



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Género e futebol: Dinâmicas entre mulheres e homens num contexto masculino

Joana Margarida Silva Salvador

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Integrada, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Maio, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Género e futebol: Dinâmicas entre mulheres e homens num contexto masculino

Joana Margarida Silva Salvador

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Integrada, Iscte –
Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Maio, 2022

Agradecimentos

A presente dissertação termina um ciclo de estudos de sucesso, em todas as suas vertentes, em que tive um grande crescimento pessoal e profissional. É, definitivamente, a etapa da qual guardo mais orgulho, até hoje.

Agradeço, antes de mais, à minha orientadora, Doutora. Maria Helena Santos, por ser exigente, incansável e acompanhar todo o processo de uma forma muito próxima e sempre com muita segurança na sua orientação. Por todas as revisões, comentários, sugestões e apoio, obrigada, professora.

A todos os/as colegas de profissão que se disponibilizaram prontamente, desde o início, a serem entrevistados/as, a sugerir mais colegas da área e terem a abertura necessária para relatar as suas experiências e vivências, até as mais negativas. Vocês são o centro desta dissertação de mestrado e, cada vez mais, me orgulho de fazer parte do mundo do futebol.

Agradeço também à minha família, nomeadamente aos meus pais e irmã, Catarina, pelo amor, apoio e motivação para terminar este capítulo. Às amigas, Mariana, Viviana e Inês, por nunca me desampararem e serem sempre fonte de inspiração.

Por fim, obrigada a todos/as que se cruzaram comigo durante estes cinco anos e que, de alguma forma, contribuíram para esta conquista.

Resumo

Esta dissertação pretendeu estudar as dinâmicas de género presentes no futebol, um contexto masculino em que as mulheres são escassas (*tokens*, segundo Kanter, 1977). Numa abordagem qualitativa, realizámos um estudo neste contexto, para corroborar os pressupostos de Kanter (1993), ou seja, verificar se ocorrem os três fenómenos teorizados pela autora em relação às mulheres *tokens*: i) a sua elevada visibilidade; ii) a polarização das diferenças por parte do grupo dominante (dos homens); e iii) a assimilação aos papéis estereotípicos do seu grupo de pertença (das mulheres). Através da teoria do *tokenism*, numa perspetiva de género, esta dissertação aplicou as conceções de organizações *genderizadas* de Acker (1990), de sistemas de género de Connell (2002) e da assimetria simbólica de Amâncio (1992, 1994). Foram efetuadas 16 entrevistas semiestruturadas a oito mulheres e oito homens que desempenhavam as mais variadas funções em organizações de futebol. Recorrendo à análise temática de Braun e Clarke (2006), os resultados apontaram que, enquanto *tokens*, as mulheres estão sujeitas a grande parte das consequências negativas apontadas por Kanter (1977, 1993), nomeadamente: a elevada visibilidade, sentindo pressões para terem um melhor desempenho; a polarização das diferenças entre as mulheres e os homens, por parte destes últimos, que resultou em situações de isolamento, assédio e discriminação; e parte da assimilação. Efetivamente, apesar destas mulheres serem percebidas como figuras maternas e ocorrer paternalismo, também são percebidas como mais racionais e organizadas, optando por seguir mais o modelo masculino, não parecendo, portanto, verificar-se o fenómeno do “aprisionamento de papéis” identificado por Kanter.

Palavras-chave: Desporto; Futebol; *Tokenism*; Género; Mulheres no Futebol; Desigualdade.

Códigos de classificação APA: 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3720, Sports.

Abstract

This dissertation aimed to study the gender dynamics present in football, a male context in which women are scarce (tokens, according to Kanter, 1977). In a qualitative approach, we carried out a study in this context, to corroborate Kanter's assumptions (1993), and verify if the three phenomena theorized by the author in relation to token women occur: i) high visibility; ii) the polarization of differences by the dominant group (men); and iii) assimilation to the stereotypical roles of the group they belong to (women). Through the theory of tokenism, from a gender perspective, this dissertation applied Acker's (1990) conceptions of gendered organizations, Connell's (2002) gender systems and Amâncio's (1992, 1994) symbolic asymmetry. Sixteen semi-structured interviews were carried out with eight women and eight men who performed the most varied functions in football organizations. Using the thematic analysis of Braun and Clarke (2006), the results showed that, as tokens, women are subject to most of the negative consequences pointed out by Kanter (1977, 1993), namely: high visibility, feeling pressure to have a better performance; the polarization of differences between women and men, by the latter, which resulted in situations of isolation, harassment, and discrimination; and part of assimilation. Effectively, although these women are perceived as maternal figures and paternalism occurs, they are also perceived as more rational and organized, choosing to follow the male model more, therefore, the phenomenon of "role imprisonment" identified by Kanter does not seem occur.

Keywords: Sports; Football; Tokenism; Gender; Women in Football; Inequality.

APA classification codes: 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3720, Sports.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo 1. Revisão de Literatura	5
Importância da proporção numérica: Teoria do Tokenism	5
O papel do género nas organizações	8
Assimetria simbólica de género	12
A masculinização do futebol	13
Capítulo 2. Metodologia	17
Participantes	17
Procedimento	18
Instrumentos	18
Estratégia Analítica	19
Capítulo 3. Resultados	21
Integração no futebol: influências, apoios e obstáculos	22
Consciência do futebol como um contexto masculino	24
Visibilidade das mulheres no futebol	29
Polarização das diferenças entre mulheres e homens	32
Assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres	36
Estratégias das mulheres na gestão da situação: esforço, adaptação e profissionalismo	39
Capítulo 4. Conclusão	43
Referências Bibliográficas	49
Anexos	55
Anexo A: Consentimento Informado	55
Anexo B: Questionário de Dados Sociodemográficos	56
Anexo C: Guião de Entrevista aos Homens	57
Anexo D: Guião de Entrevista às Mulheres	59

Índice de Quadros

Quadro 1.1. Praticantes desportivos federados por sexo	1
Quadro 1.2. Dirigentes Desportivos por sexo	2
Quadro 1.3. Treinadores e árbitros ou juízes desportivos por sexo	3
Quadro 3.1. Temas e subtemas	21

Índice de Figuras

Figura 1.1. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais, adaptada de Santos e Amâncio (2014, p. 706)	6
Figura 2.1. Ano em que os/as participantes iniciaram a sua atividade no contexto de futebol	18

Introdução

Atualmente, o desporto desempenha um papel preponderante em qualquer sociedade, destacando-se como um fenómeno social e cultural que mobiliza milhões de pessoas. Este representa uma linguagem universal que é capaz de unir todas as pessoas, independentemente da língua, da classe social e da cultura de cada uma (Graça, 2004).

No entanto, o género continua a ser um fator a ter em atenção, uma vez que, apesar dos esforços que têm sido feitos em aumentar oportunidades para as mulheres no contexto desportivo (Welford, 2011), a procura da igualdade de género continua a ser um tema recorrente e em progresso. Aliás, as Nações Unidas propuseram vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estando entre estes, a promoção da igualdade de género e a redução das desigualdades. De facto, a presença de mulheres no desporto ainda é vista pela perspetiva da hegemonia masculina em vários aspetos, pelo que as estruturas administrativas e as políticas de organizações desportivas reproduzem, até hoje, papéis de género tradicionais (Claringbould & Knoppers, 2008; Sherry et al., 2016). Focando-nos no futebol, estes fatores também restringem as mulheres, verificando-se a influência das perceções de género e as normas culturais. Desta forma, representam também uma minoria na participação e desempenho de funções neste desporto em específico (Bridgewater, 2018).

Na realidade portuguesa, segundo Carvalho et al. (2013), também são visíveis várias desigualdades de género entre homens e mulheres no contexto desportivo, seja a nível dos prémios de competição, seja do índice de prática desportiva ou do número de atletas federados/as (ver Quadro 1.1).

Quadro 1.1. Praticantes desportivos federados por sexo

Anos	Homens	Mulheres
2003	306 414	70 051
2007	375 473	108 617
2011	391 540	131 628
2015	410 353	156 013
2018	464 526	203 189
2020	423 737	164 075

Fonte: Pordata (2021).

Segundo um estudo de Almeida (2000), as mulheres estavam muito sub-representadas também em posições que envolviam tomada de decisão como, por exemplo, de dirigismo desportivo, contando 110 mulheres e 957 homens, sendo que a percentagem de mulheres decrescia conforme a subida na hierarquia de poder.

No Quadro 1.2., podemos observar a evolução do número de homens e mulheres em posições de dirigentes desportivos, que mostra a elevada predominância do sexo masculino a ocupar cargos que envolvem poder, visto que as mulheres, entre 2013 e 2018, sempre representaram menos de 10% do total de dirigentes. Esta distinção marca-se de forma mais exacerbada no ano de 2016, em que cerca de 98% dos/as dirigentes eram do sexo masculino.

Quadro 1.2. Dirigentes desportivos por sexo

Anos	Total	Nº de Homens	Percentagem de Homens	Nº de Mulheres	Percentagem de Mulheres
2013	16509	15168	91,9%	1341	8,1%
2014	16058	14686	91,5%	1372	8,5%
2015	28948	26108	90,2%	2840	8,8%
2016	7203	7086	98,4%	117	1,6%
2017	16378	15010	91,6%	1368	8,4%
2018	6309	5714	90,6%	595	9,4%

Fonte: IPDJ, I.P., Estatísticas do Desporto Federado (2021).

São várias as razões que podem explicar o facto de as mulheres estarem em minoria em posições de dirigentes e que se relacionam com suposições feitas sobre a perceção das capacidades que os homens e as mulheres têm em realizar o trabalho eficazmente, nomeadamente, as características de liderança, o ambiente organizacional e as práticas de remuneração (Shaw & Hoerber, 2003). Um exemplo explícito prende-se com o facto de ser uma suposição comum que cargos hierárquicos superiores requerem mais energia e tempo despendido a executá-los, contudo, há expectativas de que as mulheres cuidem primeiramente dos/as filhos/as e das responsabilidades domésticas, não sendo, por isso, capazes de desempenhar esses cargos (McKay, 1997; Rehman & Frisby, 2000). Por oposição, espera-se que os homens tenham menos responsabilidades familiares e, por isso mesmo, dediquem mais tempo ao trabalho (Hovden, 2000).

Os dados do Quadro 1.3. também espelham esta realidade, sendo possível observar que as mulheres se encontram, ainda, em extrema minoria no que diz respeito a desempenhar funções como treinadoras e árbitras ou juízes. Estas encontram-se em desvantagem, devido à cultura masculina que está profundamente enraizada nos clubes, que consistem nas manifestações mais claras da hegemonia masculina (Welch & Sigelman, 2007). Aliás, neste contexto, contratar homens para as funções de treinadores principais é “natural”, uma vez que é percebido, por diretores desportivos, que existem menos mulheres treinadoras qualificadas e a tendência para as mesmas terem mais obrigações familiares (Whisenant et al., 2002).

Quadro 1.3. Treinadores e árbitros ou juízes desportivos por sexo

Funções	Anos	Total	Nº de Homens	Percentagem de Homens	Nº de Mulheres	Percentagem de Mulheres
Treinadores	2013	5639	5547	98,4%	92	1,6%
	2014	5895	5811	98,6%	84	1,4%
	2015	6427	6343	98,7%	84	1,3%
	2016	28090	25059	89,2%	3031	10,8%
	2017	6679	6510	97,5%	169	2,5%
	2018	7061	6862	97,2%	199	2,8%
Árbitros ou juízes	2013	3977	3726	93,8%	251	6,2%
	2014	3383	3179	94%	204	6%
	2015	4370	4002	91,6%	368	8,4%
	2016	4174	3877	92,9%	297	7,1%
	2017	4186	3872	92,5%	314	7,5%
	2018	4780	4389	91,9%	391	8,1%

Fonte: IPDJ, I.P., Estatísticas do Desporto Federado (2021).

Capítulo I. Revisão de Literatura

Importância da proporção numérica: Teoria do *Tokenism*

Apesar da transformação que se tem verificado nos papéis de gênero, a nível económico, tecnológico, social e cultural na segunda metade do século XXI (Cotter et al., 2004), persiste uma segregação de gênero, sendo as mulheres impedidas de seguir carreiras de poder e em contextos considerados masculinos (Amâncio & Santos, 2021; Santos & Amâncio, 2014). Abordar esta temática significa averiguar que muitos cargos continuam ainda, atualmente, a ser dominados por homens, mesmo com o crescimento do número de mulheres a trabalhar em contextos considerados masculinos. Vários estudos empíricos têm estudado as experiências destas mulheres nestes ambientes tradicionalmente dominados por homens (Dormanen et al., 2020). Contudo, Kanter (1977) constitui-se como pioneira no estudo das dinâmicas de grupos nas organizações, procurando documentar as desigualdades existentes entre homens e mulheres no final dos anos 70. Neste sentido, a autora realizou um estudo com 20 colaboradoras na área das vendas que trabalhavam numa multinacional com um total de 300 colaboradores, entrevistando essas mulheres, alguns colegas e as suas chefias. Kanter (1977, 1993) identificou três fatores que, segundo a autora, constituíam desvantagens para estas mulheres: i) a estrutura de oportunidades, sendo que estas tinham menos oportunidades de formação e progressão na carreira; ii) a detenção de recursos e poder na organização, não possuindo em igual número ao dos homens; iii) e a proporção numérica no grupo, isto é, estavam em menor número no grupo (ver Santos & Amâncio, 2014).

Este último fator foi central para o desenvolvimento da teoria do *tokenism* de Kanter (1977, 1993), que explica o que se verifica quando, num determinado contexto organizacional, há um grupo que está extremamente sub-representado. Desta forma, a autora propôs um modelo teórico que descreve a composição de um grupo num *continuum* de representação de gênero (ver Figura 1.1.), identificando quatro tipos de grupos presentes neste (Santos & Amâncio, 2014):

- i) Os *grupos uniformes/homogéneos (uniform groups)*, com uma proporção de 100:0, ou seja, constituem-se por pessoas de igual categoria social, sendo facilmente identificados;
- ii) Os *grupos distorcidos (skewed groups)*, em que se verifica um rácio de 85:15, existindo, assim, a dominância de uma categoria sobre a outra. Por um lado, a categoria que está em maioria designa-se por “dominante”, pelo que esta controla o grupo e a sua cultura. Por outro lado, os membros em extrema minoria são denominados por *tokens*, sendo tratados, frequentemente, como representativos das

categorias a que pertencem, como símbolos ou exemplos, e não como pessoas individuais. Por estarem em minoria, sentem dificuldades em desenvolver laços com outros membros do grupo;

- iii) Os *grupos inclinados (titled groups)*, que se compõem por um grupo dominante e um minoritário, contudo, esta diferença já não está tão enfatizada, constatando-se uma proporção de 65:35. Por estar mais igualmente distribuído, os efeitos são menores;
- iv) Os *grupos equilibrados (balanced groups)*, com rácios que podem ser entre 60:40 e 50:50. Aqui, a composição, a cultura e a interação estão em equilíbrio, logo, tanto a minoria como a maioria se podem impor ou não, dependendo de “outros fatores (pessoais ou estruturais) incluindo a formação de subgrupos ou de diferentes papéis e capacidades” (Santos & Amâncio, 2014, p. 705).

