre homens e mulheres?

Apêndice 2 - Email Enviado ao Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol

Liliana Almeida <lilianadma@gmail.com>

quinta, 04/05/2023, 22:11

para Arbitragem, Fontelas, Ana

Boa tarde,

Estou neste momento, a desenvolver a minha dissertação para conclusão do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, cujo tema é "A Desigualdade de Género na Arbitragem de Futebol: Um contributo empírico para a realidade portuguesa". A minha escolha recaiu sobre este tema pelo facto de existirem tão poucos estudos académicos sobre a arbitragem e ainda em menor número sobre a arbitragem feminina. O objetivo passa sobretudo por perceber quais as dificuldades sentidas pelas árbitras e mostrar que a arbitragem é muito mais do que aquilo que toda a gente vê em campo, mantendo sempre uma visão positiva da classe.

A minha amostra para o estudo irá basear-se em entrevistas a cerca de 30 árbitras. (8 árbitras internacionais - árbitras e árbitras assistentes; 7 a 10 árbitras das categorias CF1 e CF2; e 10 a 12 árbitras de categorias distritais). Neste sentido, venho por este meio, solicitar

a vossa autorização para entrevistar várias colegas árbitras das categorias respeitantes à Federação Portuguesa de Futebol.

Se precisarem de mais informações da minha parte, encontro-me ao vosso inteiro dispor.

Fico a aguardar a vossa resposta célere.

Cumprimentos.

Liliana Almeida

Apêndice 3 - Email com resposta afirmativa do Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol

Fontelas Gomes <fontelas.gomes@fpf.pt>

quinta, 10/05/2023, 19:06

para mim, Arbitragem, Ana

Boa tarde,

Autorizada.

José Fontelas Gomes