



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
Faculdade de Educação Física

**JULIA GRAVENA PASSERO**

**PROCESSO DE INSERÇÃO E FORMAÇÃO DE TREINADORAS ESPORTIVAS  
DE ALTO RENDIMENTO NO BRASIL**

CAMPINAS  
2023

**JULIA GRAVENA PASSERO**

**PROCESSO DE INSERÇÃO E FORMAÇÃO DE TREINADORAS ESPORTIVAS  
DE ALTO RENDIMENTO NO BRASIL.**

*Dissertação apresentada à Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestra em Educação Física, na Área de Biodinâmica do Movimento e Esporte.*

Supervisora/Orientadora: Larissa Rafaela Galatti

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA JULIA GRAVENA PASSERO, E ORIENTADA PELA PROFA. DRA. LARISSA RAFAELA GALATTI

CAMPINAS  
2023

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas  
Biblioteca da Faculdade de Educação Física  
Andréia da Silva Manzato - CRB 8/7292

P267p Passero, Julia Gravena, 1992-  
Processo de inserção e formação de treinadoras esportivas de alto rendimento no Brasil / Julia Gravena Passero. – Campinas, SP : [s.n.], 2023.

Orientador: Larissa Rafaela Galatti.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física.

1. Treinadoras de futebol. 2. Esportes - Rendimento. 3. Formação profissional. 4. Inserção. I. Galatti, Larissa Rafaela. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação Física. III. Título.

Informações Complementares

**Título em outro idioma:** Process os insertion and formation of high performance of women coaches in Brazil

**Palavras-chave em inglês:**

Women coaches

High performace level

Professional formation

Insertion

**Área de concentração:** Biodinâmica do Movimento e Esporte

**Titulação:** Mestra em Educação Física

**Banca examinadora:**

Larissa Rafaela Galatti [Orientador]

Mariana Zuanetti Martins

Alcides José Scaglia

**Data de defesa:** 23-06-2023

**Programa de Pós-Graduação:** Educação Física

**Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)**

- ORCID do autor: 0000-0003-4423-8080

- Currículo Lattes do autor: : <http://lattes.cnpq.br/0077931282410640>

**COMISSÃO EXAMINADORA**

**Profa. Dra. Larissa Rafaela Galatti**

Orientadora

**Profa. Dra. Marina Zuaneti Martins**

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

Titular da banca

**Prof. Dr. Alcides José Scaglia**

Universidade Estadual de Campinas – FEF/UNICAMP

Titular da banca

A Ata da Defesa, assinada pelos membros da Comissão Examinadora, consta no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade;

Dedico este trabalho, especialmente à Deus e a minha família que sempre me apoiaram, me deram forças e coragem para atingir meus objetivos, as minhas amigas, amigos, e as professoras e professores pela troca de conhecimento e aprendizado ao longo desses anos.

## AGRADECIMENTOS

À Deus, em primeiro lugar, que me guia, protege e ajuda a encarar os desafios.

À minha mãe e ao meu pai, Maria Aparecida Gravena Passero e Edson Passero, pelo exemplo de valentia, coragem, honestidade sempre presentes. Serei eternamente grata a vocês, por todo apoio, ensinamentos, conselhos, esforços, por me ensinarem o valor da família e pelo amor incondicional, sem vocês não estaria onde estou.

Ao meu irmão, Vinicius Gravena Passero, pelo amor, amizade, carinho e parceria ao longo da vida.

À minha companheira Mariane Alves, por todo seu amor, paciência, carinho e amizade.

À minha orientadora e amiga Larissa Galatti, por insistir, persistir e acreditar até o fim que conseguiria finalizar esse ciclo.

À agência Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq), pelo financiamento concedido, processo número: 130448/2019-2.

*“Se eu fosse contar a minha vida de trás para frente, talvez faria mais sentido do que na ordem cronológica dos fatos. Vivo o sonho que sempre sonhei, acompanhado por uma estrela que me faz sentir e fazer sentido cada vez mais sonhar!”*

*Julia Gravena Passero*

*“Apesar de tudo vou viver sorrindo”*

*Esther Martins dos Santos*

## RESUMO

Diante da baixa representatividade de mulheres nos cargos de treinadoras esportivas no alto rendimento Brasileiro, o estudo tem como objetivo investigar o processo de entrada e formação das primeiras e únicas treinadoras campeãs nacionais em modalidades coletivas no Brasil. A fim de melhor compreender a inserção das treinadoras, o estudo será pautado na teoria do modelo ecológico de barreiras e apoios de treinadoras, divididos em quatro níveis: (i) individual, (ii) interpessoal, (iii) Organizacional/estrutural e (iv) contexto sociocultural (LAVOI e DUTOVE, 2012). Para melhor assimilação do processo de formação, a pesquisadora irá basear nos contextos de aprendizado proposto por Nelson, Cushion e Potrac (2006), tripé no qual é dividido em: (1) contexto formal; (2) contexto não-formal e (3) contexto informal. O estudo utiliza uma abordagem qualitativa caracterizado como um estudo descritivo e é baseado na entrevista retrospectiva como metodologia para a pesquisa. Utilizamos um processo de amostra intencional para selecionar as participantes do estudo. Primeiramente, fizemos um levantamento de todas as mulheres treinadoras atuantes em modalidades coletivas em competições nacionais no ano de 2019. Identificamos apenas quatro profissionais entre os 50 cargos analisados e apenas duas campeãs nacionais pioneiras, as quais foram de forma intencional convidadas para participar desse estudo. Ao decorrer da investigação, uma treinadora brasileira se consagrou a primeira e única mulher campeã da América no mesmo ano e convidada a participar dessa pesquisa. Para os métodos de coleta de dados utilizamos o instrumento Rappaport Time Line (RTL), adaptado por Langley e Knight (1999), e a entrevista semiestruturada a fim de analisar a trajetória e história de vida da treinadora. Os resultados iniciais indicaram que a utilização do RTL foi um instrumento fundamental como um ativador de memória para a participante. O conjunto de dados foi analisado através do método da análise temática. Os resultados indicam mais suportes no contexto interpessoal e intrapessoal do que no contexto organizacional e sociocultural. Achados que corroboram e identificam a defasagem das camadas (iii) e (iv). Outro resultado significativo, foi a importância do contexto de aprendizado não formal, pelas relações criadas, facilitando o reconhecimento da capacidade e competência da mulher, fundamental para sua entrada no alto rendimento esportivo. Como aplicações práticas, esse estudo aponta a necessidade de clubes criarem parceria com as federações, confederações e universidades para viabilizar a inserção de mulheres no cargo de treinadora.

**Palavras-chave:** Treinadoras; Alto Rendimento; Formação; Inserção.

## ASBTRACT

Faced with the low representation of women in the positions of sports coaches in the Brazilian high performance, the study aims to investigate the process of entry and formation of the first and only national champion coaches in collective sports in Brazil. In order to better understand the insertion of coaches, the study will be based on the theory of the ecological model of barriers and supports for coaches, divided into four levels: (i) individual, (ii) interpersonal, (iii) organizational/structural and (iv) ) sociocultural context (LAVOI and DUTOVE, 2012). For a better assimilation of the training process, the researchers will base themselves on the learning contexts proposed by Nelson, Cushion and Potrac (2006), a tripod in which it is divided into: (1) formal context; (2) non-formal context and (3) informal context. The study uses a qualitative approach characterized as a descriptive study and is based on a retrospective interview as a research methodology. We used an intentional sampling process to select study participants. First, we carried out a survey of all women coaches working in collective sports in national competitions in 2019. We identified only four professionals among the 50 positions analyzed and only two pioneering national champions, who were intentionally invited to participate in this study. During the investigation, a Brazilian coach became the first and only female champion of America in the same year and was invited to participate in this research. The preparation and deepening of the instrument and with the aim of evaluating the data collection methods. We used the Rappaport TimeLine (RTL) instrument, adapted by Langley and Knight (1999), and the semi-structured interview in order to analyze the trainer's trajectory and life history. The initial results indicated that the use of the RTL was a fundamental instrument as a memory activator for the participant. The data set was analyzed using the thematic analysis method. The results indicate more supports in the interpersonal and intrapersonal context than in the organizational and sociocultural context. Findings that corroborate and identify the gap in layers (iii) and (iv). Another significant result was the importance of the non-formal learning context, through the relationships created, facilitating the recognition of women's capacity and competence, fundamental for their entry into high performance sports. As practical applications, this study points to the need for clubs to create partnerships with federations, confederations and universities to enable the insertion of women in the position of coach.