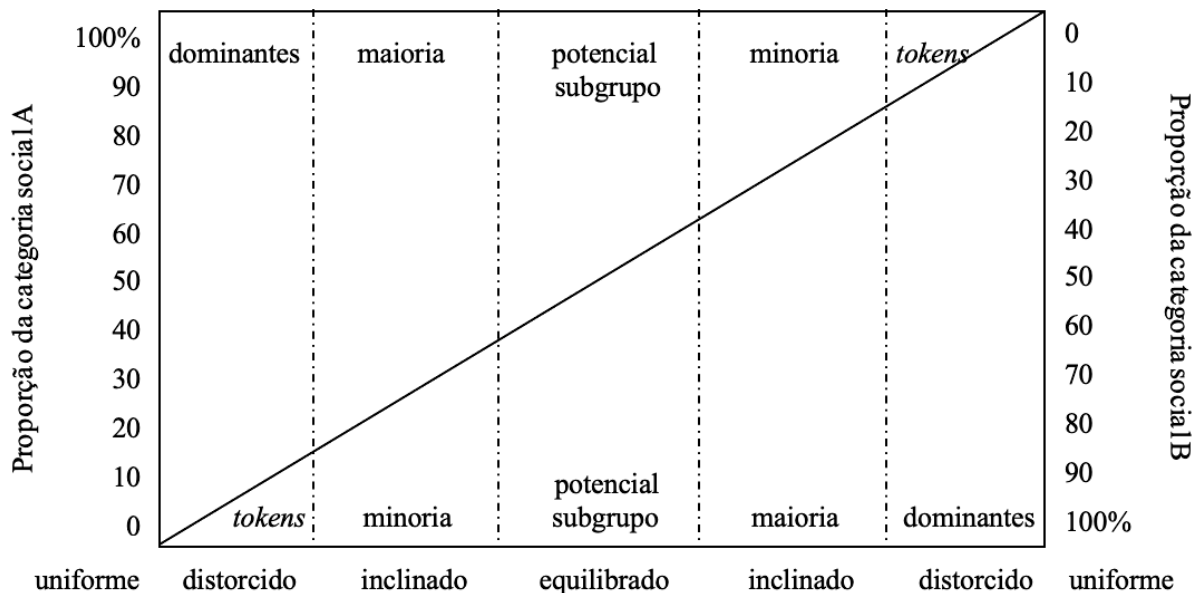


Figura 1.1. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais, adaptada de Santos e Amâncio (2014, p. 706).

Através das entrevistas realizadas no seu estudo, Kanter (1977, 1993) identificou também consequências de estar em extrema minoria, que não incluem somente o tratamento que as mulheres recebem, mas também as respostas comportamentais das mulheres ao tratamento diferenciado que recebem. Isto posto, a autora conclui que os *tokens* se encontram em desvantagem, podendo experienciar três condições (Kanter, 1977, 1993):

- i) Em primeiro lugar, a *visibilidade* ocorre devido às diferenças óbvias ou visíveis para os outros, pelo que os *tokens*, por representarem uma proporção numérica menor no

grupo, atraem uma maior atenção por parte dos outros membros, colocando-os sob pressão para o bom desempenho. Isto pode trazer várias consequências, nomeadamente, sentirem a necessidade de corresponder às expectativas, pelo que trabalham o dobro dos membros dominantes para: provarem as suas capacidades e serem consideradas igualmente competentes; e desenvolverem relações saudáveis no contexto profissional;

- ii) Em segundo lugar, o *contraste* ou *polarização* das diferenças entre si, enquanto *tokens*, e o grupo dos dominantes, por parte deste último. Ou seja, neste fenómeno, os membros do grupo dominante tendem a exagerar as diferenças que existem entre si e os *tokens*, o que pode levar ao isolamento social destes últimos;
- iii) Em último lugar, a *assimilação* aos papéis estereotípicos do grupo de pertença dos *tokens*, que envolve os estereótipos ou generalizações comuns sobre a categoria social destes por parte do grupo dos dominantes, sendo, geralmente, mais fácil os *tokens* conformarem-se com esses estereótipos. Poderá, assim, verificar-se, uma espécie de “aprisionamento de papéis”, em que os *tokens* têm receio de se desviar das expectativas impostas pelo grupo dominante, logo não aceitam oportunidades de progressão na organização. Para além disso, sentem inibição na sua expressão, o que pode levar à marginalização.

Assim, quando as mulheres entram num contexto tradicionalmente masculino (como é o caso do futebol), o rácio de género pode mudar de um grupo uniforme para uma composição de grupos mais distorcida. Quando isto ocorre (i.e., quando as mulheres compreendem 15% ou menos da totalidade da população do contexto de trabalho), as mulheres são consideradas *tokens* e devem sofrer as consequências explicitadas (Kanter, 1977, 1993). Apesar de Kanter apenas ter incidido sobre as mulheres no seu estudo, a autora generalizou os resultados, defendendo que estas dinâmicas podem ocorrer também em outros contextos e perante a existência de outros grupos sociais sub-representados, sendo que estes podem experienciar os três fenómenos supracitados (Santos & Amâncio, 2014).

Estes resultados foram replicados, posteriormente, em inúmeros contextos (e.g., ver Santos & Amâncio, 2014). Por exemplo, em ambiente militar, Yoder et al. (1983) demonstraram a ocorrência dos fenómenos, apresentado o caso da primeira classe de um grupo de cadetes femininas americanas que foi reconhecida nas notícias, levando os cadetes homens, que estavam em predominância no contexto, sentissem ressentimento e aumentassem a pressão para um melhor desempenho nestas mulheres. A interação social entre os homens e as mulheres provocaram incertezas nos primeiros e o isolamento das mulheres e, por fim, o estereótipo

associado ao físico das mulheres fez com que os homens sentissem a necessidade de as proteger. No contexto da medicina, também se verificou o mesmo, em que, por exemplo, vários profissionais de saúde e pacientes reportaram saber os nomes dos enfermeiros homens (que representavam a minoria, sendo considerados *tokens*), mas não os das enfermeiras mulheres (grupo dominante). Já os enfermeiros novos na organização questionavam os nomes dos médicos homens aos/às pacientes e, em oposição, não o faziam com os nomes das mulheres médicas, o outro grupo minoritário estudado (Flodge & Merrill, 1985).

Apesar destes resultados, o trabalho de Kanter tem sido alvo de várias críticas, precisamente pelo enviesamento na generalização dos seus resultados para todos os grupos sociais minoritários em contextos similares (Santos & Amâncio, 2014). Torna-se relevante referir que, segundo Laws (1975), só os *tokens* “duplamente desviantes” poderiam sofrer os fenómenos de visibilidade, polarização e assimilação, exemplificando com o meio académico, em que as mulheres tinham objetivos considerados masculinos e desviavam-se das normas sociais instituídas na altura. De facto, Sax (1996), neste mesmo ambiente, não conseguiu obter resultados que corroborassem os de Kanter (1977), defendendo que, embora as noções estereotípicas de “masculino” e “feminino” continuem a caracterizar as áreas académicas, tem-se verificado uma tendência para o equilíbrio do género.

Santos e Amâncio (2014, p. 708) afirmaram também que, no seu estudo, Kanter (1977) limitou a sua análise à proporção numérica, não tendo em conta outros fatores, como os “estruturais, culturais, sociais e psicológicos”, que impactam as “interações entre grupos e os desempenhos dos símbolos com os dominantes nas organizações”. Para além disso, a análise de Kanter (1977) foca-se na estrutura organizacional e não no género, pelo que coloca o género como não pertencente da estrutura e falha no seguimento das suas próprias observações sobre a masculinidade e as organizações (Acker, 1990).

O papel do género nas organizações

Para colmatar as limitações que surgiram, tornou-se relevante adotar uma nova perspetiva. Neste sentido, Acker (1990) sugeriu pensar nas estruturas das organizações como sendo *genderizadas* – ou seja, que as organizações são construídas com base nas desigualdades de género e continuam a reproduzir papéis tradicionais de género. Se considerarmos que as estruturas organizacionais procuram idealmente, para cargos de liderança e poder, pessoas que não têm responsabilidades familiares, podem trabalhar horas ilimitadas, líderes racionais e fortes, percebemos que as organizações refletem hierarquias *genderizadas* enquanto, simultaneamente, perpetuam a sua existência (Britton & Logan, 2008). Acker defende, assim,

que a própria definição de trabalho contém uma preferência implícita para trabalhadores do sexo masculino. Embora os colaboradores que entram numa organização tenham o seu próprio género, os trabalhos que ocupam já são em si *genderizados* (Britton & Logan, 2008).

A *genderização* das organizações explicita que “vantagem vs desvantagem, exploração vs controlo, ação vs emoção, significado vs identidade consistem em padrões estipulados através da distinção entre homens e mulheres, masculino e feminino” (Acker, 1990, p. 146). Desta forma, o género tem de ser enquadrado no processo, sendo inadequado realizar uma análise neutra que não tenha em consideração os restantes processos (Connell, 1987, 2002).

Para tal, Acker (1990) identificou cinco processos que reproduzem as divisões de género nas organizações:

- i) *A divisão e organização do trabalho*, que deriva da construção de linhas que separam o género, seja nos comportamentos permitidos, na localização de espaços físicos e de poder, incluindo a institucionalização de meios para a manutenção das separações de géneros nas estruturas do mercado de trabalho, da família e até mesmo no Estado. Apesar de se verificar elevadas variações nos padrões e a extensão das divisões de género, revela-se muito mais provável os homens ocuparem cargos de poder organizacional. Os processos de tomada de decisão (e.g., na distribuição de recursos, recrutamento e seleção, planeamento de carreira) têm, por norma, início nas divisões de género e as práticas organizacionais mantêm-nas (Santos & Amâncio, 2014), embora, atualmente, ocorram de outras formas, devido às mudanças tecnológicas no processo de trabalho.
- ii) *A construção de símbolos e imagens da masculinidade e feminilidade*, que explicam, expressam, disseminam e reforçam estas mesmas divisões. Podem ter várias fontes, formas de linguagem, ideologia, *dress code*, passando nas notícias, na televisão ou noutros meios de comunicação e redes sociais. Cockburn (1983, 1985) reportou que as imagens de masculinidade dos trabalhadores homens relacionavam o seu género com as competências técnicas, pelo que as mulheres possuírem essas mesmas competências representava uma ameaça para a sua masculinidade.
- iii) *As interações* entre homens e mulheres, mulheres e mulheres, homens e homens, e todos os padrões que representam dominância e submissão. Estas incidem também sobre as relações de poder, refletindo papéis sociais distintos: por um lado, os homens são ativos, orientados para a ação; por outro lado, as mulheres constituem-se como pessoas passivas e que têm a função de fornecer apoio emocional (Santos & Amâncio, 2014).

- iv) *A produção de componentes de género na identidade individual* de cada pessoa, sendo esta vista na perspectiva do género. É influenciada por vários aspetos relacionados com o género, como, por exemplo, em contexto organizacional, a escolha apropriada da profissão, a linguagem, o vestuário, a “adesão da pessoa às normas de género da organização” (Santos & Amâncio, 2014, p. 709) e a, conseqüente, apresentação do indivíduo como um membro *genderizado* da organização.
- v) *A interligação do género com a formação e desenvolvimento dos processos de estruturas sociais*, incluindo as esferas familiares e sociais. Em contextos organizacionais, o género determina como se estrutura a lógica organizacional, sendo responsável pela coerência entre a responsabilidade, a complexidade do trabalho e a posição hierárquica. Apesar de parecer ser neutra, no que diz respeito ao género, as teorias académicas e as práticas realizadas nas organizações confirmam a reprodução diária da subestrutura *genderizada*, nas atividades de trabalho.

A hierarquia *genderizada* nas organizações continua a ser mantida através das frequentes táticas de controlo baseadas em argumentos sobre a reprodução, emotividade e sexualidade das mulheres, que permitem a legitimação de estruturas organizacionais criadas por técnicas abstratas e intelectualizadas (Acker, 1990).

O trabalho de Williams (1995) pretendeu também evidenciar como é que os homens e as mulheres são subtilmente socializados para uma ideologia profissional *genderizada*. Contrariamente a Kanter (1977, 1993), esta autora adotou uma perspectiva de género e defendeu que as conseqüências para as mulheres *tokens* e os homens *tokens* não são as mesmas. Mesmo em contexto de sub-representação, enquanto as mulheres encontram o comumente designado “teto de vidro” (Barreto et al., 2009), os homens são mais rapidamente “empurrados” para a ascensão na hierarquia da organização, fenómeno que Williams (1995) designou por “escada rolante de vidro” (*glass escalator*). Neste sentido, é deduzível que estar em extrema minoria não é o único determinante para se sofrer os fenómenos do *tokenism*, pelo que se torna crucial ter em conta na análise outras variáveis, como o estatuto social (Santos & Amâncio, 2014).

É ainda de extrema importância salientar o trabalho de Connell (2000, 2006), uma vez que esta autora procurou ter uma abordagem relacional do género. Com esse intuito, designou por “regime de género” o padrão amplo das relações de género que ocorrem dentro de uma organização, que fornece contexto para acontecimentos, relacionamentos e práticas individuais específicas. Este envolve também todas as dimensões das relações de género, que são distinguidas por Connell (2002):

- i) *A divisão genderizada do trabalho*, que se constitui na forma em que a produção e o consumo estão de acordo com as linhas de géneros, incluindo a *genderização* das profissões e a divisão entre trabalho pago e trabalho doméstico. Embora várias organizações promovam um princípio de igualdade de género, existem processos, como a codificação cultural das tarefas, a organização dos processos de trabalho e a hierarquia da organização, que ainda estão profundamente enraizados nos padrões culturais e nos papéis de género. Mesmo com esforços para alterar estas situações de desigualdade, continua a se detetar o mesmo, por exemplo, nos processos de recrutamento e seleção, fluidez organizacional e reestruturação dos cargos.
- ii) *As relações genderizadas do poder*, que consistem no modo como o controlo, a autoridade e a força são exercidos, através da hierarquia organizacional, do poder legal, da violência coletiva e individual. Um dos obstáculos mais reportados continua a ser o difícil acesso das mulheres a cargos de liderança, que envolvem tomada de decisão e poder. Aliás, mesmo quando desempenham posições de chefia, é complicado o estabelecimento de autoridade, devido ao receio de alguns homens aceitarem as regras impostas e considerarem que as mulheres não devem ocupar cargos de topo, sendo estas promoções consideradas ameaças à organização.
- iii) *As emoções e relações humanas*, que explicam as relações sociais estabelecidas entre as pessoas e os grupos, surgindo tanto emotividade e solidariedade como também antagonismos. Por um lado, inicialmente, quando as primeiras mulheres entraram para as organizações, houve uma elevada aceitação por parte dos homens, que acreditavam nas suas competências e ajustaram-se bem à nova realidade. Contudo, nem todos os casos se sucederam dessa mesma forma, encontrando-se sentimentos de injustiça, que motivaram a criação de regras e leis antidiscriminatórias e contra o assédio sexual. Surgiu, desta forma, o conceito de local de trabalho despolarizado, em que a ética e o respeito mútuo são basilares, ignorando-se as questões das diferenças de género, por exemplo, na divisão do trabalho.
- iv) *A cultura de género e o simbolismo*, em que numa cultura enfatizada pelo género, sobressaem diferenças de género na linguagem, nos símbolos, nas crenças e atitudes, nos papéis sociais tradicionais, entre outros. Por isso mesmo, mostrou-se essencial modernizar as organizações e as suas culturas, de forma que fossem mais neutras e eliminando comportamentos inapropriados e posturas sexistas. No entanto, este constitui-se como um processo moroso e complicado, devido à complexidade e incoerências das relações de género.

Em suma, concluímos que, de facto, as organizações são *genderizadas*, isto é, nestas, verificam-se desigualdades de género que também espelham a sociedade em que vivemos (Acker, 1990; Connell, 2006; Santos & Amâncio, 2014). Não obstante a extensa literatura que existe, os mecanismos que produzem desigualdades nas organizações indicam que as desigualdades de género estão ainda impregnadas nas culturas organizacionais, nas interações entre trabalhadores/as e nas próprias identidades dos/as mesmos/as (Britton & Logan, 2008). Verificam-se vários fatores que continuam a prorrogar estas condições, como: a crença de que os homens são mais competentes do que as mulheres (Santos & Amâncio, 2014); a existência de tarefas apropriadas para mulheres ou para homens (Amâncio, 1994); e a adoção de uma identidade de género em detrimento de uma identidade individual (Acker, 1990; Amâncio, 1994; Connell, 2006). Para aprofundar estas questões, surge a necessidade de apresentar o modelo de assimetria simbólica de género (e.g., Amâncio, 1992, 1994).

Assimetria simbólica de género

Com base na Psicologia Social, nomeadamente, as teorias sobre a identidade social e as relações intergrupais, surge o estudo sobre a assimetria simbólica de género, nas duas últimas décadas do século XX, que refletiu sobre a definição de assimetria simbólica, criticando os estudos da altura sobre o sexo (Amâncio, 1995).

De acordo com este modelo, as relações que se estabelecem entre os sexos salientam-se pela assimetria de significados do masculino e do feminino, sendo necessário focarmo-nos na perceção e juízos de valor das pessoas (Amâncio & Oliveira, 2014; Santos & Amâncio, 2007). Por um lado, o sexo masculino está associado a traços socialmente positivos e a possuir o conceito universal de pessoa, pelo que se verifica uma individuação dos homens. Por outro, as mulheres têm uma identidade grupal de género, contextualizadas na esfera privada da família e das emoções. Mesmo em contexto grupal, os homens são sempre vistos pela sua identidade individual, porém, as mulheres detêm uma identidade grupal, sendo confundidas com a sua categoria, vistas como mulheres, o que contribui para a sua desindividuação (Amâncio, 1992, 1994).

De facto, através dos estereótipos de género, percebemos que a desindividuação das mulheres resulta da relação com as características associadas aos homens e às mulheres. Para Amâncio (1992, 1994), os homens possuem “traços de instrumentalidade, independência e dominância” (Amâncio, 1992, p. 10) e, por isso, é-lhes atribuído o seu sucesso. As mulheres, por sua vez, estão ligadas a “traços de expressividade, dependência e submissão” (Amâncio, 1992, p. 10), pelo que se atribui o desempenho bem-sucedido a causas externas e situacionais.

Para as mulheres adquirirem uma representação individual de si, em grupos, tem de existir “rutura com os conteúdos simbólicos associados à sua categoria, mas que também são socialmente desejáveis” (Amâncio, 1992, p. 19). Existe, ainda, uma sobreposição da imagem de adulto com a de ser homem e de determinação interna. Pelo contrário, a representação de ser mulher distancia-se, estando interligada a “contextos de dependência afetiva e sexual” (Santos & Amâncio, 2007, p. 62).

Os estereótipos de género refletem, também, a importância que se dá ao desempenho nas tarefas, ao realizar juízos sobre os homens e as relações sociais. A assertividade e sucesso são vistos como indicadores de medir o desempenho dos homens, contudo, nas mulheres, observa-se o cuidado que têm com os outros e a cordialidade (Kite et al., 2008). Esta ideia reflete-se na forma como os homens e as mulheres se comportam e realizam escolhas na vida (Ellemers, 2018). Aliás, constatamos que os homens e as mulheres têm profissões e responsabilidades familiares distintas, verificando-se a tendência de as mulheres estarem concentradas em funções consideradas “femininas” e os homens estarem concentrados em funções consideradas “masculinas” (Jarman et al., 2012).

Neste sentido, existem vários estudos que procuram relatar as experiências das mulheres em disciplinas que são tradicionalmente dominadas por homens. Em áreas que as mulheres se encontram sub-representadas, a perceção de uma cultura masculinizada contribui para experiências e resultados negativos por parte das mulheres (Dormanen et al., 2020). Neste estudo, iremos analisar o contexto desportivo, mais especificamente, o futebol.

A masculinização do futebol

O futebol é um contexto masculinizado, já que é dominado por homens, tanto em termos de participação e de apoio (Matheson & Condgon-Hohman, 2011), como do desempenho de funções profissionais, seja como membros da direção, treinadores, administradores de clubes, entre outros (Welford, 2011).

O futebol constitui-se como um desporto em que é possível observar o fenómeno da construção social do género, verificando-se uma tendência de segregação de género. Este desporto reflete as vantagens de se ser homem na nossa sociedade. Por um lado, uma mulher que seja mãe não pode faltar a eventos relacionados com os/as filhos/as e não se pode entusiasmar com jogos desportivos. Já os homens serem adeptos de uma equipa de futebol consiste na forma de estes serem testados e afirmarem a sua masculinidade. É também através do futebol que se se justifica a intimidade entre homens e demonstrações de solidariedade e amizade (Bromberger, 2010).

Segundo Bromberger (2010), o futebol mostra-nos como construímos socialmente o homem, em que, desde a idade escolar, são enraizados os valores de força, competência, destreza e solidariedade de grupo nas crianças do sexo masculino. Para rapazes e homens, em particular os adolescentes, que estão mais conscientes das expectativas sociais de que devem estabelecer um *self* autêntico, constata-se uma ressonância na narrativa de que a violência e a rigidez no desporto são indicadoras de uma predisposição natural em homens “reais” (Burgess et al., 2003).

A prática de futebol valida a expressão vocal de prerrogativas da “cultura” masculina, como o direito a abuso verbal, expressar gestos ofensivos e assobiar, e pronunciar palavrões. Aliás, comportamentos como estes, relacionados com a agressão, a força e a dominância são percebidos como preditores de sucesso no futebol (Berg et al., 2014), estando quase ligados exclusivamente à masculinidade, pelo que estas “disposições competitivas agressivas são apresentadas como traços naturais dos homens” (Brown, 2006, p. 167).

Tyler et al. (2019) expandiram o conceito de organizações “extremamente *genderizadas*”, colocando a hipótese de existirem mais organizações masculinizadas para além do contexto militar defendido como único exemplo por Sasson-Levy (2011). Assim, considera-se o futebol, tal como as restantes organizações integradas nesta categoria, um contexto importante para a manutenção e reprodução de formas hegemónicas de masculinidade (Connell & Messerschmidt, 2005), sendo este um aspeto que define a masculinidade na sociedade, devido à associação com força, competência e poder (Magrath, 2018).

Para além disso, adquire um papel crucial na proteção e produção da predominância masculina face às mudanças sociais no sentido da igualdade (Tyler et al., 2019). A popularidade do futebol deve-se, em parte, à glorificação da superioridade masculina, logo, quando as mulheres são autorizadas a participar, são relegadas a uma forma alterada assumida como inferior deste desporto (Fogel, 2011). Isto é, preservar a masculinização do futebol com o afastamento das mulheres deste desporto sustenta o sucesso da liderança dos homens no futebol (Bryan et al., 2021).

Neste sentido, com base no enquadramento teórico apresentado, o presente estudo pretende analisar as dinâmicas de género presentes no futebol, um contexto masculino, em que as mulheres são escassas. Especificamente, numa perspetiva de género, pretende corroborar os pressupostos de Kanter (1993), ou seja, verificar se, no contexto do futebol, ocorrem os três fenómenos teorizados pela autora em relação às mulheres *tokens*:

- i) se, no futebol, as mulheres *tokens* têm uma maior visibilidade, em que, por representarem uma proporção numérica menor do grupo, atraem uma maior atenção

por parte dos outros membros, colocando-as sob pressão para o bom desempenho. Isto pode trazer várias consequências, nomeadamente, levá-las a sentirem a necessidade de corresponder às expectativas, mas nem sempre o conseguem;

- ii) se há um contraste ou polarização das diferenças entre si, enquanto mulheres *tokens*, e o grupo dos dominantes por parte deste, de tal forma que leve ao isolamento social daquelas;
- iii) se ocorre uma assimilação aos papéis estereotípicos do seu grupo de pertença, que envolva os estereótipos ou generalizações comuns sobre a categoria social das mulheres *tokens* por parte do grupo dos dominantes, sendo, geralmente, mais fácil para estas conformarem-se com esses estereótipos. Poderá, assim, verificar-se, uma espécie de “aprisionamento de papéis”, em que as mulheres *tokens* têm receio de se desviar das expectativas impostas pelo grupo dos dominantes (Santos & Amâncio, 2014).

Capítulo II. Metodologia

Neste estudo, adotámos uma abordagem qualitativa, uma vez que permite compreender as crenças, experiências, atitudes, interações e comportamentos das pessoas (Kalra et al., 2013).

Foi utilizada a entrevista individual semiestrutura como técnica de recolha de dados, para acedermos às experiências, pensamentos e sentimentos dos/as participantes em relação ao tema estudado. Para tal, delineámos um guião com temáticas gerais relacionadas com os objetivos de investigação, de forma a podermos obter uma conversa mais livre. Este formato de entrevista permite explorar outros aspetos mencionados pelos/as participantes que poderão ser relevantes, sendo esta uma das suas principais vantagens (Fylan, 2005).

Participantes

Contámos com 16 participantes, oito homens e oito mulheres, com idades compreendidas entre os 21 e os 59 anos ($M = 32,81$; $DP = 11,44$). Entre estes/as, dois homens e uma mulher eram casados e os/as restantes eram solteiros/as. Mais de metade dos/as entrevistados/as eram licenciados (quatro homens e seis mulheres), existindo apenas três com mestrado concluído (dois homens e uma mulher), dois homens com ensino secundário e uma entrevistada com uma pós-graduação.

Os critérios de inclusão para participar nesta investigação consistiam em desempenhar funções numa organização desportiva, mais especificamente, no contexto de futebol. Os/as entrevistados/as pertenciam a diversos departamentos, nomeadamente de Treino, Psicologia, Médico, Planeamento, Arbitragem e Direção, estando cinco dos/as participantes (três homens e duas mulheres) a ocupar cargos de chefia. Apenas dois participantes (um homem e uma mulher) reportavam a chefias femininas, sendo os/as restantes chefiados por homens.

Em relação ao tempo de atividade no contexto de futebol, mais de metade dos/as participantes (três homens e seis mulheres) desempenhavam funções há menos de 10 anos e apenas um participante do sexo masculino trabalhava no mundo do futebol há mais de 20 anos (ver Figura 2.1)

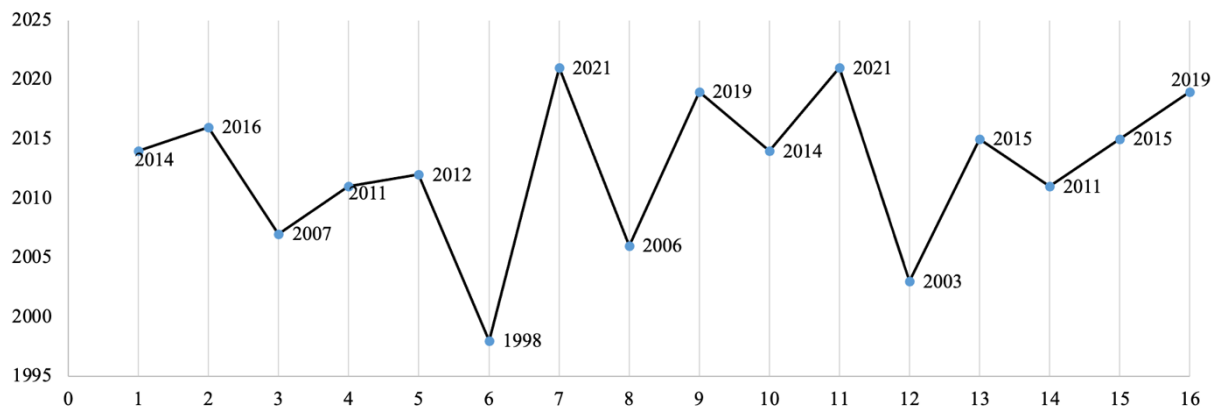


Figura 2.1. Ano em que os/as participantes iniciaram a sua atividade no contexto de futebol

Procedimento

Em primeiro lugar, efetuámos uma lista de cargos de profissionais a atuar no contexto desportivo que seria pertinente entrevistar, nomeadamente, treinadores/as, árbitros/as, coordenação técnica, dirigentes desportivos/as e fisioterapeutas. De seguida, foram contactadas as pessoas, de conhecimento pessoal, e enviados os consentimentos informados (ver Anexo A) a todos/as os/as potenciais participantes, para que tivessem conhecimento sobre os objetivos da investigação, estivesse assegurada a confidencialidade e o anonimato, fornecida a autorização para a gravação e posterior transcrição das entrevistas. Em seguida, todos/as os/as participantes que aceitaram facultar a entrevista preencheram um breve questionário de dados sociodemográficos (ver Anexo B). A realização das entrevistas, propriamente ditas, ocorreu entre 17 de dezembro de 2021 e 15 de abril de 2022, sempre em horários acordados conforme a disponibilidade dos entrevistados e entrevistadas. Devido à pandemia da Covid-19, a maioria das entrevistas foi realizada *online*, através da ferramenta *Zoom*, tendo sido apenas realizadas quatro entrevistas presencialmente. A duração das entrevistas variou entre 00:13 minutos e 01:13 minutos ($M = 00:33$).

Instrumentos

Nesta investigação, recorremos a dois instrumentos de recolha de dados. No que diz respeito ao primeiro, elaborámos um breve questionário de dados sociodemográficos, com o objetivo de recolher as informações necessárias para a caracterização da amostra, que incluía questões sobre o sexo, a idade, o local de trabalho atual, a função que desempenha, o departamento que integra, entre outras (ver Anexo B). Quanto ao segundo, que consistiu no principal instrumento, desenvolvemos um guião de entrevistas semiestruturado, que foi elaborado com base na revisão

de literatura realizada sobre a temática. Concretamente, foram elaborados dois guiões, um para os homens (ver Anexo C) e outro para as mulheres (ver Anexo D), que estavam de acordo com os objetivos de investigação, centrados em três grandes dimensões temáticas: nas desigualdades de género no contexto do futebol; nas experiências vividas pelas mulheres no contexto profissional atual; e nas estratégias utilizadas para gerir esta situação.

Estratégia analítica

A análise foi realizada com recurso à Análise Temática de Braun e Clarke (2006), uma metodologia que permite identificar, analisar e reportar padrões/temas nos dados recolhidos. Esta pode ser utilizada como uma estratégia realista para reportar experiências, significados e a realidade dos/as participantes ou como um método construtivo para analisar os efeitos de certos eventos, realidades, acontecimentos e experiências na sociedade (Hignett & McDermott, 2013).