**Keywords:** Women Coaches; High Performance level; Formation; Insertion.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2. OBJETIVO GERAL</b> .....	<b>13</b>
2.1 <i>Objetivos específicos</i> .....	13
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
3.1 <i>Mulheres no esporte e na sociedade</i> .....	13
3.2 <i>Mulheres e cargos de liderança no esporte</i> .....	16
3.3 <i>Inserção de treinadoras</i> .....	19
3.4 <i>Processos de formação de treinadores e treinadoras</i> .....	23
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	<b>28</b>
4.1 <i>Participantes</i> .....	28
4.2 <i>Instrumentos para coleta de dados</i> .....	31
4.2.1 <i>Rappaport Time Line (RTL)</i> .....	32
4.2.2 <i>Entrevista Semiestruturada</i> .....	32
4.3 <i>Aprofundamento da pesquisadora sobre o instrumento</i> .....	33
4.4 <i>Confiabilidade do estudo</i> .....	34
4.5 <i>Análise de dados</i> .....	36
<b>5. RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>39</b>
5.1 <i>A trajetória e a inserção da treinadora de alto rendimento esportivo</i> .....	39
5.1.1 <i>Individual - De dentro para fora: quais razões (apesar do que) te levaram a fazer parte disso?</i> .....	40
5.1.2 <i>Interpessoal - O que ela não vê ela não almeja!?</i> .....	51
5.1.3 <i>Organizacional - Ser mulher é desafiar o sistema: Hora de mudanças!?</i> .....	59
5.1.4 <i>Contexto Sociocultural - Reproduzir ou repensar?</i> .....	64
5.2 <i>O processo de formação da treinadora de alto rendimento esportivo</i> .....	68
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>73</b>
<b>APLICABILIDADE</b> .....	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>76</b>
<b>APÊNDICE 01</b> .....	<b>88</b>
<b>APÊNDICE 02</b> .....	<b>90</b>
<b>APÊNDICE 03</b> .....	<b>92</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>94</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A literatura internacional explora as dificuldades enfrentadas por mulheres em posições de comando no esporte em torno de 15 anos (BURTON, 2015; SARTORE e CUNNINGHAM, 2007), especialmente em relação as barreiras sociais e as sub-representações das mulheres no mundo todo (WALKER e BOPP, 2011). Este cenário se reflete em diversos países, evidenciado pela desigualdade de mulheres nos cargos de liderança no esporte. No Reino Unido a representatividade de treinadoras nas seleções é de apenas 4% (NORMAN, 2010a) e de 20% no sistema universitário canadense (READE; RODGERS; NORMAN, 2009). Nos Estados Unidos estudos mostraram que o número de treinadoras reduziu de 90% para 43% em competições praticadas por mulheres após 35 anos da lei *Title IX*<sup>a</sup> (ACOSTA e CARPENTER, 2012). De acordo com Hargreaves (1994), o cargo de treinador(a) é umas das áreas do esporte em que há um desequilíbrio significativo de gênero devido à sua visibilidade e ao seu protagonismo.

A participação de mulheres como treinadoras esportivas tem chamado a atenção de estudiosos, gestores e comissões técnicas do Brasil (FERREIRA et al., 2013, 2015, 2017; NOVAIS, 2017, 2018; PASSERO et al., 2019, 2020). Apesar do aumento na quantidade de treinadoras esportivas ao longo dos anos em modalidades praticadas por mulheres, esse cargo ainda é maioritariamente ocupado por homens, e à proporção que nos aproximamos do alto rendimento, essa diferença é cada vez ainda maior (PFISTER, 2010). No Brasil, sabemos que as treinadoras lideram apenas 7% de equipes de mulheres que disputam campeonatos nacionais (FERREIRA et al., 2013). Recentemente, Passero et al. (2019, 2020) mostram que as mulheres correspondem a 24% das treinadoras que disputam a Liga de Basquete Feminino e 17% das que comandam equipes do Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino. Embora existam diferenças culturais entre os países, os dados mostram que assim como internacionalmente, mulheres também apresentam uma baixa inserção como treinadoras no cenário brasileiro. Esse panorama revela a hegemonia dos homens em

---

<sup>a</sup> A *Title IX*, é uma lei americana criada em 1972, exigiu que todo investimento realizado no esporte pelo sistema educacional do país fosse igual para homens e mulheres.

cargos de liderança e maior visibilidade em modalidades praticada por mulheres no alto rendimento esportivo.

Apesar desse cenário alarmante, poucos estudos nacionais analisaram as trajetórias e processos de formação de treinadoras brasileiras. Ferreira et al. (2017) mostrou que as treinadoras enfrentam dificuldades, tais como, o preconceito, o conflito entre vida pessoal e vida profissional, a baixa remuneração e a presença majoritária de homens em cargos de comando esportivo brasileiro. Novais (2018) investigou as trajetórias e experiências de treinadoras e auxiliares técnicas que disputaram o Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino e a Copa do Brasil em 2016. A autora encontrou um processo de inserção, permanência e ascensão profissional marcado pela transposição de barreiras e superação de desafios. Além disso, as mulheres apresentaram um alto grau de capacitação e um bom desempenho quando atletas, reforçando a necessidade de qualificação para se inserirem e permanecerem nos cargos (NOVAIS, 2018). O mesmo cenário de dificuldades foi encontrado no trabalho realizado por Wolf (2017) e Santos (2022) ao analisar entrevistas e depoimentos de ex-atletas que se tornaram treinadoras de futebol de alto rendimento. As treinadoras relataram a necessidade de qualificação e as dificuldades em relação aos salários e ao reconhecimento social.

Diante disso, explorar os diferentes elementos que cercam a inserção e formação da mulher em cargos de comando é fundamental para compreender as ferramentas que podem fomentar a maior inserção e manutenção das mulheres nesta carreira no contexto brasileiro. Conhecer a trajetória de mulheres, não apenas barreiras como também os apoios, para que chegassem até o alto rendimento e atuassem como treinadoras esportivas em modalidades na qual seu protagonismo é maior, possibilitaria um melhor entendimento sobre estratégias futuras para serem aplicadas. O conhecimento fornecido por essa investigação é importante para treinadoras que almejam e buscam atuar nos cargos de comando no alto rendimento esportivo, bem como as qualificações exigidas pelo mercado de trabalho e as dificuldades e apoios enfrentados ao longo da carreira. Compreender esse cenário é significativo para gestores que desejam propor ações voltadas para equidade de gênero no esporte.

A partir do problema da baixa representatividade de mulher no comando esportivo, o objetivo desse estudo é investigar a formação e inserção de mulheres que atuam como

treinadoras em equipes de alto rendimento de modalidades coletivas praticada por mulheres no Brasil, buscando identificar as barreiras e os apoios e compreender os contextos de aprendizado vivenciados ao longo de sua trajetória e sua formação.

O estudo será organizado da seguinte forma. Primeiro, apresentamos os conceitos que embasaram o estudo, tendo como principal referencial teórico as autoras LaVoi e Dutove (2012), que diz respeito a inserção da treinadora no alto rendimento. Em seguida, apresentamos os conceitos de Nelson, Cushion e Potrac (2006), referencial teórico utilizado para a investigação quanto a formação pessoal e profissional das treinadoras. E por fim, são apresentados os objetivos, a metodologia, e projetos pilotos já realizados.

## **2. OBJETIVO GERAL**

O estudo tem como objetivo geral investigar a formação e inserção de mulheres que atuam como treinadoras de equipes de alto rendimento de modalidades coletivas praticada por mulheres no Brasil, buscando identificar as barreiras e os apoios e compreender os contextos de aprendizado vivenciados ao longo de sua trajetória e formação.

### *2.1 Objetivos específicos*

- I. Identificar os principais elementos que corroboraram ou não para a inserção das treinadoras no alto rendimento dentro do contexto pessoal e profissional
- II. Investigar e identificar quais os contextos de formação as treinadoras vivenciaram ao longo de sua trajetória

## **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico da presente pesquisa foi estruturado em quatro tópicos, a saber: (1) mulheres no esporte e na sociedade; (2) mulheres e cargo de liderança no esporte; (3) inserção de treinadoras, no qual refere se aos possíveis apoios e barreiras em sua trajetória e (4) formação de treinadores e treinadoras, conceitos que cercam a sua formação ao longo de sua trajetória.

### *3.1 Mulheres no esporte e na sociedade*

A construção do papel social da mulher, incorporado aos padrões tradicionais e machistas, ao longo do século XX, limitou o acesso e desenvolvimento das praticantes em determinadas modalidades esportivas (PFISTER, 2010). Para Mathias e Rubio (2010), a maior preocupação era a destruição do charme e a considerada essência da mulher, em que consistia em permanecer em casa e realizar os serviços domésticos e maternal no século XX. Segundo as autoras, a determinação de papéis e espaços sociais femininos e masculinos, eram usados como modelo pela ciência, seguido da justificativa empregada pela medicina (MATHIAS e RUBIO, 2010). A ciência e a medicina, por sua vez, emergiam teorias sobre as diferenças de mulheres e homens.

Segundo Nauright (1995), os discursos médicos diziam que a atividade física em excesso poderia trazer diversos e severos problemas fisiológicos para o corpo das mulheres ocasionando consequências negativas, resultando ao distanciamento e ao não encorajamento da participação de meninas e mulher no esporte. As investigações médicas dos possíveis riscos à saúde das mulheres que praticavam esporte se fizeram presentes desde o final do século XIX, em contrapartida a preocupação semelhante sobre a saúde dos homens não foi questionada (NAURIGHT, 1995). Estereótipos e papeis de gênero, construídos durante os séculos XIX e XX, determinaram os ideais de masculinidade e feminilidade e generificaram as práticas. Kessler (2015) propôs uma adequação de terminologia, para romper com os ideais de gênero, propondo uma modificação de nomenclatura de futebol como ‘feminino’ para “futebol de mulheres”. Rompendo com os ideais da vaidade, heterossexualidade e a natureza feminina, que são relativos e esperados por uma feminilidade tradicional. Portanto, o posicionamento político da autora, ao propor a mudança de nomenclatura, será adotado para se referir a ‘esporte de mulheres’ ao decorrer do texto.