Existem várias vantagens, nesta metodologia, nomeadamente a flexibilidade, a facilidade e rapidez na aprendizagem. Revela-se ainda muito útil, pois permite sumarizar os aspetos chave de conjuntos extensos de dados, enfatizar as semelhanças e as diferenças entre os dados, tornando os resultados acessíveis ao público em geral. No entanto, também possui desvantagens, que se prendem com questões de investigação desadequadas e deficiências no processo de análise. Apesar da sua flexibilidade ser benéfica, acarreta certos problemas, visto que dificulta a elaboração de diretrizes para as etapas mais avançadas da análise (Braun & Clarke, 2006).

Segundo estas autoras, o processo de análise temática divide-se em seis etapas essenciais para o sucesso da condução da análise, contudo, é importante salientar que este é um processo muito fluído. A primeira fase estipula a necessidade de familiarização com a informação recolhida, sendo importante ler e reler os dados para procurar significados, padrões. De seguida, na segunda etapa, com a ajuda de uma lista inicial de ideias, começámos a codificar a informação, procedendo-se ao apontamento de códigos iniciais nos dados, que identifiquem características, padrões interessantes nos mesmos. Já, na terceira fase, iniciámos a procura por temas e subtemas, através da organização dos códigos iniciais. É também importante perceber se estes se encontram repetidos para perceber se essas temáticas são recorrentes nos dados e, por isso, podem ser temas relevantes. Em relação ao quarto passo, realiza-se a revisão dos temas e subtemas, de forma a compreender se estão bem estruturados ou se surgem novos temas e subtemas. Em penúltimo lugar, na quinta fase, define-se e nomeia-se os temas e subtemas para que sejam apelativos e reflitam os dados. Por fim, a última fase, consiste na redação da análise

dos dados, revelando-se imprescindível fazer uma narrativa cativante e, em simultâneo, fidedigna dos dados (Braun & Clarke, 2006).

Por um lado, recorreremos à análise dedutiva, uma vez que partimos da revisão de literatura realizada e do que já se sabe sobre as temáticas da investigação, especificamente, informação relacionada com os fenómenos de Kanter (*i.e.*, a visibilidade, a polarização e a assimilação) numa perspetiva de género. Por outro lado, incluímos também a análise indutiva ao reconhecer novos temas e subtemas pertinentes para os objetivos da nossa investigação.

Capítulo III. Resultados

A análise do material das 16 entrevistas realizadas permitiu-nos identificar seis temas, que podem ser observados na Figura 3.1., sendo analisados detalhadamente de seguida: i) integração no futebol: influências, apoios e obstáculos; ii) consciência do futebol como um contexto masculino; iii) visibilidade das mulheres no futebol; iv) polarização das diferenças entre mulheres e homens; v) assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres; vi) e estratégias das mulheres na gestão da situação: adaptação e profissionalismo.

Quadro 3.1. Temas e subtemas

<i>Temas</i>	<i>Subtemas</i>
Integração no futebol: influências, apoios e obstáculos	Influência familiar
	(Falta) de Apoio Social
	Obstáculos/desafios encontrados
Consciência do futebol como um contexto masculino	Progressos insuficientes
	Conflito vida profissional/vida familiar
	Falta de interesse e oportunidades das mulheres
Visibilidade das mulheres no futebol	Dificuldades nas infraestruturas
	Escassez de mulheres no futebol
	Maior exposição das mulheres neste contexto
Polarização das diferença entre mulheres e homens	Maior necessidade das mulheres mostrarem competências e desconfiança inicial dos seus pares
	Tratamento diferenciado das mulheres
	Assédio
Assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres	Discriminação
	Paternalismo dos homens
	Mulheres vistas como mais organizadas e racionais
Estratégias das mulheres na gestão da situação: esforço, adaptação e profissionalismo	Mulheres como figura materna
	Necessidade de maior esforço e adaptação
	Profissionalismo

Integração no futebol: influências, apoios e obstáculos

Um tema identificado prende-se com a integração no futebol, percebendo-se três subtemas sobre: i) a influência familiar; ii) a (falta) de apoio social; e iii) os obstáculos/desafios encontrados.

No primeiro subtema percebe-se que a integração dos/as entrevistados/as no mundo do futebol se deveu bastante a influência familiar, nomeadamente, da parte de pais, que já praticavam o desporto anteriormente, e da participação dos filhos em organizações desportivas, como ilustram os seguintes excertos:

“O meu pai é treinador de futebol, apesar de eu nunca ter praticado futebol. Eu venho do andebol, mas o futebol entrou, assim, na minha vida há muitos, muitos anos.” (Ent.2, mulher, 29 anos, Psicologia)

“Acho que foi quando o meu pai era treinador, e eu ia ver os jogos dele, antes disso ainda, quando o meu irmão começou a jogar futebol, e eu ia ver os jogos dele e os treinos e acompanhava.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“Eu jogava, depois o meu filho começou a jogar, e eu acompanhava-o nos jogos e nos treinos. E depois um treinador convidou-me, não há gente para esta função.” (Ent.8, homem, 51 anos, Planeamento)

“Como não tinha entrado na universidade, pensei em tirar um curso relacionado com o desporto e o meu pai, como tinha sido árbitro, disse “ah, vais ver se gostas, depois, se não gostares desistes” e depois acabei por ingressar na arbitragem, a partir daí, estou a gostar muito.” (Ent.13, mulher, 25 anos, Arbitragem)

No que diz respeito ao segundo subtema, sobre o apoio social, as opiniões divergem entre entrevistadas e entrevistados. Por um lado, elas destacam a falta de apoio por parte da família e dos/as amigos/as, devido às ideias vigentes de que as mulheres não percebem de futebol e a falta de perspetivas no futuro. Já eles percebem um maior apoio, considerando que o seu processo de integração no contexto desportivo foi algo considerado natural e até mesmo esperado por parte da família e dos/as amigos/as:

“Na altura, chamaram-me louca, que uma mulher na direção era impensável, que não percebíamos de futebol, não percebíamos de nada e foi assim um bocadinho coiso. Mas depois as pessoas habituam-se. Mas foram os homens, que são uma questão mais

complicada, porque os pais, as mulheres numa direção, “ah, mas o que é que ela percebe de futebol? Vem para aqui fazer o quê?” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Não sei se é um bocadinho por aquela ideia que ainda se cria na sociedade, de que o futebol é para rapazes e não é para rapariga, mas, pelo menos da parte dos meus pais, não vou dizer que eles desapoiaram, não é isso, mas também nunca fizeram grande força (...) os meus pais, nessa altura, já era sempre aquele ponto reticente, que é o futebol não te vai levar a lado nenhum, e eu dizia que faço isto por gosto, não é por obrigação” (Ent.11, mulher, 21 anos, Treino)

“Foram boas. Na minha família, o futebol já não era estranho. Em relação ao meu grupo de amigos, na altura, também não era, porque gostávamos todos de futebol, portanto, foi algo natural e muito bem aceite.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“As reações foram normais, acho que já estavam à espera que isso acabasse por acontecer, mais cedo ou mais tarde.” (Ent.10, homem, 25 anos, Treino)

Relativamente ao terceiro subtema, sobre os obstáculos/desafios encontrados quando ingressaram no contexto do futebol, mais uma vez, verifica-se uma dicotomia nos discursos das mulheres e dos homens. As entrevistadas mencionam que encontraram dificuldades originadas pelo facto de o futebol ser um mundo masculino, em que existe ainda uma discrepância entre os números de homens e de mulheres, prevalecendo o sexo masculino. São destacados os preconceitos e estereótipos associados, salientando, nomeadamente, que as mulheres não são capazes de entender o futebol e que não pertencem a este contexto. Já a maioria dos homens não evidencia adversidades, uma vez que muitos já tinham sido parte integrante deste mundo como jogadores, tornando-se mais simples:

“Em relação, depois, à minha direção, que também incluía muitos homens, que a direção era muito grande, tínhamos 13 elementos, principalmente, tínhamos muitos homens com duas palas, como eu lhes chamo, que viam como se eu não percebesse nada. Porquê as mulheres ao poder e por que se eu tinha uma iniciativa engraçada, não precisa de ser futebol, “ah, e porquê fazer isto?” (...) vinha lá aquela coisa do machismo e, no futebol, só os homens é que percebem.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Olha, não, porque eu já tinha sido jogador de futebol, então, estava no meu meio, não é? Então, aquilo não foi novo para mim, foi novo no sentido de que tinha a responsabilidade de estar a liderar um processo, apenas esse, em que os jogadores já iriam olhar para mim, não como colega de equipa, mas sim como fazendo parte da liderança daquele grupo. Não senti nenhuma restrição, também fui super bem recebido pela estrutura, pelo treinador principal, na altura.” (Ent.12, homem, 39 anos, Direção)

“(…) por ser mulher, porque é aquele tabu e mundo ainda é um bocadinho machista, que a mulher não pertence ao futebol, basicamente, e que os miúdos só iam ao posto médico por nós, mulheres, estarmos lá.” (Ent.15, mulher, 29 anos, Médico)

“Acho que, também, a experiência de todos os anos que joguei futebol e tive ligado ao futebol, também me ajudaram, portanto, acabou por ser mais fácil. Como comecei a jogar muito, muito novo, não me lembro dessa adaptação ou das dificuldades que foi. Para mim, sempre foi uma coisa natural. Eu sempre me lembro a jogar futebol, portanto, não tive essa questão da adaptação.” (Ent.16, homem, 30 anos, Arbitragem)

Consciência do futebol como um contexto masculino

O segundo tema revela que há uma consciência entre os/as entrevistados/as de que o futebol é um contexto marcadamente masculino, destacando vários fatores que contribuem para a sua persistência, como revelam os seguintes subtemas: i) progressos insuficientes; ii) vida profissional/vida familiar; iii) falta de interesse e de oportunidades das mulheres; iv) dificuldades nas infraestruturas.

Relativamente ao primeiro subtema, percebe-se que é enfatizada a evolução positiva que tem existido no contexto do futebol no sentido de um maior equilíbrio de género, principalmente, no que diz respeito ao aumento do número de mulheres integrantes, tanto a nível de participação, como na infraestruturas. No entanto, é consensual, entre os entrevistados e as entrevistadas, de que estes progressos ainda são insuficientes, já que, apesar de serem feitos esforços para incluir raparigas e mulheres, a ideia de que o futebol é para rapazes e homens ainda se mantém nas mentalidades dos/as portugueses/as. Para além disso, a falta de escalões de formação de futebol feminino é uma das razões apontadas para explicar a predominância de homens no contexto, pois impede a continuação da aprendizagem de raparigas que queiram jogar futebol e resulta na falta de qualidade do futebol feminino e ausência de mulheres neste desporto:

“Vai ser uma evolução natural, começar a haver mais mulheres no mundo do futebol. Primeiro, porque o futebol feminino está cada mais desenvolvido. (...) Mas, agora, o que falta é a formação. Porque, para a começar a haver mais treinadoras, jogadoras de futebol, etc., têm de ser criadas bases. E é o que sinto que faz falta e vejo a diferença. Ou seja, neste momento, não existem tantas treinadoras, jogadoras de qualidade tanto quanto existem homens, porque os homens têm as bases. Ou seja, as mulheres são vistas a ter que começar o seu trabalho no futebol sénior. E, aí, torna-se muito mais difícil. Neste momento, ainda existe um desequilíbrio a nível de competências (...), enquanto não existir futebol de formação feminino desenvolvido, não pode existir igualdade.” (Ent.1, homem, 23 anos, Treino)

“Evoluímos muito pouco. Ou seja, há 10 anos, ver mulheres no futebol era algo raro e impensável, agora já se começa a ver, mas, mesmo assim, é um número incomparavelmente inferior ao dos homens e eu acho que isto começa nas idades mais tenrinhas. Ou seja, um menino que tem cinco anos ou seis e quer experimentar um desporto, vai para o futebol e uma menina que tem cinco ou seis e que quer experimentar um desporto, vai para a patinagem ou a dança.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“Eu acho que ainda é muito associado de as meninas fazem ginástica e os homens ou meninos praticam futebol. E, em Portugal, futebol feminino até aos iniciados, as meninas podem jogar com os meninos e depois disso só mesmo os grandes clubes é que conseguem ter equipas de formação feminina, portanto, há aqui uma separação entre passar de equipas mistas a equipas só femininas e deixam de ter equipa para treinar, muitas delas são resilientes, fazem uma pausa e regressa. Outras delas arriscam a treinar com uma desigualdade etária muito grande e não desistem. E outras acabam por desistir.” (Ent.14, mulher, 34 anos, Direção e Médico)

“É assim, acho que agora, neste momento, é um mundo que está a crescer ainda, ainda há muito para crescer, ainda há muitos obstáculos que eu própria tento derrubar, enquanto mulher (...). E ainda era um bocadinho assim, ainda é, ainda é assim, a mulher não é do futebol. Mas agora, ao longo deste ano, está a crescer ainda mais. Fico contente, mas acho que ainda há muito para se fazer.” (Ent.15, mulher, 29 anos, Médico)

Um segundo subtema identificado revela um outro motivo para justificar o número reduzido de mulheres no futebol, que se prende com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. De facto, esta problemática é apontada pelos/as participantes, indicando que são as mulheres que continuam a desempenhar a maioria das tarefas domésticas e dos cuidados familiares, pelo que lhes sobra pouco tempo para elas poderem dedicar ao futebol, seja a assistir, seja a participar. Por isso mesmo, a questão da disponibilidade é apontada como condicionante da inclusão de mulheres no futebol. Os estereótipos de género negativos e os papéis que continuam a atribuir às mulheres a maioria do desempenho das funções familiares e domésticas ainda está enraizado na sociedade, refletindo-se também no futebol:

“O conceito que era dado à mulher, de ficar em casa, cuidar dos filhos, muito mais caseira, não ter uma vida independente, ou uma vida profissional tão delineada e ativa, acho que tem muito a ver com isso. Os homens, independentemente de terem mais ou menos estudos, assumiam os cargos de chefia, desde cedo, há muitos anos.” (Ent.2, mulher, 29 anos, Psicologia)

“Eu acho que o homem ainda domina muita coisa e acho que somos uma sociedade muito machista, somos. (...) E hoje em dia, não é bem assim, porque também prevalece uma situação em muitas casas, algumas famílias, é que o homem tem tendência para não tomar conta dos filhos, quando há uma doença, é sempre a mulher que falta. (...) Mas até há alguns anos atrás, os homens eram um bocado machistas. Quem está em casa é a mulher, quem toma conta do filho é a mulher, se ele adocece é a mulher, eu não posso faltar, não sei dar um biberão, não sei mudar uma fralda, há uns anos atrás, era assim.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“É a disponibilidade, que isso é algo que tem um impacto muito grande. Porque se tu fores a ver aqui mesmo a percentagem de pais que vêm ver o treino, eu diria, sem nunca ter olhado para isto com estes olhos, mas agora estou aqui a pensar, que a grande percentagem que estão a ver os treinos são pais e não as mães. Há algumas mães, mas a maioria serão pais, lá está, a disponibilidade das mães, naquela altura, porque têm outros filhos ou porque têm a casa ou o jantar, não sei quê, portanto, é o pai que vem trazer e levar o menino. Se fores aí, a percentagem de homens é muito maior, seguramente, do que de mulheres.” (Ent.6, homem, 59 anos, Direção)