A ocupação das mulheres no universo esportivo se dá de forma lenta e continua sendo iniciada por modalidades individuais e que não eram vinculadas aos atributos de masculinidade, como turfe, atletismo, ciclismo e natação (GOELLNER, 2005; MOURÃO 2000). Ou seja, eram modalidades individuais, que tinham em comum a falta de contato direto com a adversária. A imagem ideal de ser feminina estava longe de conter esforços físicos, suor excessivo, competições, músculos delineados, as quais envolvem a prática de

esportes (GOELLNER, 2005). Essas ideias foram fortalecidas pelo Decreto-Lei Federal N° 3.199 sancionados no Brasil da década de 40.

Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país. (BRASIL, 1941, Art. 54)

Modalidades como futebol, rugby, polo, polo aquático foram proibidos a práticas, devido as suas supostas características violentas, não era recomendada às (GOELLNER, 2005). Esportes coletivos de invasão que haviam contato direto, alimentavam a ideia limitada sobre colocar a mulher em risco e reforçando a possibilidade de lesão.

As mudanças histórico-sociais possibilitam analisar a inclusão da mulher no esporte, sobretudo, como treinadora. Ferreira et al. (2017), propõe uma análise didática a partir de três perspectivas: (1) mulher e trabalho, (2) mulher e família e (3) mulher e esporte. Segundo Ferreira et al (2017) entende se como (1) mulher e trabalho, um processo de divisão natural entre os sexos, no qual cada um tem sua função, seus papéis e seus espaços. Segundo Mathias e Rubio (2010), no início do século XIX, o espaço da vida privada era o lugar das mulheres, onde ser dona de casa era a condição da maioria delas. No início do século XX, alguns acontecimentos iniciaram a mudança do papel da mulher na sociedade. Um movimento realizado pelas Inglesas, as quais lutaram para terem o direito de voto, deu inicio a um acontecimento histórico na vida das mulheres, quando em 1918 o direito de voto foi conquistado (PINTO, 2010). Nessa época, no Brasil, o rompimento dos papéis estabelecidos para mulher estava estreitamente associado ao esforço pessoal e individual de mulheres, que, na maior parte dos casos intelectual, colocando-se a frente publicamente em defesa dos direitos das mulheres (MATHIAS e RUBIO, 2010). Além disso, após vinte anos, na segunda guerra mundial, as mulheres tomaram frente de cargos pertencentes aos homens, portanto essa realidade foi sendo modificada pela sociedade ao passar do tempo (PERROT, 1988; PFISTER, 2004).

A segunda perspectiva esta relacionada a mulher e família (2), uma função central exercida pelas mulheres (MATHIAS e RUBIO, 2010), seguida de uma lógica sexista, conservadora e heteronormativa, de forma que sua carreira não prejudicasse sua dedicação

ao lar, optando pelo zelo da família e filhos em detrimento de uma carreira profissional (ROMARIZ, VOTRE e MOURÃO, 2012). A terceira perspectiva, (3) mulher e esporte, é notável a partir do século XX (MATHIAS e RUBIO, 2010), através de uma crescente urbanização e de um processo de mudança dos hábitos de lazer da população.

A partir dos(as) autores(as) vemos que a perspectiva das mulheres na sociedade e no esporte tem sido associada a ideia tradicional do papel único social da mulher em ser mãe e dona de casa, comporta-se com delicadeza, exibir sua beleza e feminilidade, seguindo um raciocínio reacionário e heteronormativo, atributos nos quais eram e são esperados pela sociedade e que afastaram as praticantes e as profissionais do esporte.

### *3.2 Mulheres e cargos de liderança no esporte*

A literatura internacional explora há décadas as dificuldades enfrentadas por mulheres em posições de liderança no esporte (BURTON, 2015; SARTORE e CUNNINGHAM, 2007). As profissionais enfrentam desafios tanto no processo de inserção, quanto na manutenção e progressão da carreira. Comumente os cargos de liderança são associados à estrutura de poder na sociedade que reproduzem a hierarquia de gênero. Eagly e Carli (2007) sugerem que, apesar do estilo de liderança depender do contexto em que o líder se encontra, historicamente a liderança é definida em termos masculinos. Os atributos tradicionalmente associados a homens são esperados e supervalorizados em cargos de liderança e as características de feminilidade, tradicionalmente vinculadas à mulher, são indesejadas nesse contexto. Para serem competitivas em posições de poder, mulheres frequentemente submetem a um extenso processo qualificação que nem sempre é exigido dos homens. Uma vez que alcançam os cargos de visibilidade, são constantemente desafiadas em relação a sua capacidade de liderar.

As posições de liderança no esporte, quando exercida por mulheres, são discriminadas, marginalizadas e desvalorizadas (ALLISON, 2000; KANE e STANGL, 1991; KANTER, 1977b; NORMAN, 2010b; SARTORE e CUNNINGHAM, 2007). A discriminação de gênero é notória, além das treinadoras sofrerem por serem mulheres, a existência da discriminação racial ou sexual é evidente, sendo muitas vezes ignoradas pelas organizações (CUNNINGHAM, SAGAS e ASHLEY, 2003; GREENHILL et al., 2009; KAMPHOFF, 2008; KERR, 2009; KERR e MARSHALL, 2007).

As barreiras sociais enfrentadas e a sub-representação das mulheres no cargo de treinadora foram bastante exploradas pela literatura científica (WALKER e BOPP, 2011). Há diversos elementos que são compreendidos como percepções negativas e que dificultam a permanência no cargo de treinadora, tal como o fato da mulher se sentir mal remunerada e desvalorizada (GREENHILL et al., 2009). não ser levada a sério quando ao ocupar o cargo de protagonismo (NORMAN 2010a, 2010b, 2011), a falta de desafios (KNOPPERS et al., 1991), a necessidade de provar a si mesmo em relação as suas capacidades e competências (KILTY, 2006; SANTOS, 2022; GUIMARÃES et al., 2023) e a necessidade de ocultar aspectos relacionados a identidade, como orientação sexual (KAUER, 2009; KERR, 2009; WILSON, 2007). Para ser aceita, a treinadora frequentemente se adapta às normas estabelecidas e esperadas pela sociedade (KILTY, 2006). Os estereótipos em relação em ser lésbica transmitem uma imagem negativa no esporte, passando de uma questão privada, de orientação sexual, para uma questão de competência e adversidade (GRIFFIN, 1998).

Para explicar tais fatos, Allison (2000 e Kanter (1977b) propõe que quando um grupo de pessoas tem o acesso limitado e/ou não recebem oportunidades de desenvolvimento, são marginalizados. Portanto, para LaVoi e Dutove (2012) os treinadores são favorecidos em detrimento da marginalização das mulheres treinadoras, através de políticas, práticas, sistemas organizacionais e estruturais, que os apoiam e os sustentam. Segundo Kanter (1977b) e Zimmer (1988), o tokenismo é quando um grupo de individuo é representado por menos de 15% da população e, de acordo com a autora, o conceito foi incorporado a estudos de mulheres que trabalham em cargos considerados não tradicionais, tais como gestoras e treinadoras.

Para alguns estudiosos, a discriminação contra a mulher, parece estar inserida em muitos métodos de recrutamento e contratação organizacional (GREENHILL et al., 2009; HASBROOK, 1988; KERR e MARSHALL, 2007; MARSHALL, 2001). Baseado apenas em recrutamento a partir de habilidades, um estudo sobre contratação cega “*blind hiring*” para exercer posições de uma orquestra, identificou que, mais mulheres eram contratadas, quando o contratante não podia ver o(a) músico(a) e apenas ouvia a apresentação, em comparação as audições abertas (ROSENER, 1997). Esse estudo revela a desigualdade nos processos de contratação e o princípio de similaridade, também denominado de reprodução

homóloga KANTER, 1977a). Os contratantes seguem uma linha de raciocínio, na qual é mais confortável de contratar alguém semelhante a eles(as) mesmos(as) (KANTER, 1977a; STANGL e KANE, 1991). Para alguns estudiosos, a discriminação contra a mulher, parece estar inserida em muitos métodos de recrutamento e contratação organizacional (GREENHILL et al., 2009; HASBROOK, 1988; KERR e MARSHALL, 2007; MARSHALL, 2001).

As posições nos mais altos escalões da administração no esporte são predominantemente ocupados por homens e de alguma forma esse sistema é entendido como um processo ‘natural’ (SHAW e HOEBER, 2003). Posições que ao serem ocupadas, em sua maioria, por homens, se torna problemático, contribuindo para mais uma barreira no processo de contratação de treinadoras, tornando a presença das mesmas ainda mais difícil. Em diferentes estudos, os(as) pesquisadores(as) evidenciam a maior frequência de contratação de treinadores por meio de administradores homens, em relação a treinadoras, enfatizando a reprodução homóloga (ACOSTA e CARPENTER, 2004; KILTY, 2006; KNOPPERS et al., 1991; READE et al., 2009; SAGAS et al., 2006; STAHURA e GREENWOOD, 2001; STANGL e KANE, 1991).

No Brasil, foi realizado um mapeamento da quantidade de mulheres que ocupam os cargos das diretorias nas federações estaduais de futebol (PASSERO e XAVIER, 2019). Os resultados do estudo mostram que as mulheres representam apenas 8% das diretorias das federações de futebol em todo o Brasil, sendo que de 27 estados, apenas 10 (38%) possuem a presença de mulher em algum cargo de gestão e apenas uma federação tem como presidenta uma mulher (3,7%) (PASSERO e XAVIER, 2019).

Para possivelmente explicar a sub-representação das mulheres em posições de liderança (em seu local de trabalho, na política, em sua carreira profissional, etc.), os estudiosos geralmente se referem ao ‘teto de vidro’ *glass ceiling* que representa as barreiras organizacionais e estruturais enfrentadas pelas mulheres, onde é possível ver os cargos de liderança, mas impossíveis de alcançá-los (RAGINS, TOWNSEND e MATTIS, 1998). No entanto iremos nos basear no conceito de ‘labirinto’, metáfora na qual engloba e representa, de forma mais completa, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao seguir uma carreira de treinadora. Segundo as autoras Eagly e Carli (2007), a metáfora labirinto ilustra uma complexa jornada, não sendo simples ou direta, mas que requer persistência e consistência

para enfrentar o quebra-cabeça que estará à frente. O labirinto representa a toda pluralidade de barreiras enfrentadas pelas mulheres, não se restringindo as dificuldades de uma classe média/alta, branca, cis, hétero e corporativo. A noção de labirinto, como em sua total forma, tem uma leitura construída sobre padrões e práticas sociais e culturais nas organização, em que sua forma representa a possível necessidade de uma direção para encontrar o caminho e alcançar a meta, muitas vezes guiado por uma pessoa. Portanto a metáfora parece ser adequada na análise de mulheres em posições de liderança, bem como, para treinadoras esportivas de elite.

### *3.3 Inserção de treinadoras*

A literatura identifica poucos apoios e suportes para inserção de treinadoras no esporte, apresentando uma concentração maior em problemas, dificuldades e barreiras (LAVOI e DUTOVE, 2012). Quando há um sistema que apoie e forneça suporte para as treinadoras, há uma tendência para a entrada e permanência das mesmas, como por exemplo, o apoio de um cônjuge, colegas e amigos(as), para vários estudos são fundamentais (BRUENING e DIXON, 2007, 2008; DEMERS, 2004; ROBERTSON, 2007; THORNGREN, 1990; WEISS et al., 1991; WILSON, 2007). Ser solteira e não ter filhos(as), são elementos que corroboram e apoiam as mulheres que querem ser treinadoras, implicando em um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (DEMERS, 2009; READE et al., 2009).

Em geral, o facilitador para o suporte e apoio de uma treinadora está relacionado a qualquer relacionamento social estabelecido com diferentes indivíduos (LAVOI e DUTOVE, 2012). O suporte e apoio do pai e da mãe são significativos e representam um elemento importante no processo (DIXON et al., 2008). Além do apoio familiar, considerado fundamental, a interação e a criação de contatos com outras pessoas também favorecem e sustentam as mulheres no cargo de treinadora. O desenvolvimento de uma rede de colegas pode ser benéfico e crítico para a experiência como treinadora, quando associado a ocasiões e momentos de feedback de outros treinadores(as) (ALLEN e SHAW, 2009).

Além disso, as treinadoras citam que a existência de uma rede informal de treinadoras corroboram para permanecerem em sua carreira (ALLEN e SHAW, 2009;

GREENHILL et al., 2009; KNOPPERS et al., 1993 ; WEST et al., 2001), como por exemplo a criação de comunidades práticas, onde um grupo cria ambientes possibilitando trocas entre os pares e os membros buscam trazer conhecimentos confiáveis (CULVER e TRUDEL, 2008), como também a importância de criar uma atmosfera segura e confiável para elas, na comunidade prática e em qualquer outro ambiente em que estiverem inseridas (LEWIS et al. 2018). Outros elementos podem fortalecer e favorecer a permanência de mulheres em cargos de treinadoras. Grupos que podem ser criados para gerar apoios e suporte para as treinadoras, fazer parte de um ambiente social favorável a autonomia da uma sensação de bem-estar e satisfação (ALLEN e SHAW, 2009), o fato de se sentir conhecido(a), valorizado(a) e conectado(a) é uma necessidade central da existência do ser humano (RYAN e DECI, 2000).

A preferência de algumas atletas por treinadoras auxilia no aumento das mesmas (FASTING e PFISTER, 2000; MEDWECHUK e CROSSMAN, 1994). A influência de ter uma mulher no comando é enfatizada por pesquisadores, como uma referência e modelo a ser seguido “*role model*”, tendo um papel fundamental para que crianças e meninas se identifiquem e ganhem segurança para se projetarem como líderes no futuro dentro do esporte (MASSENGALE e LOUGH, 2010) em que há um aumento da probabilidade das atletas considerarem a profissão como uma opção viável de carreira posteriormente (MASSENGALE e LOUGH, 2010).

A ausência de tais modelos é exemplificada a partir do momento em que a competição esportiva toma uma proporção maior. Segundo Passero et al. (2019), a medida em que a Liga Brasileira Feminina de Basquete torna se mais visível e competitiva, a ausência das mulheres em cargos de liderança aumenta. Dados alarmantes, levando a baixa representatividade das treinadoras nos cargos, diminuindo assim a possibilidade de modelos a serem seguidos futuramente. Há uma queda brusca em relação a ocupação das assistentes técnicas, com uma diminuição de mais 50% em menos de 7 anos no campeonato nacional de basquete feminino no Brasil (PASSERO et al., 2019).

Modelos que são essenciais para as mulheres visualizarem uma perspectiva de profissão alcançável, mesmo com todas as dificuldades e barreiras de inserção no esporte. Como enfatizado por pesquisadores(as) no estudo realizado sobre mulheres líderes no esporte (MASSENGALE e LOUGH, 2010).

Existem poucos apoios e suportes provindo de organizações e da estrutura do sistema esportivo, tornando pouco favorável para a entrada e manutenção de treinadoras na profissão (LAVOI e DUTOVE, 2012). Algumas estratégias utilizadas por organizações contribuem e facilitam a entrada e permanência das treinadoras nos cargos, exemplificadas através da necessidade de existência de políticas direcionadas especialmente para mulheres. As organizações esportivas, como clubes, projetos sociais e estudantis, que tinham estratégias específicas para mulheres, tendiam a ter mais sucesso nas contratações e permanência das treinadoras (DEMERS, 2009), horário flexível (BRUENING e DIXON, 2007; ROBERTSON, 2007).

Políticas voltadas para o apoio relacionado a questões familiares (ALLEN e SHAW, 2009; BRUENING e DIXON, 2007, 2008; ROBERTSON, 2007; WILSON, 2007), como a criação de um ambiente favorável em relação aos compromissos familiares, políticas que amparam custos a infância das crianças (ALLEN e SHAW, 2009). Fornecimento de licença maternidade e amparo aos membros da família ou babás, quando havia viagens, sendo mais favorável a reter treinadoras de alto nível (ROBERTSON, 2007). Estratégias nas quais foram percebidas como facilitadoras no aspecto organizacional (BRUENING e DIXON, 2008; ROBERTSON, 2007).

Além disso, a relação entre a assistência financeira para o desenvolvimento profissional (ALLEN e SHAW, 2009) e a educação de treinadoras, comandada e lecionada por mulheres (DEMERS, 2009), são achados significantes e atraentes para a continuidade de treinadoras potenciais e veteranas. Em suma, uma estrutura organizacional que inclui uma mulher em posição de poder, aumenta a probabilidade de contratação e permanência de uma treinadora (ACOSTA e CARPENTER, 2012; GREENHILL et al., 2009; SAGAS, CUNNINGHAM e TEED, 2006).

Por meio da revisão de literatura, LaVoi e Dutove (2012) propõe um modelo (Figura 1) que representa os apoios e as barreiras, que podem favorecer ou impedir a inserção e a permanência das treinadoras. As dificuldades são complexas e multidimensionais, podem afetar as mulheres de continuarem, ou prevenir que as mesmas desistam do cargo. O modelo original é elaborado por Bronfenbrenner (1977), em que demonstra a teoria do sistema ecológico do desenvolvimento humano. A primeira adaptação foi realizada por Sallis et al. (2008), para representar o contexto da atividade

física. Com base em ambos os modelos, LaVoi e Dutove (2012) readaptaram e aprimoram para a nova versão nomeada de ‘Modelo Ecológico de Barreiras e Suportes para Treinadoras’ (Figura 1), em que identificam quatro diferentes níveis que influenciam a entrada de treinadoras no sistema esportivo:

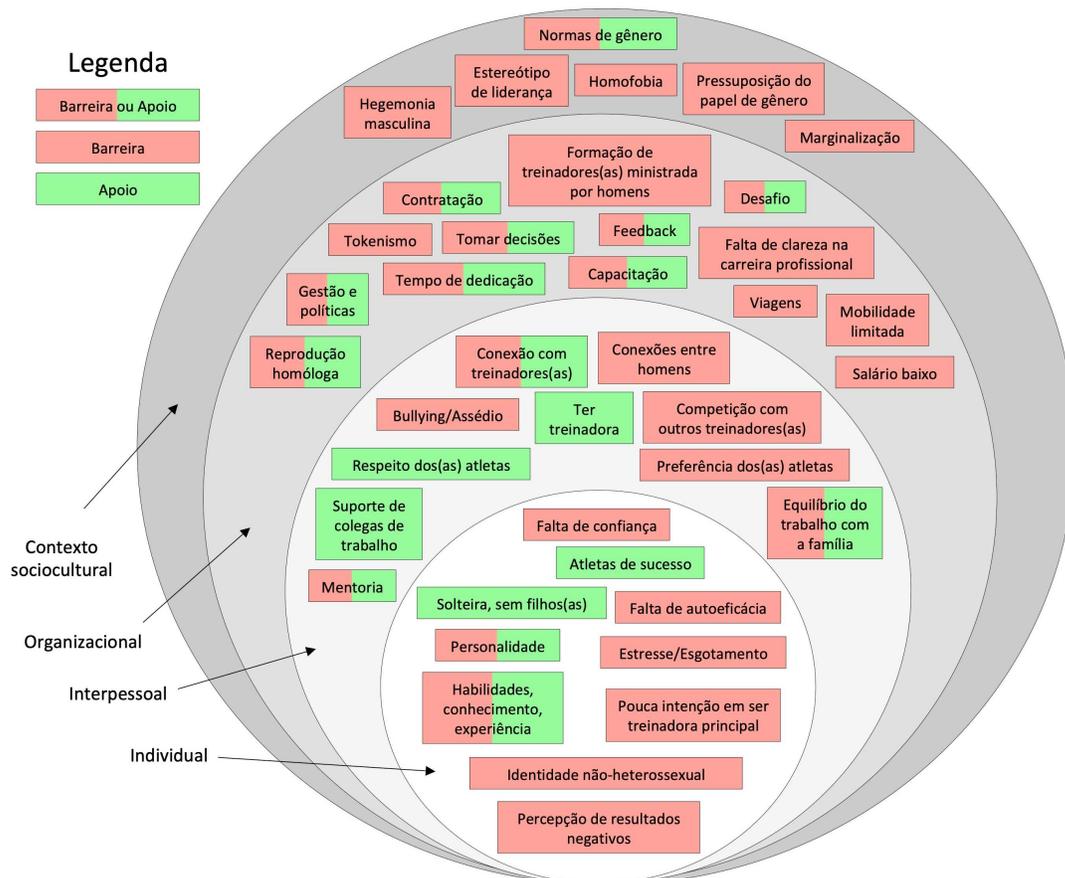
(i) Individual/intrapessoal (microssistema): inclui fatores psicológicos, pessoais e biológicos, tais como, emoções, crenças, valores e a personalidade do indivíduo;

(ii) Interpessoal (mesossistema): é compreendido pelos relacionamentos pessoais, tais como com a família, amigos, parentes e colegas de trabalho;

(iii) Organizacional/estrutural (exossistema): é definido pela política organizacional, práticas profissionais, uso do espaço e oportunidades;

(iv) Contexto sociocultural (macrossistema): sistemas culturais e normas existentes que afetam a treinadora indiretamente, por exemplo, os estereótipos de gênero associados a masculinidade e liderança tradicionais.

Figura 1. Modelo ecológico de barreira e apoios para mulheres treinadoras.



Fonte: Elaborada pela autora (adaptado de LaVoi e Dutove, 2012).

Dentro de cada nível, LaVoi e Dutove (2012) identificaram os suportes e apoios que podem ser vivenciados pelas treinadoras ao decorrer de sua carreira, níveis que podem ser relacionados e conectados entre si, de maneira dinâmica. A escolha da teoria do sistema ecológico ocorre por diferentes razões, por ser abrangente, por representar um sistema de relações pessoais e estruturais em que a treinadora está inserida, reforçando as interações e o impacto entre os níveis, retratados pela trajetória e desenvolvimento da treinadora, tanto em âmbito pessoal quanto profissional.

Apesar do modelo (Figura 1) englobar diversos panoramas, uma limitação reconhecida é de como avaliar as interações entre os níveis, devido ao difícil controle das variáveis atreladas a mudanças de políticas, de culturas e estereótipos de gênero (SALLIS et al. 2008). Dada a limitação, explorar o modelo através do conhecimento fornecido por essa investigação, permitirá caracterizar e identificar os apoios e barreiras provenientes das camadas, como também a interação entre os níveis, que favorecem ou não as treinadoras de alto rendimento.

A investigação utilizando o modelo é significativo, a partir da análise dos caminhos percorridos pelas treinadoras, os resultados têm potencial que permitem as verificações e aplicações de estratégias e políticas que possam ser ampliadas e desenvolvidas para o aumento de treinadoras no contexto do alto rendimento esportivo. O modelo foi baseado na literatura de língua inglesa, LaVoi e Dutove (2012) reconhecem as possíveis alterações que ele pode/deve sofrer em diferentes países. Portanto, O modelo aplicado pode trazer uma adaptação ou um possível mapeamento das barreiras e apoios nos quatros níveis, vivenciados na inserção de mulheres no cargo de treinadora no contexto do alto rendimento Brasileiro.

### *3.4 Processos de formação de treinadores e treinadoras*

A busca do auto perfeccionismo é uma dificuldade enfrentada na progressão de carreira das treinadoras, característica não necessariamente exigida ao contratarem treinadores (KILTY, 2006). Segundo a autora, essas barreiras internas enfrentadas pelas mulheres, resultam na sensação que, para ser inserida no mercado de trabalho em uma posição de visibilidade, é preciso ter conhecimentos e qualificação em diversas áreas. Nesse sentido mulheres tendem a buscar mais conhecimento e se qualificar o dobro por

duvidarem de suas próprias competências (KILTY, 2006). Consequentemente, as treinadoras, em comparação aos homens, na maioria das vezes têm uma série maior de qualificações (READE et al., 2009).

Para se tornar um(a) treinador(a) esportivo as vivências, experiências, ambientes e grupos diversos auxiliam no desenvolvimento do mesmo(a), bem como seus conhecimentos profissionais e pessoais. Uma variedade de modelos conceituais foi desenvolvida por estudiosos(as), para melhor compreensão do profissional nos últimos 30 anos (HORN, 2008; LYLE, 2002, CÔTÉ et al., 1995; CHELLADURAI, 2007; SMOLL et al., 2002). A partir das diferentes perspectivas teóricas investigadas pela literatura internacional, destacam-se: liderança, gestão, relacionamento treinador(a)-atleta, motivação e educação, reforçando a complexidade para aplicação no dia a dia de trabalho do(a) treinador(a) (CÔTÉ e GILBERT, 2009). O entendimento desses diversos modelos teóricos é necessário, para uma melhor compreensão perante as habilidades exercidas ao comandar uma equipe. Portanto, estudiosos tem dedicado mais atenção aos processos pelos quais treinadores(as) aprendem (TOZETTO et al., 2017).

No contexto da formação de treinadoras, é importante diferenciar os termos ‘educação’ e ‘aprendizado’. Para Rogers (2002), a educação é manifestada pelo “processo de aprendizado assistido ou guiado”. O aprendizado está focado na pessoa em que se espera que ocorra a mudança, sendo um ato ou processo de transformação comportamental, de conhecimento, de habilidades e atitudes que são adquiridas no processo de aprendizado (BOYD, 1980), podendo ser manifestado através de experiências, reflexões, estudos ou instruções (BUCKLEY et al., 2009). Sendo assim, ao decorrer da vida humana ocorrem variados processos de aprendizado, porém não são todos que podem ser considerados educacionais (JARVIS, 2004).

O termo aprendizado para Nelson, Cushion e Potrac (2006), engloba todas as formas pelas quais os(as) treinadores(as) adquirem esse conhecimento para sua prática profissional, não sendo restrito somente ao conceito educacional. Diante disso, é importante ressaltar que o aprendizado ocorre ao longo da vida. De acordo com Jarvis (2004, p. 313), “O mais potente disso é a educação ao longo da vida, baseada na noção no mundo de acelerar mudanças, aprender deve ser um processo contínuo desde o nascimento até a morte [...]”.

Deste modo, o aprendizado dos(as) treinadores(as) não ocorre apenas dentro do ambiente educacional (CUSHION et al. 2003). A busca desses conhecimentos pode ocorrer de diferentes maneiras em diferentes contextos, sendo adquiridos ao longo da vida do(a) treinador(a). A organização dessas fontes de conhecimentos será organizada a partir da estrutura proposta por Coombs e Ahmed (1974) de aprendizado formal, não formal e informal.

Para conceituar os diferentes contextos e as formas de aprendizado, o estudo de revisão de Nelson, Cushion e Protac (2006) sugere um tripé que, apesar de serem argumentados de forma separada, devem ser conceituados como formas de aprendizado interligadas (LA BELLE, 1982):

(1) contexto formal, ambiente que conta com uma estrutura institucionalizada de ensino-aprendizagem, fundamentado no aprendizado em cursos de graduação e pós-graduação.

(2) contexto não-formal, embasado em busca de conhecimento e formação profissional por meio de minicursos, palestras, clínicas e workshops em uma área específica estabelecida.

(3) contexto informal, situação em que o aprendizado ocorre em lugar indefinido e o indivíduo busca conhecimentos de forma independente em livros, redes sociais, como outros(as) treinadores(as), entre outros.

Figura 2. Contextos e situações de aprendizagem de treinadores(as).