“Uma mulher tem muito mais que fazer em casa. Eu não sou machista, mas em casa, o que a minha mulher faz, o que eu faço, fico muito mais liberto para outras funções. E acho que, então, quando uma mulher decide formar família, abandona completamente o desporto.” (Ent.8, homem, 51 anos, Planeamento)

Outro subtema identificado revela mais duas causas para o mundo do futebol continuar marcadamente masculino, percebendo-se uma divisão dos discursos entre a falta de interesse e a falta de oportunidades das mulheres. De facto, por um lado, nota-se uma certa culpabilização das mulheres por parte de alguns e algumas participantes, que defendem que a escassez de mulheres no futebol, nomeadamente, ao nível dos cargos de lideranças e de responsabilidade, se deve à falta de interesse das mesmas pelo desporto e pelo contexto. Já outros/as participantes afirmam que a falta de mulheres neste contexto se prende com o escasso número de oportunidades que lhes é dado para ocuparem cargos no contexto do futebol. Identificam, assim, problemas no recrutamento destas organizações que advêm do estigma persistente de que o futebol só é para os homens, apontando, desta forma, a existência de uma barreira que exclui as mulheres do futebol:

“Mas as mulheres, às vezes, eu acho que é com um bocado de receio da crítica e, às vezes, não somos muito duras e deixamo-nos levar e deixamo-nos “aí, o conforto, é melhor não ir, não fazer, porque vou ouvir críticas” e acho que é um bocado assim. (...) Há aquela tendência em dizer “eu não percebo nada disto” e não querem perceber (...) se nós somos mulheres, porque não temos de perceber de tudo? Porque não temos de perceber de futebol, só não percebemos, porque não queremos. É mesmo assim.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Bem, temos mais homens que mulheres a trabalhar cá, isso é um facto, mas não vejo isto como seja algo que tenha sido feito de maneira propositada. Acho que as mulheres têm menos interesse por estar parte do futebol, mesmo ao nível da direção, de dirigentes, vejo poucas mulheres ainda neste mundo. (...) Eu acho que as oportunidades existem, eu acho que as oportunidades, elas existem e que as portas estão abertas. Nós não fechamos portas a recrutamento de mulheres, e falo muito especificamente do nosso contexto, não sei o que se passa dentro dos outros clubes, mas acho que é mesmo pelo interesse das mulheres.” (Ent.12, homem, 39 anos, direção)

“É um bocadinho oportunidades, dar mais oportunidades. (...) A maioria das mulheres tem de querer se enquadrar melhor, perceber como é o mundo futebol, perceber o que é estar ali. (...) Porque há muitos mais homens, destacar-se uma mulher é mais difícil, porque elas não têm tantas oportunidades. (...) Eu acho é que a diferença é que ela não vai ter tantas oportunidades como eu, porque está na cabeça que o futebol é para homens.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“Acho que também devido ao estigma, não é que não haja mulheres boas jogadoras e com futuro e potencial, mas talvez também não haja tanta oportunidade, portanto, os homens partem com alguma vantagem para estas ofertas. (...) Não tem propriamente a ver com uma questão de não existirem mulheres com gosto pelo desporto ou pelo futebol, mas, quando existem, não há tanta oportunidade para elas seguirem esse caminho e tanto incentivo por parte seja das pessoas, das autarquias e dos clubes (...).” (Ent.7, mulher, 23 anos, Psicologia)

O último subtema deste tema realça as dificuldades que emergem das infraestruturas e questões de logística organizacionais, que foram mencionadas ao longo das entrevistas. Primeiramente, a gestão do balneário manifesta-se, segundo os/as entrevistados/as, como um aspeto que promove a exclusão das mulheres. A falta de instalações para mulheres (e.g., balneários e casas de banho adequadas para mulheres) em muitas organizações desportivas é referida como um constrangimento, uma vez que elas têm de esperar que os colegas homens saiam para poderem entrar. Tal pode também criar desvantagens para as treinadoras, já que estas perdem conversas e dinâmicas que acontecem entre os seus colegas homens dentro do balneário:

“É, por exemplo, claro que não se podem equipar nos mesmos espaços. Essas conversas que se têm no balneário, fora do treino, existe e cria alguma desvantagem para a mulher, porque a relação nunca vai ser tão boa, porque não está na parte mais íntima, nas conversas mais íntimas que, neste momento, ainda é dentro do balneário, ou a sair do balneário. Aí, ainda existe uma diferença.” (Ent.1, homem, 23 anos, Treino)

“O que eu ainda encontro hoje em dia é, por exemplo, como trabalho maioritariamente com homens, quando vamos fora das instalações onde eu trabalho, e isto já vem de trás, não temos propriamente instalações para nós. Vais a um jogo fora, balneário para as senhoras não existe, queres ir à casa de banho, tens de esperar que toda a gente acabe

de sair para tu poderes entrar. (...) Tenho muita dificuldade se vamos a algum estágio fora, (...) porque envolve um quarto só para uma mulher ou não vais porque não podes entrar no balneário e está a haver uma crise e não podes entrar no balneário, porque está tudo despido (...). Não termos, às vezes, espaços como as casas de banho com tanta regularidade que precisamos, eu preciso de ir à casa de banho, mas tenho de esperar, porque não há no campo nenhuma casa de banho para mim.” (Ent.2, mulher, 29 anos, Psicologia)

“(...) os balneários, ou seja, aquele bocadinho que nós, treinadores, estamos a seguir ou antes do treino, vestirmo-nos e a falar sobre n coisas, não só sobre o treino ou sobre o jogo ou o trabalho, mas só sobre n coisas, eu acho que é importante.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“(...) como vamos em equipa, o que acontece muitas vezes, em muitos campos e estádios, é só terem um balneário e como é uma equipa mista de dois homens e uma mulher, pronto, há só um balneário, então, temos de tomar cada um à vez. Por exemplo, se estiver muito frio, os meus colegas, eles deixam-me tomar banho, primeiro, se estiver a chover. Eu despacho-me rápido e eles, a seguir, acabam por tomar banho, quando só temos um balneário. Em muitos campos, não têm essa possibilidade de ter dois balneários e, às vezes, trocamos, eu deixo-os tomar banho primeiro. Vamos sempre trocando. Isso acontece muito, também é uma desvantagem (...).” (Ent.13, mulher, 25, Arbitragem)

Visibilidade das mulheres no futebol

O terceiro tema identificado contempla o fenómeno da visibilidade, percebendo-se quatro subtemas que confirmam: i) a escassez de mulheres no futebol; ii) a sua maior exposição neste contexto; iii) a maior necessidade de elas mostrarem as suas competências e a desconfiança inicial face às mesmas.

O primeiro subtema expressa a discrepância que se verifica no que diz respeito ao número de homens e de mulheres no futebol, confirmando que estas representam uma percentagem diminuta neste contexto marcadamente masculino e mais ainda em cargos de direção:

“O número é muito maior de homens. Aliás, até nas nossas equipas de futebol, existem algumas treinadoras-adjuntas e a diretora do futebol feminino, no entanto, a cara e os treinadores principais ainda são homens. (...) É estar num mundo que, ainda se diz,

mundo de homens, apesar de já não ser, ainda acontece muito, porque, se calhar, no nosso clube são 20% mulheres e 80% homens, ou, se calhar, até a diferença é maior.” (Ent.1, homem, 23, Treino)

“É verdade, existe muitos mais homens, aliás qualquer cargo de chefia, se formos a ver no desporto, temos muito poucas diretoras femininas chefes de departamentos. (...) Onde eu estou a trabalhar é o primeiro sítio que conheço em que tem chefes femininas. A minha chefe direta, até de outras áreas, já são mulheres. Mas é um contexto em que ainda existe pouco.” (Ent.2, mulher, 29, Psicologia)

“Aqui, é só homens. Só pela direção, tu vês logo cinco elementos, presidente, vice-presidente, é tudo homens (...). Sim, basicamente, se falas de futebol, falas de homens. (...) Eu acho que os clubes se fecham muito e não convidam mulheres para cargos de chefia, nem vice-presidente sequer. Os cargos de chefia são os homens. (...) Os homens têm muita aquela coisa de que, depois das reuniões da direção, ir beber um copo, jantar, não sei quê. E convidar mulheres não fica bem, porque são coisas de homens. Ainda continuam a ser como os putos, quando jogam ao berlinde, “é coisa de homem”. E, aqui, acho que é um bocadinho assim, ainda a questão de “epá, isto é coisa de homem”. É um bocado isto que vejo (...). Se fores ver, quase todas as direções dos clubes, não há uma mulher.” (Ent.4, mulher, 51, Planeamento)

“Não me lembro de nenhuma treinadora, estando no futebol masculino, que tenha arbitrado ou estado nestas últimas épocas e, ao invés, lembro-me de imensos treinadores no futebol feminino, portanto, ainda acho que, em termos de técnicos, há uma discrepância. (...) Depois, obviamente, há muito mais árbitros homens, por isso, se calhar, é um bocadinho mais difícil valorizar ou aparecer árbitras femininas.” (Ent.16, homem, 30, Arbitragem)

Por estarem em extrema minoria (i.e., em condição de *tokens*), é referido que as mulheres se encontram mais expostas e sobressaem, por exemplo, em contexto de jogos e de treinos. Os/as participantes revelam, ainda, ser mais fácil conhecer todas as mulheres e saberem os seus nomes nas organizações de futebol, visto representarem um número reduzido no contexto, pelo que se verifica o fenómeno da visibilidade identificado por Kanter (1977, 1993):

“Essa é a parte que, tendo em conta ser um desporto maioritariamente masculino, claro que sim. Somos poucas e, quando somos poucas, temos de... não é aprender, mas é estarmos despertas para esta questão de vamos causar impacto e as pessoas vão saber quem somos. (...) Uma mulher, toda a gente sabe que aquela mulher é a V ou a J, não é?” (Ent.2, mulher, 29 anos, Psicologia)

“Se me falares em... por exemplo, a Associação de Futebol de Lisboa, na altura, eu era a única presidente, pronto, fui a um jantar da Associação de Futebol de Lisboa, fiquei numa mesa só de homens. Levei uma, não sei se era vice-presidente da altura, não me recordo, mas era uma amiga minha da direção e eramos as únicas mulheres naquele contexto todo. Claro que eram fotografadas, filmadas, foi uma brincadeira, aquilo é uma mesa redonda como esta, e foi uma brincadeira, porque tínhamos o presidente do Casa Pia, do Sintrense ou Rio Mouro, eu lembro-me perfeitamente da brincadeira que era, nunca fomos filmadas ou fotografadas tanto na vida, o que se está a passar aqui hoje, e começaram-se a rir. Depois, claro, numa mesa redonda, vêm as perguntas. A quem são dirigidas? A uma mulher, porque é um caso raro no futebol haver (...). Eu acho que, quando é nestes eventos, nós sobressaímos.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Eu diria que sim [que todos sabem os nomes e quantas mulheres são no contexto], (...) vou dizer, é mais fácil porque são menos (...) estamos a falar do nome de seis, sete pessoas num universo de vários, portanto, é mais fácil.” (Ent.6, homem, 59 anos, Direção)

“(…) mais expostos acabam por ser as mulheres, porque tendo em conta que são um número mais curto de integrantes, no que diz respeito ao futebol, acaba por ser sempre considerado o elo mais fraco.” (Ent.10, homem, 25 anos, Treino)

Neste sentido, ainda a corroborar o fenómeno da visibilidade, é também mencionada, tanto pelos entrevistados como pelas entrevistadas, a necessidade que as mulheres têm de provar mais as suas competências do que os homens, esforçarem-se mais para ter um bom desempenho e demonstrarem que merecem as oportunidades que lhes são dadas no futebol. Uma das razões admitidas que contribui para as pressões para o bom desempenho, que as mulheres sentem e que os homens percebem, é a desconfiança inicial ou dúvidas da parte dos seus pares em relação ao trabalho desenvolvido pelas mulheres, que se origina no estigma de que estas não percebem

de futebol e não pertencem a este mundo. Isto gera, assim, dúvidas relativamente às suas competências:

“Eu acho que sim [que elas sentem mais necessidade de provar as suas competências e sentem pressões para ter um melhor desempenho], porque o líder é homem. Elas até podem um dia querer ser líderes, mas não são líderes, porque essa oportunidade ainda não apareceu. E, por isso, acho que elas vão estar sempre a lutar por essa oportunidade e talvez, sim, não estou na cabeça delas, mas vão querer fazer tudo perfeito, empenharem-se mais e querer mostrar mais serviço, porque acham que até podem estar preparadas para terem outras funções e querem estar preparadas para quando essa oportunidade surgir.” (Ent.1, homem, 23 anos, Treino)

“Há mais dúvidas, há mais pontos de interrogação: “ah, uma mulher vem para cá, ela não”, mas a partir do momento que apresenta competência, é natural.” (Ent. 3, homem, 32 anos, Treino)

“Às vezes, começam a mandar bocas, antes de começar o jogo (...). Então (...), a gente tenta estar mais focadas, mais atentas aos lances, que é para depois não errar, e provar-lhes o contrário, que conseguimos até superar as expectativas que eles tinham em nós, mesmo o público e as equipas.” (Ent.13, mulher, 25 anos, Arbitragem)

“É aquela desculpa que sempre dão quando estão sempre no posto médico, por causa de mim. E eu quero provar que não é por ser mulher, é pelas minhas capacidades, como osteopata, que eles vêm ter comigo, porque estão mesmo lesionados. Então, sempre, como é óbvio, tento sempre ter um bom trabalho e demonstrar, ou seja, eu levo sempre uma lesão que tem aquele supostamente x de tempo, eu tento encurtá-lo, de forma a impressionar e, ao mesmo tempo, testar-me a mim mesma, não sei se faz sentido, então, acabo sempre por fazer isso.” (Ent.15, mulher, 29 anos, Médico)

Polarização das diferenças entre mulheres e homens

O quarto tema identificado no material das entrevistas enquadra o fenómeno da polarização das diferenças entre as mulheres e os homens por parte destes últimos (i.e., o grupo dos dominantes), incluindo três subtemas sobre: i) o tratamento diferenciado das mulheres; ii) assédio; e iii) discriminação.