Fonte: Elabora pelas autoras (adaptado de Tozetto et al., 2017; Nelson et al., 2006).

A fim de adquirir os conhecimentos dentro desses contextos, há necessidade de atitudes e outras competências dentro do ambiente em que ele(a) está inserido (VIRGÍLIO et al., 2017). Para o aprendizado de adultos treinadores(as), a literatura sugere que a ensino-aprendizado depende amplamente das experiências e entendimento de aprendizados anteriores (KEMBER et al. 2003; 2004).

Outros estudos apontam que para um(a) treinador(a) obter um alto nível de excelência é necessário diferentes tipos de conhecimento. Diante disso, a revisão de literatura de Côté e Gilbert (2009, p. 316) permite propor uma definição integrativa de eficácia do(a) treinador(a), “A aplicação consistente de conhecimento integrativo

profissional, interpessoal e intrapessoal a fim de melhorar a competência atlética, a confiança, a conexão e o caráter em um contexto específico de treinamento.

Segundo Côté e Gilbert (2009, 2013) para buscar esses conhecimentos e alcançar o nível de maestria como treinador(a), há três diferentes formas que os sustentam:

(i) conhecimento profissional, que além do conhecimento da área das ciências do esporte, envolve o conhecimento específico de cada esporte (ABRAHAM et al., 2006);

(ii) conhecimento interpessoal, relacionado à capacidade de relacionar-se com os demais personagens do contexto esportivo, através das relações cotidianas do(a) treinador(a) com seus(as) atletas, comissão técnica, pais e outros profissionais;

(iii) conhecimento intrapessoal, relacionado à autocompreensão, a partir de um processo de reflexão e introspecção (ICCE, 2013).

Figura 3. Áreas do conhecimento.

<b>Conhecimento Profissional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esporte</li> <li>✓ Atletas</li> <li>✓ Ciências do esporte</li> <li>✓ Teorias e metodologias do treinador e treinadora</li> <li>✓ Habilidades fundamentais</li> </ul>
<b>Conhecimento Interpessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contexto social</li> <li>✓ Relacionamentos</li> </ul>
<b>Conhecimento Intrapessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Filosofia do treinador e treinadora</li> <li>✓ Formação ao longo da vida</li> </ul>

Fonte: Elaborada pela autora (adaptado de ICCE, 2013).

Além de ensinar habilidades específicas, adquiridas através do conhecimento profissional (JONES, 2007), para alcançar o sucesso como treinador(a), é preciso habilidades para criar e manter relações saudáveis compreendidas na esfera interpessoal (BECKER, 2009; JOWETT, 2007), e capacidades para autorreflexões e autoavaliações ao

decorrer de sua carreira, entendidas como o conhecimento intrapessoal (GILBERT e TRUDEL, 2001).

Portanto, a intenção ao utilizar os contextos de aprendizagem para a leitura da formação de treinadoras, não será mapeá-las e sim buscar compreender o contexto de aprendizado e a área do conhecimento em que ela mais se identifica. Entendendo que não há uma única forma de tornar se treinadora de alto rendimento, mas sim diferentes caminhos trilhados, que compreendem as ligações entre as diferentes formas de aprendizados.

#### **4. METODOLOGIA**

Para abordar com profundidade e explorar a complexidade do estudo apresentado, utilizamos uma abordagem qualitativa, envolvendo um processo científico descritivo e interpretativo. O método qualitativo de pesquisa permite o aprofundamento em questões de história de vida, relacionado ao contexto histórico social (MUYLAERT et al., 2014). A metodologia selecionada para a realização desse trabalho foi a entrevista retrospectiva, do tipo semiestruturada, em que solicitamos às entrevistadas que relatassem, por meio de um roteiro guia, fatos de sua trajetória relacionadas à sua vida profissional e pessoal. Procedimento que vem ganhando popularidade no contexto esportivo, por se tratar de uma metodologia que se concentra relatos biográficos.

O método selecionado viabiliza a compreensão e identificação das barreiras e dos apoios das participantes em cargos de comando no alto rendimento. Bem como, suas formações e qualificações adquiridas ao longo de sua carreira.

##### *4.1 Participantes*

O primeiro desafio metodológico desse estudo foi identificar as mulheres que atuam como treinadoras de alto rendimento no Brasil. Devido ao protagonismo do papel do(a) treinador(a) em modalidades coletivas, restringimos nossa análise às modalidades de futebol, futsal, basquetebol, handebol e voleibol. Portanto, participarão desse estudo treinadoras que atuam no alto rendimento de modalidades coletivas praticadas por mulheres no Brasil. Foi utilizado o ano de 2019 como referência, para a seleção e o

mapeamento das treinadoras, atualmente o ano mais recente que contém todos os campeonatos nacionais finalizados até o momento do presente estudo. A seleção das treinadoras foi feita através da coleta de dados realizada em dezembro de 2019 nas plataformas das confederações das modalidades coletivas praticadas por mulheres.

Acessamos os sites das confederações das respectivas modalidades para coletar para mapear os(as) treinadores(as), como apresenta a Tabela 1.

Tabela 1. Informações das modalidades, confederação e site referentes a coleta de dados realizada em suas respectivas confederações realizado no ano de 2019.

<b>Informação do Modelo de Coleta de Dados das/os Treinadores(as) - 2019</b>			
<b>MODALIDADE</b>	<b>CONFEDERAÇÃO</b>	<b>SITE</b>	<b>COLETA DE DADOS</b>
<b>Basquetebol</b>	Liga de Basquete Feminino - LBF®	www.lbf.com.br	Coleta dos nomes dos(as) treinadores(as) em todas as súmulas
<b>Futebol</b>	Confederação Brasileira de Futebol - CBF®	www.cbf.com.br	Coleta dos nomes dos(as) treinadores(as) em todas as súmulas
<b>Futsal</b>	Confederação Brasileira de Futsal - CBFS®	www.cbfs.com.br	Coleta através de contato direto com os(as) treinadores(as)
<b>Handebol</b>	Confederação Brasileira de Handebol - CBHb®	www.cbhb.org.br	Coleta de documentos oficiais diretamente do site das equipes participantes, fornecidas pela CBHb®.
<b>Voleibol</b>	Confederação Brasileira de Voleibol - CBV®	www.cbv.com.br	Coleta de documentos oficiais diretamente do site das equipes participantes, fornecidas pela CBC®.

Fonte: Elaborada pela autora.

A Tabela 1 apresenta as plataformas e o processo de coleta dos dados. Dado que os sites das confederações não seguem um mesmo padrão, e que nem todas disponibilizam as mesmas informações, utilizamos diferentes procedimentos em cada site.

Para a coleta do futsal, ao acessar o site da Confederação Brasileira de Futebol de Salão – CBFS®, identificamos que não havia nenhum documento oficial indicando as equipes participantes e seus(as) treinadores(as). Portanto, entramos em contato com alguns/algumas treinadores(as) participantes, os quais nos informaram o número total de equipes e os(as) treinadores(as) atuantes na Copa do Brasil de Futsal Feminino em 2019.

Ao finalizar a coleta, tabulamos os dados na planilha do Microsoft Excel®, a fim de identificar as modalidades em que haviam presença de treinadoras no comando das equipes.

Tabela 2. Frequência de treinadores e treinadoras em campeonatos de alto rendimento de nível nacional de modalidades coletivas praticadas por mulheres em 2019.

<b>Campeonatos Nacionais de Alto Rendimento - Modalidades Coletivas (Mulheres) - 2019</b>				
<b>CAMPEONATO</b>	<b>MODALIDADES</b>	<b>EQUIPES</b>	<b>TREINADORES</b>	<b>TREINADORAS</b>
Liga Nacional de Handebol Feminina (LHB)	Handebol	6	6	0
Liga de Basquete Feminino (LBF)	Basquetebol	10	10	0
Superliga Feminina	Voleibol	12	12	0
Copa do Brasil Feminina	Futsal	6	5	1
Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino	Futebol	16	13	3
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>46</b>	<b>4</b>

Fonte: Elaborada pela autora.

A Tabela 2 representa a quantidade de equipes, treinadores e treinadoras nos campeonatos de alto rendimento brasileiro praticado por mulheres apresentaram no ano de 2019. Na última coluna “treinadoras”, apenas as modalidades de futsal e futebol

apresentaram mulheres no comando de equipes, totalizando em apenas 4 treinadoras de um total de 50 cargos de treinadores(as) das cinco modalidades.

Nosso objetivo inicial com esse estudo era analisar as treinadoras das cinco modalidades de alto rendimento no Brasil. Contudo, ao coletar os dados em 2019, foram encontradas apenas 4 treinadoras que atuaram no alto rendimento e todas comandaram equipes das modalidades de futsal e futebol. Escolhemos intencionalmente as duas treinadoras campeãs brasileiras para participar desse estudo. Para justificar a escolha, consideramos que a dissertação de Mariana Novais (2018) já havia investigado as treinadoras do futebol praticado por mulheres no Brasil.

Portanto, para manter a inovação do presente estudo, selecionamos as duas primeiras e únicas mulheres que foram campeãs nacionais em suas respectivas modalidades no ano de 2019. Para a identificação das treinadoras, utilizaremos os codinomes, treinadora 1 e treinadora 2. As treinadoras selecionadas conquistaram o Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino e a Copa do Brasil de Futsal respectivamente<sup>b</sup>. Tendo isso em vista, ao longo do estudo uma treinadora brasileira se consagra como a primeira e única mulher a vencer a Taça Libertadores da América Feminina no mesmo ano. Por consequência, a treinadora foi convidada a participar dessa pesquisa e aceitou. Desta forma, de maneira intencional, uma terceira treinadora compôs o conjunto final de três participantes, sendo a mesma identificada como treinadora 3.

Ao aceitarem a participação do estudo, que foi aprovado pelo Comitê de Ética, CAAE: 18722619.6.0000.5404, as treinadoras terão que assinar as duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que correspondem a uma via para a participante e uma via para a pesquisadora.

#### *4.2 Instrumentos para coleta de dados*

Para realizar as coletas de dados, serão utilizados dois instrumentos, a linha do tempo (RTL) e a entrevista semiestruturada que serão realizadas em um único encontro.

---

<sup>b</sup> Em outros formatos de competições nacionais, outras treinadoras já foram campeãs, porém nesse formato atual de competição, na qual estamos tratando as treinadoras mencionadas foram as primeiras e únicas.

Ambas serão aplicadas em dois momentos da entrevista, e serão aplicadas via internet ou presencialmente, a depender da disponibilidade da participante.

#### *4.2.1 Rappaport Time Line (RTL)*

A Linha do Tempo - *Rappaport Time Line (RTL)*, foi inicialmente utilizada em uma entrevista formal para explorar a história de vida de artistas (RAPPAPORT, ENRICH e WILSON, 1985). O instrumento foi adaptado por Langley e Knight (1999) para ser utilizado no contexto esportivo. O instrumento corresponde a uma ferramenta simples a qual pesquisadores(as) têm utilizado, (DUARTE, 2013; DUARTE e CULVER, 2014; TOZETTO et al., 2017), como também tem sido aplicada por psicólogos(as) do esporte na interação com treinadores(as) (SPARKES; SMITH, 2014; DUARTE; CULVER, 2014).

Nesse estudo, o instrumento será utilizado para explorar a história de vida das treinadoras, tendo o passado com o seu principal foco. A RTL será como um estimulador de memória e servirá como um guia para orientar a entrevista posterior em profundidade (DUARTE, 2013). A estrutura da linha do tempo será empregada em um papel em branco, com uma linha horizontal, no qual o início indica o nascimento e o lado oposto o presente momento (DUARTE e CULVER, 2014). Deste modo, por ser uma forma moderna e por elucidar de forma clara, a aplicação do RTL apresentara de forma cronológica os acontecimentos marcantes da vida de uma pessoa (SPARKES; SMITH, 2014).

Ao entrar em contato com as treinadoras, elas serão instruídas a preencher a linha do tempo detalhada com fatos, eventos e pessoas que foram significantes em sua vida, relacionando o tempo em que ocorreram. Pediremos para que essas informações sejam apresentadas de forma cronológica, informando o ano, idade ou período em que aconteceram.

#### *4.2.2 Entrevista Semiestruturada*

A fim de proporcionar uma relação mais proximal entre a pesquisadora e a entrevistada, a entrevista será um instrumento norteador para compreensão das complexidades dos casos. Para uma investigação profunda do fenômeno estudado, a entrevista abrange a possibilidade de exploração dos diferentes tipos de informações (YIN, 2010). A partir de um roteiro preestabelecido pela pesquisadora, a entrevista

semiestruturada irá direcionar o diálogo com a participante. Mesmo com sua estrutura predeterminada, a entrevista semiestruturada tem característica flexíveis, possibilitando a expressão de opiniões, ideias e sentimentos por parte dos(as) participantes (SPARKES; SMITH, 2014).

Para auxiliar a entrevista, a pesquisadora utilizara três componentes: (i) questões que são provenientes de seus problemas de pesquisa; (ii) formulações e possíveis interpretações teóricas para os dados; (iii) a realidade que cerca o estudo, mostrando as evidências e veracidade (ALVES e SILVA, 1992).

Após a aplicação da RTL pessoalmente ou a distância, sendo ela preenchida no local e momento mais adequado para a participante, a entrevista será realizada em seguida, no segundo momento do mesmo encontro. A entrevista será conduzida pela pesquisadora, pessoalmente ou a distância. Os relatos das treinadoras, serão gravados e transcritos na íntegra, produzindo um grande volume de dados para análise a posteriori.

#### *4.3 Aprofundamento da pesquisadora sobre o instrumento*

A proposta em contar parte de uma história de vida e de maneira deliberada propõe um desafio que requer diferentes habilidades para o(a) pesquisador(a). O desafio para a entrevistadora ao entrevistar a participante é contínuo e está presente ao longo de toda a entrevista. Sendo assim, o poder de escutar em profundidade o que emerge dos(as) participantes, ao mesmo tempo em que está em interação com eles(as), selecionando o que tem de importante e singular na entrevista e que irá agregar em sua pesquisa (GIBBS, 2009, CALLAHAN 1996). Portanto, realizamos diferentes etapas antes da entrevista, para aumentar a prática dessas habilidades, que são necessárias para criar confiança na condução das entrevistas pela pesquisadora, e verificar a aplicabilidade dos instrumentos.

O aprofundamento da pesquisadora com o instrumento de coleta de dados foi realizado em dois momentos. O primeiro momento é composto de duas etapas: (i) a pesquisadora fez uma revisão de literatura sobre a linha do tempo (RTL), baseada em dois estudos, Duarte e Culver (2014) e Tozetto et al. (2017), como um possível instrumento de aplicação; (ii) as autoras discutiram e analisaram o instrumento proposto e sua forma de aplicação. Após esse primeiro momento, a RTL foi incluída como instrumento para coleta de dados, junto a entrevista semiestruturada.

No segundo momento, para avaliar a aplicação de ambos os instrumentos, mais quatro etapas foram acrescentadas no processo de aprofundamento: (i) duas autoras fizeram suas respectivas RTL guiada pela pergunta: “Preencha a linha do tempo informando fatos, pessoas, eventos e outros que foram significantes no seu processo de formação e inserção como treinadora esportiva”, e em seguida trocaram as fotos da RTL via e-mail. Após uma semana as autoras realizaram a entrevista uma com a outra via internet, utilizando a plataforma Skype®. A experiência permitiu que a pesquisadora desenvolvesse suas habilidades de entrevistadora com um suporte e vivenciasse a sensação de ser entrevistada utilizando seu roteiro, tal processo é nomeado de *bracketing interview* (ROLLS e RELF, 2006). Na etapa dois (ii), o projeto piloto foi aplicado em uma aluna de doutorado, a mesma enviou sua linha do tempo em um arquivo em pdf via e-mail, ambas marcaram a entrevista uma semana depois via Skype®. A aluna em questão estuda a formação de treinadores e treinadoras, e pode auxiliar no processo de construção e teste do piloto.

Na terceira etapa (iii), entramos em contato com as treinadoras da série A2 do Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino, as treinadoras aceitaram o convite, sendo assim pedimos para que preenchessem a RTL via e-mail, esperamos cerca de um mês e não obtemos a resposta. Portanto, decidimos em manter a aplicação da RTL e a entrevista em um único momento, para garantir a obtenção dos dados de forma direta. Na última etapa (iv), foi realizado o projeto piloto na qualificação com uma auxiliar técnica da série A1 do Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino. A pesquisadora entrou em contato com a participante via telefone, e marcou a entrevista online, a qual durou em torno de três horas. Foi aplicada a RTL e a entrevista em um único encontro. A entrevistada permitiu a gravação para as análises a posteriori.

Após a realização de todas as etapas descritas acima, a pesquisadora iniciou as entrevistas com as três participantes selecionadas. Para treinadora 1, a aplicação da RTL e a entrevista semiestruturada foi realizada via Skype® em um único momento. Para as treinadoras 2 e 3, a aplicação da RTL e a entrevista semiestruturada foram realizadas presencialmente em um único encontro.

#### 4.4 Confiabilidade do estudo

Para assegurar a qualidade dos resultados do estudo, Lincoln e Guba (1985) propõe a análise da confiabilidade da coleta de dados. Nos resultados que serão apresentados, as autoras se apoiaram em dois diferentes aspectos para garantir a fidedignidade dos dados: (1) a competência e (2) a ética (ROSSMAN e RALLIS, 2003).

Para abordar as questões de competência, Lincoln e Guba (1985) sugerem quatro conceitos que podem ser usado para determinar a qualidade de estudos qualitativos: (i) credibilidade; (ii) capacidade de transferência; (iii) grau de dependência e (iv) capacidade de confirmação.

Os critérios para a seleção das participantes são condizentes com a pergunta no nosso estudo, apresentando o aspecto de credibilidade. Para o aspecto (ii), no que diz respeito a capacidade de transferência, os resultados dos achados podem ser utilizados em outros contexto e ambientes relacionados ao esporte de mulheres (sobretudo futebol), bem como na realização de outras pesquisas. Quando trata se sobre o grau de dependência, podemos enfatizar a escolha dos instrumentos de entrevista, a RTL e a entrevista semiestruturada, sendo ambas ferramentas flexíveis, com possibilidades de ajustes, enfatizando a adaptabilidade e diminuindo o grau de dependência dos dados. Para o último aspecto, a capacidade de confirmação, refere-se as etapas realizadas antes do início da coleta, em que a entrevista foi gravada e transcrita na íntegra pela pesquisadora e entregue a entrevistada, para que a mesma confirme, reajuste ou acrescente qualquer informação desejada.