Com efeito, no geral, é notada a existência de um tratamento diferenciado entre homens e mulheres no contexto do futebol, que, mais uma vez, advém dos preconceitos relacionados com os conhecimentos e capacidades das mulheres em relação ao futebol. Apesar de algumas entrevistadas referirem que, pessoalmente, nunca sentiram ser sujeitas a um tratamento diferente por parte dos homens, têm a consciência de que, muitas vezes, as outras mulheres, que trabalham no contexto de futebol, são tratadas de forma diferente dos seus pares homens, com tendência a ser um tratamento pior para as mesmas, levando, nomeadamente, ao seu isolamento social:

“Claramente que foram um bocado desprezadas, porque o futebol, ao início, era para homens e era um espetáculo para homens (...). Ao início, olhavam para as mulheres e para o futebol feminino, neste caso, de uma maneira desprezível, acho eu. (...) Neste momento, ainda são tratadas de outra forma. Falamos pela questão salarial, falamos pela questão das horas que treinam. Porque é que os homens treinam mais cedo e as mulheres treinam mais tarde (no futebol feminino)?” (Ent.1, homem, 23 anos, Treino)

“(...) pela parte da equipa técnica, que está ali juntinha. Vão todos fazer alguma coisa e eu sou sempre excluída. Das duas uma, ou estão a falar de mulheres e não se sentem confortáveis comigo ou, então, estão simplesmente, é o mundo deles, e, se calhar, estão a falar de algo... Já fui muito dramática relativamente a este assunto e senti-me mesmo muito excluída ao ponto de “porque é que nunca me convidam se também faço parte da equipa, digamos assim?” (Ent. 15, mulher, 29 anos, Médico)

“Sendo árbitras, já senti, mas dizes-me assim “ah, mas os árbitros também são muito enxovalhados, e são chamados de muitos nomes” e é verdade. Aqui, (...) é em vez de eu chamar nomes, em vez do público chamar nomes, o público vai dizer para casa “ah, porque isto não é para mulheres, o futebol é para homens”. (...) É praticamente a mesma coisa, na cabecinha está “o futebol não é para elas”.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“Nunca senti. Mas, sim, tenho consciência de que muitas mulheres são tratadas de forma diferente, nomeadamente se ocupam uma função de treinadora, muitas vezes, dizem os pais na bancada “é mulher, não percebe nada disto”. Sim, ainda há muito esse tipo de discriminação ou preconceito.” (Ent.14, mulher, 34 anos, Direção e Médico)

No que diz respeito ao segundo subtema, centrado em episódios de assédio às mulheres, de facto, foram relatadas várias situações por parte das entrevistadas que já sentiram algum desconforto, presenciando certos comportamentos por parte de homens, seja colegas ou jogadores, em que parecia haver um ultrapassar das barreiras da esfera pessoal. Algo que foi também notado nos discursos é que existe uma certa dificuldade por parte das mulheres em admitir que foram, efetivamente, assediadas, pelo que era visível alguma hesitação em definir essas situações como assédio:

“Sei que, quando há homens treinadores que são machistas com elas e tratam-nas mal, e elas não gostam e depois têm o tal mau ambiente e saem, ou porque são assediadas e saem. Acontece muito no futebol feminino haver essa questão. E não há só assédios de homens, também há assédios de mulheres, há nos dois contextos.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Sentia que, por exemplo, eu tinha que passar por um corredor para ter acesso aos campos onde eu acompanhava as duas equipas que seguia e quando passava por lá, tinha a sensação de que quando passava, todos ficavam a olhar, algum mandava um piropozinho, riam-se, por exemplo (...). Senti algum.... senti.... assédio, digamos, sim, assédio e algumas tentativas de passar algumas barreiras, de separarem aquilo que era o trabalho que a A estava ali a fazer, como psicóloga, com tentarem puxar mais por mim, em termos pessoais, passarem algumas barreiras, nesse sentido.” (Ent.7, mulher, 23 anos, Psicologia)

“Tive uma situação um bocadinho mais caricata que é, eu dava-me com um treinador, que eu tive, dávamo-nos relativamente bem, eu falava, mas era tudo no contexto do futebol e, claro que nós brincávamos muito, mas sempre sobre tudo que era o futebol. Mas depois não sei se ele tinha ou se apercebeu de forma diferente que, depois, começou a querer combinar coisas, mas isso eu cortei logo, porque não era isso que eu pretendia. Não posso dizer que houve assédio ou também não houve, propriamente, uma situação ou outra em público que se tenha chegado mais perto, que tenha agarrado, mas assédio, assédio, não, nunca senti isso. Acho que, às vezes, é saber que eles têm de procurar separar as coisas e acho que, às vezes, pode se confundir alguma, pronto, é diferente.” (Ent.11, mulher, 21 anos, Treino)

“Mas assédio, sim, nos jogos, os jogadores de equipas adversárias também, e sempre o plantel da equipa adversária, em tempos de jogo.” (Ent.15, mulher, 29 anos, Médico)

O último subtema prende-se com a questão da discriminação, que tanto entrevistados, como as entrevistadas admitem existir. De facto, dois entrevistados referem ter presenciado situações em que as mulheres foram discriminadas devido ao seu sexo. E, mais uma vez, as entrevistadas partilham as suas experiências pessoais de discriminação, tendo, nomeadamente, sido restringidas de ocupar cargos de chefia ou liderança em organizações desportivas e excluídas de saídas com colegas. Referem também ouvir comentários machistas quando desempenham a sua função e críticas negativas por serem mulheres. Todos estes episódios parecem decorrer dos estereótipos de género negativos sobre as mulheres, em como deviam ficar em casa a realizar tarefas domésticas e a cuidar da família e não, no futebol, ocupar cargos que estão destinados a homens:

“Eu lembro-me vagamente de uma situação em que alguém disse “cala-te lá, que tu não percebes nada de futebol” (...). Árbitras, já. Quando eu estava no A, por exemplo, já. Horrível, horrível. A senhora saiu de lá a chorar e eu tive que ir ter com ela à cabine, foi horrível e “devias estar a lavar a loiça, devias estar não sei quê”, dos pais do A, e era, elas utilizam um calção, às vezes, são mais fortinhas, outras não, “porque vens para aqui mostrar o rabo”, coisas ordinárias, que eu tive que mandar o homem sair e calar-se. Horrível, a miúda saiu ao intervalo chorar. Que é isto, não faz sentido, “tens que ir para casa lavar a loiça?”, já ouvi, já ouvi essas coisas.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Quando se trata de equipas seniores, já leva mais para a parte sexista, ou seja, vamos pôr as mulheres de partes, porque isto pode gerar algum conflito com os homens (...). Na minha opinião, é isso porque já aconteceu várias vezes terem-me recusado propostas para equipas seniores simplesmente por causa disso, ou seja, nem sequer verem o currículo, porque a priori “ok, és mulher, não vale a pena” e isso já aconteceu várias vezes. Já fui (...) negada por ser mulher para um cargo de fisioterapeuta de futebol masculino.” (Ent.9, mulher, 29 anos, Médico)

“Sempre a ouvir aquelas bocas de “mais valia estares em casa, a fazeres o jantar ou o almoço”, esses estereótipos que eles criam da mulher no seu dia-a-dia. No jogo, não, é aquela discriminação, é sempre aqueles comentários que fazem, tipo mandam, que nos referem a nós como mais inferiores (...).” (Ent.13, mulher, 25 anos, Arbitragem)

“Foi na saída do meu clube antigo. (...) Estava, pronto, inclinada se ia sair ou não, mas como já era um clube que estava há muitos anos, ouvi a proposta do novo presidente, novo diretor, já não me lembro, (...) e eu sou ambiciosa, no mundo do futebol, estava à espera de subir, não é? E a proposta foi completamente o oposto e eu perguntei porquê e disse que foi porque o novo treinador que vinha não queria mulheres. E eu perguntei como é que não quer mulheres, estamos a falar de um presidente que sabia que sempre houve mulheres naquele clube de futebol e nunca houve problemas. (...) “porque é que não posso subir porque vem um novo treinador que não conhece de lado nenhum e você conhece-me e, pelos vistos, não pode haver mulheres?”. (...) Aí, fui totalmente discriminada, não podia subir de cargo, vinha uma pessoa nova, com outras funções melhores, quem quer que seja, para um cargo superior ao meu, porque é homem e eu sou mulher.” (Ent.15, mulher, 29 anos, Médico)

Assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres

O quarto tema identificado é alusivo ao fenómeno da assimilação dos papéis estereotípicos das mulheres, que são percebidas como mais emotivas, e que engloba três subtemas: i) paternalismo dos homens; ii) mulheres vistas como mais organizadas e racionais; e iii) como figura materna.

O primeiro subtema mostra que há a perceção, entre entrevistados e entrevistadas, de que as mulheres são menos competentes do que os homens a desempenharem as suas funções no contexto do futebol. Isto deve-se a fatores relacionados com os estereótipos de género negativos, de que as mulheres não compreendem o mundo (masculino) do futebol, de serem consideradas o elo mais fraco, de falta de capacidades de liderança e tomada de decisão, entre outras competências. Perante tal perceção, verifica-se um certo paternalismo por parte dos homens, em que estes parecem sentir a necessidade de as proteger neste contexto. Também é referido que os homens adaptam a sua linguagem, atitude e forma de comunicar na presença das mulheres por assumirem que estas são mais frágeis e mais sensíveis, devendo, por isso, ter de ter mais cuidado nas interações com elas, na forma de passarem a sua mensagem, até mesmo na validação junto dos seus atletas:

“E, ao início, notas aqui algum cuidado, por exemplo, quando há assunto mais agressivo, ou algum *feedback* mais torto, ou rebenta alguma coisa, fica sempre tudo muito “ok, desculpa, não te queria dizer isto; calma, malta, está ali uma mulher, tenham lá cuidado”, assim, têm sempre algum cuidado, não vêm para cima de nós. Por exemplo, nunca vieram para cima de mim, propriamente, aos gritos, (...) têm é outra forma de falar

conosco (...). Sabem que as mulheres não lidam muito bem com gritos (...), nós, particularmente, associamos a este estigma de emotividade e fragilidade (...).” (Ent.2, mulher, 29, Psicologia)

“Eu sinto que os colegas, os treinadores com quem trabalhei de mais perto, fizeram o máximo que eles puderam para me integrar e para que os atletas me respeitassem e para me dar tanta importância quanto eles tinham no treino e nos jogos na equipa técnica.” (Ent.7, mulher, 23 anos, Psicologia)

“Tive um bocadinho mais de cuidado (...), porque temos sempre medo de algumas bocas de alguns putos, temos sempre esse receio e tendemos a proteger um bocadinho (...). Ah, temos que ter cuidado, é mulher, não está preparada, é mais frágil, não podemos gritar ou não podemos entrar de uma forma mais agressiva.” (Ent.3, homem, 32, Treino)

“Há pessoas que tratam as mulheres de forma diferente por acharem que a recetora é mais sensível do que os homens, ou é mais frágil para receber determinados tipos de argumento ou análise, então, a forma como é passada a informação, acho que é diferente de um homem para uma mulher.” (Ent.12, homem, 39, Direção)

Outras características que são atribuídas pelos/as entrevistados/as às mulheres que integram o contexto do futebol consistem na organização e numa certa racionalidade num contexto onde os homens tendem mais a deixar-se levar pelas emoções. De facto, apesar de serem percebidas como mais emotivas e empáticas, as mulheres são também mais organizadas no seu trabalho e tendem a possuir um maior controlo emocional, mostrando-se, a este nível, mais racionais nas suas ações do que os homens, no domínio desportivo:

“[Os homens] são muito práticos e, às vezes, deixam-se levar muito pelas emoções, não pensam muito nas coisas e nós, mulheres, temos a capacidade de “ok, calma lá, vamos lá baixar, sentem-se aqui, vamos conversar sobre isto e trabalhar”, somos muito mais operacionais e temos uma capacidade de trabalho que, muitas das vezes, os homens não têm, são mais desorganizados, vão se perdendo. (...) Acho que a mulher tem muito esta questão ou qualidade positiva nas estruturas desportivas onde está de trazer algo que os homens nem sempre têm, que é as questões de organização, de “calma, respira fundo, tudo se vai resolver.” (Ent.2, mulher, 29 anos, Psicologia)

“A mulher, em si, é mais exigente no trabalho, com ela própria. E, depois, eu, pelo menos, quando trabalho com uma mulher, logo o que espero é organização.” (Ent.8, homem, 51 anos, Planeamento)

“Nós somos muito mais organizadas, também somos, por um lado, emocionais, mas, por outro lado, somos muito mais racionais. Nós sabemos que há um problema, ok, vamos olhar para o problema, vamos pensar o que é preciso ou o que não é, o que temos de fazer. E eles, às vezes, nomeadamente no ramo do futebol, é muito o coração, aliás os homens deixam-se levar muito mais pelas emoções do que, propriamente, as mulheres, nesse sentido. Eu acho que, nesse aspeto, sim, devia haver mais mulheres, nomeadamente, na parte da organização, porque nós, não sei, acabamos por ter mais frieza para lidar com certas situações do que, propriamente, eles que vivem quase para aquilo.” (Ent.11, mulher, 21 anos, Treino)

“Existe a questão de que as mulheres entram num contexto em que, normalmente, são mais inteligentes que os homens, porque se expõem menos à crítica, porque são mais observadoras. Os homens tendem, em determinados momentos, falar demais e depois é o ego, sei lá, são as hormonas masculinas que falam mais alto. As mulheres são mais racionais, nesse sentido.” (Ent.12, homem, 39 anos, Direção)

Um último subtema mostra ainda que, no futebol, as mulheres aparecem como uma figura materna, traduzindo-se numa vantagem para as mesmas, já que, por este motivo, contribuem para estabelecer relações de maior confiança e proximidade com os/as atletas e os restantes membros do clube, que se sentem mais confortáveis a conversar com mulheres:

“Acho que até houve muitas situações em que foi bom ser mulher, porque houve muitos miúdos que abriram o jogo comigo e não com alguns treinadores, pelo facto de ser mulher e compreender algumas situações, ou eles acharem que compreenderíamos de uma maneira diferente. (...) Na formação, (...) têm aquela ideia de que, se for uma senhora, é mais maternal, ou seja, os miúdos vão sentir mais afeto e conseguir estar confiantes e confiarem em nós.” (Ent.9, mulher, 29 anos, Médico)

“As mulheres são mais sensíveis, mais observadoras ao nível das relações humanas, os homens descaram muito isso. São pessoas que são mais abertas, mais preocupadas, muito mais facilmente os nossos atletas se sentem mais confortáveis se estiverem a falar

com uma mulher do que um homem, porque veem sempre o homem como a autoridade, então, ficam sempre constrangidos, a grande maioria do seu tempo.” (Ent.12, homem, 39 anos, Direção)

“A vantagem é que [ter mulheres num contexto de futebol] nos traz essas mesmas diferenças que devem ser aproveitadas para as nossas relações humanas dentro da organização.” (Ent.5, homem, 30 anos, Treino)

“Nos principais escalões de formações é que eles têm uma ligação connosco diferente do que têm com os homens, porque olham para nós como uma figura mais materna e acabamos por criar mais cumplicidade com eles. Numa situação de maior stresse, eles conseguem acalmar mais connosco, mulheres, do que, propriamente, com os homens (...).” (Ent.14, mulher, 34 anos, Direção e Médico)

Estratégias das mulheres na gestão da situação: esforço, adaptação e profissionalismo

O quinto tema identificado foca as estratégias que as mulheres adotam para lidarem com a situação de desigualdade de género que existe no futebol, um domínio ainda masculino onde elas estão em condição de *tokens*. Este tema é composto por dois subtemas: i) necessidade de maior esforço e adaptação; e ii) profissionalismo.

O primeiro subtema indica que as mulheres recorrem a algumas estratégias de *coping* para lidarem com a sua condição de *tokens* num contexto dominado pelos homens, com tudo o que isso implica. Fazem-no no sentido de se adaptarem ao contexto seguindo outros *role models*, sendo esta questão crucial nos mais diversos aspetos, como, por exemplo, no que diz respeito à linguagem e ao comportamento, procurando não ter medo, ou não ser uma “florzinha de estufa que chora por tudo e por nada e que grita”:

“A maioria das mulheres tem de (...) ter cuidados (...), em termos de vestir, os cuidados que deve ter, em que local é que estou, como é que eu falo.” (Ent.3, homem, 32 anos, Treino)

“No futebol, a gente já sabe que é um mundo de homens, de palavrões e adaptamo-nos um bocadinho. Eu não ajo como os homens, ajo como uma mulher autêntica e não quero mudar. (...) No início, chateava-me. Não é que fique triste ou chore, mas, no início, saía um bocado chateada por alguns comportamentos. Mas a gente tem de mandar para trás das costas, porque, se nós nos chateamos, eles também se chateiam com certos

comportamentos dos colegas. Não é por ser mulher. Nós também temos que nos adaptar. Agora, se me disseres assim, “vem para aqui uma florzinha de estufa que chora por tudo e por nada e que grita”, claro que os homens não querem isso aqui no futebol (...). Mas acho que temos que ter uma postura, mudar a postura dependente dos locais e não é por estares no futebol, mudas a postura de “ok, este é o desporto, tenho que ser um bocadinho mais dura”, mas sorriso e fazes tudo como se fosses uma mulher.” (Ent.4, mulher, 51 anos, Planeamento)

“Acho que nós mudamos por estar na função que estamos, ou seja, às vezes, temos de nos adaptar a certas situações, mas algumas em situações de stresse e temos de encarar certos problemas como em todas as profissões.” (Ent.9, mulher, 29 anos, Médico)

“Acho que tentam adaptar tendo em conta a forma como veem as outras pessoas que já estão no clube e em funções parecidas, tentam adaptar de forma a fazer o mesmo para que a confiança depositada nessas pessoas que já estão há mais tempo seja a mesma depositada também nelas.” (Ent.10, homem, 25, Treino)

“E, então, tento sempre fazer o meu melhor desempenho, jogo após jogo, e depois para a semana, é outro jogo. (...) Acho que a estratégia que adotam é, efetivamente, trabalharem, ou seja, se calhar pensarem que é necessário mais trabalho para serem reconhecidas, para não falharem em nenhum momento, para tentar equilibrar, por assim dizer, as coisas e serem mais vistas, mais valorizadas (...).” (Ent.16, homem, 30, Arbitragem)

Para além do esforço e da adaptação ao contexto masculino, o profissionalismo foi bastante mencionado pelas entrevistadas e confirmado por entrevistados, tendo algumas delas declarado a necessidade de criar barreiras entre a sua vida pessoal e a sua vida profissional, pelo que não participam em saídas informais com os seus colegas homens. Referem, ainda, que a adoção de uma postura profissional, trabalhadora e honesta promove o respeito, e que isto passa também pela adequação do seu vestuário, que não deve ser muito revelador, para prevenir e não dar azo a comentários por parte dos colegas:

“Eu não vou jantar todos os dias com colegas do trabalho. Eu sou profissional e sou pessoa e eu não misturo trabalho com a parte pessoal. (...) Algumas estratégias de ter cuidado com o que vou vestir. (...) Parte do meu bom senso, que é se eu sou uma das

poucas mulheres que está no meio de homens, eu não vou de calções curtinhos apenas por respeito a mim própria e ao meu corpo, porque sei que vai ser motivo de conversa.” (Ent.2, mulher, 29 anos, Psicologia)

“Quando, normalmente, os homens têm a função de superior, seja a função que for no mundo do futebol, mas superiores a nós, acho que é uma questão de encarmos as situações tranquilas e resolvermos os problemas, não considerando que temos um homem à nossa frente, mas que temos uma pessoa à nossa frente que está a falar connosco, tem poder superior à nossa função, ou seja, hierarquicamente, mas não tem poder pessoal superior a nós (...).” (Ent.9, mulher, 29 anos, Psicologia)

“(...) a própria mulher preocupa-se com o que a outra pessoa pensa dela e leva a que as suas ações, às vezes, sejam estudadas, (...) com medo a que se leve a outras interpretações.” (Ent.8, homem, 51 anos, Planeamento)

“Acho que a estratégia que adotam é, efetivamente, trabalharem, ou seja, se calhar pensarem que é necessário mais trabalho para serem reconhecidas, para não falharem em nenhum momento, para tentar equilibrar, por assim dizer, as coisas e serem mais vistas, mais valorizadas (...)”. (Ent.16, homem, 30 anos, Arbitragem)

Capítulo IV. Conclusão

Este estudo pretendeu estudar as dinâmicas de género presentes no futebol, um contexto masculino em que as mulheres são escassas. Em primeiro lugar, a análise foca-se nas experiências vividas pelas mulheres que desempenham as suas funções em organizações de futebol, estando em condição de *tokens* ou sobreminoria, e as perspetivas dos seus colegas, homens, que integram o grupo dominante. Em segundo lugar, identifica algumas estratégias que estas mulheres adotam para gerir a sua condição de *tokens*.

Neste sentido, procurou corroborar os pressupostos de Kanter (1977, 1993) neste contexto, ou seja, verificar se ocorrem os três fenómenos teorizados pela autora em relação às mulheres *tokens*: a elevada visibilidade das mulheres *tokens*; a polarização das diferenças entre estas e o grupo dos dominantes por parte destes; e a assimilação aos papéis estereotípicos do grupo de pertença das mulheres *tokens*. A abordagem aplicada centra-se, portanto, na teoria do *tokenism* de Kanter (1977, 1993), englobando as conceções de organizações e hierarquias *genderizadas* de Acker (1990), de sistemas de género de Connell (2002) e da assimetria simbólica de género de Amâncio (1992, 1994).

Após a análise do material das 16 entrevistas, constata-se que a influência familiar sobressai como um fator decisivo no que diz respeito à escolha da profissão. Contudo, registam-se variações entre homens e mulheres: enquanto os homens entrevistados revelam ter sentido apoio por parte da família e dos amigos, as mulheres entrevistadas expressam falta de apoio social devido aos preconceitos que existem relativamente às mulheres no futebol. Por isso mesmo, mais uma vez, estas tendem a encontrar obstáculos e desafios, devido a estereótipos de que as mulheres não percebem de futebol e não pertencem a este mundo masculino. Neste sentido, as desigualdades de género que existem nas organizações de futebol parecem refletir a sociedade mais alargada (Acker, 1990; Connell, 2006; Santos & Amâncio, 2014).

De facto, todos/as os/as entrevistados/as partilham da consciência de que o futebol é ainda, atualmente, um contexto masculino e, tal como Welfrod (2011) verificou, sublinham os progressos insuficientes que têm sido realizados no sentido de integrar mais mulheres neste desporto, visto que ainda existem várias barreiras e constrangimentos que dificultam a sua integração (McGinnis et al., 2005). Por um lado, o conflito entre a vida familiar e a vida profissional condiciona a participação das mulheres neste contexto, pois elas são ainda consideradas como responsáveis pelo desempenho das tarefas domésticas e familiares (Amâncio, 1994), sobrando pouco tempo para se dedicarem a estas atividades. Este aspeto reflete a perpetuação das hierarquias *genderizadas*, em que as organizações procuram pessoas

que estejam disponíveis e não tenham responsabilidades familiares (Acker, 1990), algo que se verifica também no contexto do futebol.

Por outro lado, regista-se uma dicotomia nos discursos quanto às restantes razões para as mulheres serem excluídas deste desporto. Alguns entrevistados e entrevistadas apontam que é a falta de interesse por parte das mulheres que leva à escassez destas no futebol (i.e., culpam as vítimas), por oposição a outros/as que acreditam que existe falta de oportunidades para as mulheres que queiram trabalhar neste contexto desportivo, sendo mencionado que, em concordância com Acker (1990), a divisão e organização do trabalho em clubes desportivos contribui para a divisão de género, nomeadamente nos processos de recrutamento e seleção que impedem a inclusão das mulheres nos mesmos.

Em relação ao primeiro objetivo específico, verifica-se o fenómeno da elevada visibilidade teorizado por Kanter (1977, 1993), uma vez que os/as entrevistados/as salientam a exposição a que as mulheres estão sujeitas nas organizações desportivas, sendo também mais fácil saber os nomes das colegas mulheres e conhecê-las por representarem uma pequena minoria. Para além disso, estas referem que existe uma desconfiança inicial quanto às suas competências por parte dos seus colegas homens, o que as leva a sentirem mais pressões para o bom desempenho, algo que é confirmado pelos entrevistados. Desta forma, tal como referem Santos e Amâncio (2014), elas esforçam-se mais para mostrar que são tão competentes como os seus pares homens e que merecem igualmente pertencer ao contexto de futebol.

No que diz respeito ao fenómeno da polarização, as evidências de Kanter (1977, 1993) foram corroboradas, visto que os/as participantes explicitaram a consciência de que ocorrem tratamentos diferenciados entre os homens e as mulheres por parte dos homens neste contexto, tendendo as mulheres *tokens* a experienciar isolamento social (Yoder et al., 1983). Este resulta também em casos mais extremos de assédio e discriminação a que elas estão sujeitas no contexto. São apontadas situações em que as mulheres referem ter sentido desconforto devido a comportamentos e comentários de carácter sexual da parte dos colegas homens. Além disso, registam-se discursos, de mulheres e homens, que mencionam episódios de discriminação face às mulheres, destacando, nomeadamente, que estas não podem ocupar cargos de liderança por serem mulheres, aspeto que reforça as relações *genderizadas* do poder (Connell, 2002). Assim, estas evidências confirmam também as teorias feministas, já que consideram que as situações de assédio e discriminação impedem a integração das mulheres em contextos considerados masculinos (Santos & Amâncio, 2014) e a sua ascensão a cargos de poder, ocorrendo, assim, o fenómeno designado por “teto de vidro” (Barreto et al., 2009).

Quanto à assimilação aos papéis estereotípicos do seu grupo de pertença, mais uma vez, nota-se que os homens percecionam que as mulheres são menos competentes a desempenhar as suas funções neste contexto, devido a fatores relacionados com os estereótipos de que as mulheres não percebem o desporto e, conseqüentemente, não pertencem a este meio. Isto resulta num certo paternalismo, em que os homens sentem a necessidade de proteger as mulheres no seu contexto, seja na adaptação da sua linguagem e de certos cuidados nas interações com as mulheres, aspeto também observado no contexto militar (Yoder et al., 1983). Para além disso, comprova-se que as mulheres são vistas como figuras maternais, tal como Kanter (1977, 1993) mencionou, revelando-se que estas consistem em fontes de conforto para com os atletas, sendo empáticas e boas ouvintes. Neste contexto, estas mulheres são também associadas à função de fornecer apoio emocional (Santos & Amâncio, 2014), sendo que os entrevistados reconhecem o seu desempenho com base na qualidade das relações humanas que estabelecem e não nas suas competências, aspeto que reforça a teoria da assimetria simbólica (Amâncio, 1992, 1994).

Apesar de alguns resultados corroborarem o fenómeno de assimilação, verificamos também discursos que contrariam os estereótipos de género, existindo, nomeadamente, registos em como, no contexto de futebol, as mulheres aparentam ser mais organizadas e racionais do que os homens, percebidos como mais emotivos pelas suas pares mulheres em algumas situações. Tal pode ser explicado pela necessidade de as mulheres se adaptarem às normas e procurarem seguir modelos masculinos para ocuparem de forma eficaz cargos também masculinos. Por exemplo, de acordo com Fasting e Pfister (2000), para serem consideradas bem-sucedidas como treinadoras, muitas vezes, as mulheres *tokens* adotam comportamentos de agressão e dominância, características naturalmente associadas à masculinidade, no futebol.

Em último lugar, observaram-se mais algumas estratégias adotadas pelas mulheres para gerirem a sua condição de *tokens* em organizações de futebol. É admitido que existe a necessidade de realizarem um maior esforço para se adaptarem ao contexto masculino, que passa, nomeadamente, por aceitarem as práticas normativas masculinas para que sejam percecionadas como mais competentes. Esta evidência pode ser explicada por Talbot (2002), que defende que as mulheres, ao adotarem comportamentos semelhantes aos dos seus pares homens, em contextos masculinos, podem ter um maior acesso a cargos mais importantes.

De facto, verifica-se que ter atitudes de profissionalismo é também imprescindível para que estas mulheres possam atuar no futebol, inclusive o estabelecimento de limites entre a sua vida pessoal e a sua vida profissional, a adequação do vestuário e da linguagem ao contexto. Neste sentido, a adesão das mulheres às normas de género que são propagadas nestas organizações *genderizadas* (Santos & Amâncio, 2014) aparece também como uma estratégia que facilita a

integração das mulheres no futebol. Isto tem consequências negativas, já que continua a contribuir para as divisões de género nestas organizações e a permanência do *status quo*.

Em suma, os resultados demonstram que, quando estão em condição de *tokens*, as mulheres, que desempenham as suas funções no futebol, experienciam a maior parte das consequências negativas teorizadas por Kanter (1977, 1993), nomeadamente, uma elevada visibilidade, que faz com que se sintam pressionadas para ter um melhor desempenho, situações de isolamento social, assédio e discriminação, resultantes do contraste dos seus atributos com os dos seus colegas homens. Contudo, parece não ocorrer totalmente o fenómeno da assimilação e do “aprisionamento de papéis”, identificado pela autora, já que não são associadas características de emotividade e fragilidade a estas mulheres, embora ocorra um certo paternalismo e sejam vistas como figuras maternas.

Este estudo tem limitações que importa aqui salientar. É importante apontar que a natureza qualitativa da abordagem adotada, que contribui para o aumento da subjetividade da análise dos resultados e a dificuldade em manter o rigor e a imparcialidade na mesma, e o tamanho da amostra não permitem generalizações a contextos similares a este ou a outros contextos da sociedade. Tratando-se de uma amostra por conveniência, pode resultar em enviesamentos, uma vez que não representa a totalidade da população que queremos estudar. É essencial referir, ainda, que a pandemia de Covid-19 limitou a realização das entrevistas de forma presencial, sendo a maioria feitas *online*, através da Plataforma *Zoom*, o que poderá ter influenciado, de alguma forma, os resultados.

Para estudos futuros, a inclusão de uma amostra aleatória e mais alargada deverá ser vantajosa no sentido da validação e fiabilidade de eventuais resultados. Pode ser interessante realizar estudos comparativos com outras realidades e culturas europeias, em que o futebol se constitui como um desporto popular, por exemplo, Inglaterra, Alemanha, Espanha. Outra sugestão para investigação futura passa por procurar corroborar as evidências, incluindo uma vertente étnico-racial, nomeadamente, procurar compreender se as mulheres negras, em condições de *tokens*, experienciam as mesmas consequências negativas no futebol que as mulheres brancas, ou se estão sujeitas a mais discriminações do que estas, como verificou Ferreira (2021) noutros contextos profissionais. Por fim, seria igualmente relevante o foco no dirigismo desportivo no futebol, uma vez que o número de mulheres em cargos de chefia é ainda mais escasso do que nas restantes funções.

Para finalizar, é essencial distinguir este estudo no panorama português, sendo um dos pioneiros nesta área, procurando compreender as experiências das mulheres neste contexto desportivo, de forma a perceber os obstáculos e desafios que encontram no que diz respeito à

sua integração e permanência no futebol, um mundo que continua marcadamente masculino. Contribuiu, também, para confirmar que as organizações de futebol podem ser consideradas contextos *genderizados*, em que as mulheres *tokens* se deparam com várias desvantagens que levam a que experienciem maior pressão para terem um melhor desempenho, se sintam isoladas neste meio, e sejam ainda alvo de assédio e discriminação.

Referências Bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Almeida, C. (2000). A mulher nas instâncias federativas do desporto. *Revista Desporto*, 3, 6-11. <https://revistas.ufg.br/fef/article/download/22091/15687>
- Amâncio, L. (1992). As assimetrias nas representações do género. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 35, 9-22. <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/34/Ligia%20Amancio%20-%20As%20Assimetrias%20nas%20Representacoes%20do%20Genero.pdf>
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Afrontamento.
- Amâncio, L., & Oliveira, J. M. (2014). Ambivalências e desenvolvimentos dos estudos de género em Portugal. *Faces de Eva*, 32, 23-42. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/8956/1/publisher_version_03_Estudos_Ligia_Amancio.pdf
- Barreto, M., Ryan, M., & Schmitt, M. (2009). *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. American Psychological Association.
- Berg, E. C., Migliaccio, T. A., & Anzini-Varesio, R. (2014). Female football players, the sport ethic and the masculinity-sport nexus. *Sport in Society*, 17(2), 176-189. <http://doi.org/10.1080/17430437.2013.828699>
- Bridgewater, S. (2018). Women and football. In S. Chadwick, D. Parnell, P. Widdop & C. Anagnostopoulos (Eds.), *Routledge handbook of football business and management* (pp. 351-365). Routledge.
- Britton, D. M., & Logan, L. (2008). Gendered organizations: Progress and prospects. *Sociology Compass*, 2(1), 107-121. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00071.x>
- Bromberger, C. (2010). Sport, football and masculine identity. The stadium as a window onto gender construction. In S. Frank & S Steets (Eds.), *Stadium worlds: Football, space and the built environment* (pp. 181-194). Routledge.
- Brown, D. (2006). Pierre Bourdieu's "masculine domination" thesis and the gendered body in sport and physical culture. *Sociology of Sport Journal*, 23(2), 162– 188. <https://doi.org/10.1123/ssj.23.2.162>
- Burgess, I., Edwards, A., & Skinner, J. (2003). Football culture in an Australian school setting: The construction of masculine identity. *Sport, Education and Society*, 8(2). 199-212. <https://doi.org/10.1080/1357332032000106509>

- Bryan, A., Pope, S., & Rankin-Wright, A. J. (2021). Examining women's exclusion from core leadership roles in the "extremely gendered" organization of men's club football in England. *Gender & Society*, 35(6), 940-970. <https://doi.org/10.1177/08912432211046318>
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2008). Doing and undoing gender in sport governance. *Sex Roles*, 58, 81-92. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9351-9>
- Cockburn, C. (1983). *Brothers: Male dominance and technological change*. Routledge & Kegan Paul.
- Cockburn, C. (1985). *Machinery of dominance*. Pluto Press.
- Congdon-Hohman, J., & Matheson, V. A. (2011). International women's soccer and gender inequality: Revisited. *Economics Department Working Papers*, 18, 2-24. https://crossworks.holycross.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=econ_working_papers
- Connell, R. W. (1987). *Gender & power*. Polity Press.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Polity Press.
- Connell, R. W. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 66, 792-960. <https://doi.org/10.1111/j.15406210.2006.00652.x>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2004). *Gender inequality at work*. Russell Sage Foundation.
- Dormanen, R., Sanders, C. S., Maffly-Kipp, J., Smith, J. L., & Vess, M. (2020). Assimilation undercuts authenticity: A consequence of women's masculine self-presentation in masculine contexts. *Psychology of Women Quarterly*, 44(4), 488-502. <https://doi.org/10.1177/0361684320947648>
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Fasting, K., & Pfister, G. (2000). Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review*, 6(1), 91-110. <https://doi.org/10.1177/1356336X000061001>
- Ferreira, R. A. (2021). *Género e etnicidade: o papel das mulheres "tokens" na promoção da igualdade e na mudança social* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/2332>

- Flodge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947. <https://doi.org/10.2307/2578787>
- Fogel, C. (2011). Sporting masculinity on the gridiron: Construction, characteristics and consequences. *Canadian Social Science*, 7(2), 1–14. <http://doi.org/10.3968/j.css.1923669720110702.001>
- Fylan, F. (2005). Semi-structured interviewing. In J. Miles & P. Gilbert (Eds.), *Handbook of research methods for clinical and health psychology* (pp. 65-78). Oxford University Press.
- Graça, O. (2004). A participação das mulheres nos diferentes aspectos da dinâmica desportiva. *Povos e Culturas*, 9, 393-406. <https://doi.org/10.34632/povoseculturas.2004.8839>
- Hignett, S., & McDermott, H. (2013). Qualitative methodology for economics. In J. R. Wilson, & S. Sharples (Eds.), *Evaluation of human work: A practical ergonomics methodology* (4^a ed., pp. 119-138). CRC Press.
- Jarman, J., Blackburn, R. M., & Racko, G. (2012). The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries. *Sociology*, 46(6), 1003–1019. <https://doi.org/10.1177/0038038511435063>
- Kalra, S., Pathak, V., & Jena, B. (2013). Qualitative research. *Perspectives in Clinical Research*, 4(3), 192. <https://doi.org/10.4103/2229-3485.115389>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal Sociology*, 82, 965-990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. BasicBooks.
- Kite, M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. In F. L. Denmark & M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (pp. 205–236). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: An analysis. *Sex Roles*, 1(1), 51–67. <https://doi.org/10.1007/bf00287213>
- Magrath, R. (2018). “To try and gain an advantage for my team”: Homophobic and homosexually themed chanting among English football fans. *Sociology*, 52(4), 709–26. <https://doi.org/10.1177/0038038517702600>
- McKay, J. (1997). *Managing gender: Affirmative action and organizational power in Australian, Canadian, and New Zealand sport*. State University of New York Press.

- Rehman, L., & Frisby, W. (2000). Is self-employment liberating or marginalizing? The case of women consultants in the fitness and sport industry. *Journal of Sport Management*, 14(1), 41-63. <https://doi.org/10.1123/jsm.14.1.41>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2007). Reacções às acções positivas – o olhar da psicologia social do género. In M. B. Monteiro, M. Calheiros, R. Jerónimo, C. Mouro, & P. Duarte (Orgs.), *Percursos de investigação em psicologia social e organizacional*, 5 (Vol. II, pp. 57-74). Edições Colibri.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: Consequências e reacções. *Análise Social*, 212(3), 700-726. http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_212_d04.pdf
- Amâncio, L., & Santos, M. H. (2021). Gender equality and modernity in Portugal. An analysis on the obstacles to gender equality in highly qualified professions. *Social Sciences*, 10(5), 162. <https://doi.org/10.3390/socsci10050162>
- Sasson-Levy, O. (2011). The military in a globalized environment: Perpetuating an “extremely gendered” organization. In E. L. Jeanes, D. Knights & P. Y. Martin (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (pp. 391-410). Wiley.
- Sax, L. J. (1996). The dynamics of “tokenism”: How college students are affected by the proportion of women in their major. *Research in Higher Education*, 37(4), 389-425. <https://doi.org/10.1007/BF01730108>
- Shaw, S., & Hoerber, L. (2003). A strong man is direct and a direct woman is a bitch: Analyzing discourses of masculinity and femininity and their impact on employment roles in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347–76. <https://doi.org/10.1123/jsm.17.4.347>
- Sherry, E., Osborne, A., & Nicholson, M. (2016). Images of sports women: A review. *Sex Roles*, 74, 299-309. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0493-x>
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. *Journal of Criminal Justice*, 38, 633-639. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.036>
- Talbot, M. (2002). Playing with patriarchy: The gendered dynamics of sports organizations. In S. Scraton & A. Flintoff (Eds.), *Gender and sport: A reader* (pp. 277–291). Routledge.
- Tyler, M., Carson, L., & Reynolds, B. (2019). Are fire services “extremely gendered” organizations? Examining the Country Fire Authority (CFA) in Australia. *Gender, Work & Organization*, 26(9), 1304–1323. <https://doi.org/10.1111/gwao.12393>

- Welch, S., & Sigelman, L. (2007). Who's calling the shots? Women coaches in division I women's sports. *Social Science Quarterly* 88(5), 1415-1434. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2007.00509.x>
- Welford, J. (2011). Tokenism, ties and talking too quietly: Women's experiences in non-playing football roles. *Soccer & Society*, 12(3), 365-381. <https://doi.org/10.1080/14660970.2011.568103>
- Whisenant, W., Pederson, P. M., & Obenour, B. L. (2002). Success and gender: determining advancement in intercollegiate athletic directors. *Sex Roles*, 47, 485-491. <https://doi.org/10.1023/A:1021656628604>
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world. Men who do "women's work"*. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520915220>
- Yoder, J., Adams, J., & Prince, H. (1983). The price of a token. *Journal of Political and Military Sociology*, 11, 325-337. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED201930.pdf>
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems*, 35(1), 64-77. <https://doi.org/10.2307/800667>

Anexos

Anexo A: Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**. O estudo tem por objetivo geral estudar as dinâmicas de género presentes no futebol.

O estudo é realizado por Joana Salvador (jmssr1@iscte-iul.pt), sob orientação da Doutora Maria Helena Santos (helenasantos@iscte-iul.pt), investigadora no Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS-IUL) da mesma instituição, que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste em responder a uma entrevista individual semiestruturada, que será gravada em áudio por forma a assegurar que a informação obtida será tratada de forma integral e com a maior imparcialidade. Esta poderá durar cerca de 45 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

A participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora, pelo que **aceito** nele participar.

_____ (local), ____ / ____ / ____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo B: Questionário de Dados Sociodemográficos

Nº da Entrevista	
Sexo	
Idade	
Nacionalidade	
Estado civil	
Habilitações Literárias	
Ano em que começou a exercer esta profissão	
Local de Trabalho atual	
Função que desempenha	
Departamento que integra	
A quem reporta: É homem ou mulher?	
Outras informações relevantes	
Tempo que demorou a entrevista	
Data em que foi realizada	

Anexo C: Guião de Entrevista aos Homens

Quando entrou no mundo do futebol?

Porque decidiu começar a trabalhar neste mundo? O futebol foi a 1ª opção?

Quais foram as reações por parte da família, amigas/os, etc.?

Como foi o seu processo de integração neste contexto desportivo? Encontrou alguns obstáculos?

Quando olhamos para o Nº de homens e mulheres no mundo do futebol, verificamos uma grande diferença numérica, com uma prevalência de homens. O que pensa desta situação?

Considerando o contexto em que trabalha, verifica-se o mesmo?

Por que razão acha que esta situação de desequilíbrio acontece? (i.e., como a interpreta e explica)?

Como considera que pode ser resolvida a situação no contexto desportivo? (i.e., como pode ser promovido um maior equilíbrio entre homens e mulheres)?

Quem está mais visível ou foco de maior atenção nesta organização desportiva, os homens ou as mulheres?

Sabe quantas mulheres existem no seu contexto de trabalho?

Todos sabem os seus nomes ou quantas mulheres são no contexto?

Acha que elas sentem a necessidade de provar as suas competências ou pressões para um melhor desempenho?

Sente que os erros ou os sucessos delas são mais notados do que os dos homens (a maioria)?

Sente que elas estão sob uma vigilância permanente de quem as rodeia?

Em relação ao contexto do futebol, já alguma vez sentiu que as mulheres foram tratadas de forma diferente dos homens por serem mulheres? As mulheres são tratadas de outra forma? Qual?

Sente que, por vezes, são feitas comparações entre homens e mulheres, isto é, que há tratamentos diferenciados por serem mulheres?

Já alguma vez sentiu que elas foram excluídas (e.g., das conversas, das saídas com as colegas, etc.) ou ignoradas pelos colegas? Alguma vez observou alguma colega ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à aceitação delas, ou à integração/adaptação, ou assédio, ou restrições, ou suspeição, ou resistências por parte dos colegas homens?

O que é ser mulher nesta entidade desportiva? Quais as vantagens e desvantagens? Conte-me as suas experiências sobre mulheres no futebol.

Quais acha que são as vossas expectativas, enquanto colegas, face às mulheres a exercer esta atividade desportiva?

Pensa que os homens acham que as mulheres exercem a sua atividade futebolística de forma diferente, enquanto mulheres?

Pensa que as características geralmente associadas às mulheres (e.g., que são, em geral, percebidas como sendo frágeis, emotivas, etc.) são assimiladas às mulheres que exercem a sua atividade no futebol? É isso que se requer delas?

Sente que, no contexto do futebol, as mulheres tendem a assumir posturas tradicionalmente masculinas? Ou sente que, mais do que combater os papéis estereotipados, elas aceitam-nos e agem “como mulheres”?

Sendo mulheres num “mundo de homens”, com tudo o que isso implica, como acha que elas gerem a situação?

Anexo D: Guião de Entrevista às Mulheres

Quando entrou no mundo do futebol?

Porque decidiu começar a trabalhar neste mundo? O futebol foi a sua 1ª opção?

Quais foram as reações por parte da família, amigas/os, etc.?

Como foi o seu processo de integração neste contexto desportivo? Encontrou alguns obstáculos?

Quando olhamos para o N° de homens e mulheres no mundo do futebol, verificamos uma grande diferença numérica, com uma prevalência de homens. O que pensa desta situação?

Considerando o contexto em que trabalha, verifica-se o mesmo?

Por que razão acha que esta situação de desequilíbrio acontece? (i.e., como a interpreta e explica)?

Como considera que pode ser resolvida a situação no contexto desportivo? (i.e., como pode ser promovido um maior equilíbrio entre homens e mulheres)?

Quem acha que é mais visível ou foco de maior atenção nesta organização desportiva, os homens ou as mulheres?

Sabe quantas mulheres existem no seu contexto de trabalho?

Todos sabem os seus nomes ou quantas mulheres são no contexto?

Pessoalmente, sente-se mais visível por ser mulher?

Todos sabem o seu nome e a conhecem?

Alguma vez sentiu a necessidade de provar as suas competências ou sentiu pressões para um melhor desempenho?

Sente que os seus erros ou sucessos são mais notados do que os dos homens (a maioria)?

Sente que está sob uma vigilância permanente de quem a rodeia?

Já alguma vez se sentiu tratada de forma diferente dos colegas homens por ser mulher?

As mulheres são tratadas de outra forma? Qual?

Sente que, por vezes, são feitas comparações entre homens e mulheres, isto é, que há tratamentos diferenciados por ser mulher?

Já alguma vez se sentiu excluída (e.g., das conversas, das saídas com colegas etc.) ou foi ignorada pelos colegas homens?

Alguma vez observou alguma colega ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à sua aceitação, integração ou adaptação, ou assédio, ou restrições, ou suspeição, ou resistências por parte dos colegas homens?

O que é ser mulher nesta entidade desportiva? Quais as vantagens e desvantagens? Conte-me as suas experiências enquanto mulher no futebol.

Quais acha que são as expectativas dos seus colegas face a si, enquanto mulher, a exercer esta atividade desportiva?

Pensa que eles acham que exerce a sua atividade futebolística de forma diferente, enquanto mulher?

Pensa que as características geralmente associadas às mulheres (e.g., que são, em geral, percebidas como sendo frágeis, emotivas, etc.) são assimiladas às mulheres que exercem a sua atividade no futebol? É isso que se requer delas?

Sente que, no contexto do futebol, tende a assumir posturas tradicionalmente masculinas? Ou sente que, mais do que combater os papéis estereotipados, aceita-os e age “como uma mulher”?

Sendo uma mulher num “mundo de homens”, com tudo o que isso implica, como gere a situação?