Ao definir as participantes para o estudo, desde o primeiro contato até o momento da entrevista, a pesquisadora a tratou de forma ética (LOCKE et al., 2007). Agiu com lisura ao informar cada detalhe da pesquisa, manteve uma conduta íntegra e respeitou o anonimato solicitado pela entrevistada. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética, e a via da participante e da pesquisadora referentes ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foram devidamente assinadas.

A pesquisadora aplicou um projeto piloto para qualificação, com uma participante que atua no alto rendimento, na qual colaborou para garantir a qualidade das entrevistas com as participantes selecionadas do estudo, a fim de utilizá-la como meio de treinamento, vivenciando e aproximando o ambiente de entrevista, assegurando melhores qualidades nos levantamentos de dados a posteriori.

#### *4.5 Análise de dados*

A análise de dados qualitativa busca a compreensão intelectual de um conteúdo o qual foi produzido pela entrevistada e transcrito pela pesquisadora. Em um primeiro momento, a coleta e análise preliminar imediatamente após. A entrevista de dados ocorreu simultaneamente (BAXTER et al., 2008), ocasionando o desenvolvimento de hipóteses temporárias durante a entrevista, permitindo contribuindo para uma análise mais eficaz (THOMAS et al., 2009).

A análise desse estudo foi feita por uma treinadora de futebol, mulher, atuando nas categorias de base de um clube participante da série A1 do futebol feminino nacional. Experiência na qual possibilita a mesma viver o processo diário em que é ser uma treinadora no alto rendimento dentro de um clube de elite do futebol, contribuindo para uma melhor identificação da análise dos dados, de forma a elucidar as vivências de cada treinadora entrevistada.

Após a transcrição, o conjunto de dados foi analisado através dos métodos compreendidos na análise temática (BRAUN, CLARKE e WEATE, 2016). Esse método possibilita a identificação, a análise e o relato de padrões agrupados em temas, que serão realizados a partir de seis etapas: (1) a familiarização com os dados; (2) geração de códigos iniciais; (3) elaboração de temas; (4) revisão dos temas; (5) definição e nomeação dos temas e (6) elaboração da avaliação. Apesar da complexidade, por meio da sua liberdade teórica, a análise temática permite uma pesquisa flexível e útil, e corresponde a uma ferramenta que fornece dados minuciosos e ricos (BRAUM e CLARKE, 2006).

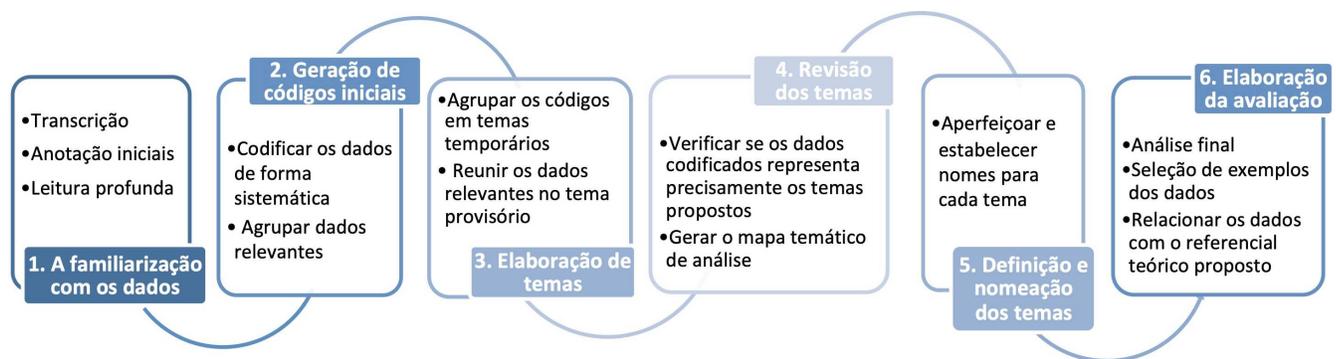
Diferente de outros métodos analíticos, a análise temática não busca limitar padrões em dados qualitativos, vantagem a qual é oferecida devido a flexibilidade ao explorar os dados, permitindo a pesquisadora uma compreensão de forma implícita e explícita dos conteúdos apresentados. Para assegurar o processo sistemático, e garantir a qualidade e fidedignidade dos resultados, será aplicado o modelo apresentado na Figura 4, sem deixar de considerar o envolvimento e a importância da pesquisadora no processo (BRAUN e CLARKE, 2006).

Considerando a interpretação da pesquisadora e para melhor conduzir seu olhar ao analisar os conteúdos dos dados, os temas foram identificados em dois níveis, sendo eles:

semântico, interpretação e descrição dos significados e estruturas de forma simples, ou, ao nível latente identificando e examinando as ideias e a análise com embasamento teórico na qual guiará nossos resultados e discussões.

Desse modo, as etapas que serão apresentadas a seguir, não sendo consideradas lineares, mas sim um processo recursivo. Dependendo da necessidade, é possível transitar entre cada etapa, sendo para frente ou para trás. Portanto, para guiar os passos para as análises dos dados, a Figura 4 abaixo apresenta as diferentes etapas resumidas.

Figura 4. Etapas da análise temática



Fonte: Elaborada pela autora (adaptado de Braun e Clarke, 2006; Lima, 2018).

A Figura 4 representa as seis etapas da análise temática proposta por Braun e Clark (2006). Essas etapas se relacionam de maneira direta, possibilitando a flexibilidade de avaliação e recapitulação das fases anteriores:

1. **A familiarização com os dados:** é composta pela transcrição e anotações dos dados. Exige uma leitura profunda, imersa e repetida que permite a familiarização com os dados, buscando significado e padrões guiado pela sua pergunta de pesquisa.
2. **Geração de códigos iniciais:** após ter se familiarizado com os dados coletados, essa etapa envolve a criação de códigos e agrupamento de dados mais significativos. É um processo fundamental e presente na análise qualitativa,

para posteriormente identificar os temas que são em sua maioria mais amplos. (Figura 5<sup>c</sup>, Figura 6<sup>d</sup> e Figura 7<sup>e</sup>)

3. **Elaboração de temas:** a etapa três tem início após a codificação e agrupamento de todos os dados. A criação de temas amplos é a consequência da classificação dos diferentes códigos, que resultam em temas provisórios.
4. **Revisão dos temas:** a quarta etapa é o refinamento e verificação dos códigos em relação aos temas propostos. Essa etapa envolve a revisão dos dados agrupados e a análise se eles se relacionam de forma coerente com os temas provisórios. Através do refinamento e verificação é possível criar o mapa temático de análise.
5. **Definição e nomeação dos temas:** ao ter o mapa temático elaborado a etapa cinco requer a nomenclatura definitiva dos temas, identificando a essência de cada um deles.
6. **Elaboração da avaliação:** ao ter realizado as cinco etapas, a fase seis é a análise final de todo o conjunto de dados e a escrita do seu relatório. É fundamental fornecer um relato conciso, coeso e lógico, apresentando argumentos que confrontem sua pergunta pesquisa embasado em seu referencial teórico.

Ao realizar a última etapa, confrontamos e arguimos os dados com os referenciais teóricos adotados. Portanto, os resultados serão organizados e divididos em dois tópicos, a saber:

**Tópico 5.1 – A trajetória e a inserção da treinadora no alto rendimento esportivo:** o envolvimento com os dados ocorreu através do método dedutivo, em para analisar e entender a inserção da participante no esporte de alto rendimento, bem como sua trajetória até se tornar treinadora, utilizamos o ‘modelo ecológico de barreiras e apoios de treinadoras’ (LAVOI e DUTOVE, 2012). Ao realizar as etapas de 1 a 5 e analisar os dados, quatro temáticas emergiram, representadas por falas relatadas da treinadora e organizadas

---

<sup>c</sup> Apêndice 1 – Figura 5. Processo de elaboração dos códigos e temáticas Treinadora 1

<sup>d</sup> Apêndice 2 – Figura 6. Processo de elaboração dos códigos e temáticas Treinadora 2

<sup>e</sup> Apêndice 3 – Figura 7. Processo de elaboração dos códigos e temáticas Treinadora 3

em quatro diferentes níveis apresentados por LaVoi e Dutove (2012): (i) individual; (ii) interpessoal; (iii) organizacional e (iv) contexto sociocultural.

**Tópico 5.2 – O processo de formação de treinadora de alto rendimento esportivo:** para compreender o processo de formação da entrevistada até que se tornasse treinadora de alto rendimento e confrontar com os dados coletados, foram conceituados três contextos de aprendizado que se interligam: (1) contexto formal; (2) contexto não-formal e (3) contexto informal (NELSON, CUSHION e PROTAC, 2006).

As pesquisadoras reconhecem a limitação e as críticas da análise temática, a qual se refere ao restrito desenvolvimento de diretrizes específicas e o poder interpretativo limitado. Porém, identificamos mais pontos positivos do que negativos que podem trazer uma análise perspicaz e adequada para responder sua pergunta de pesquisa. Utilizando uma abordagem temática rigorosa, pudemos resumir de forma útil dados robustos, distinguindo as semelhanças e diferenças entre eles.

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

### *5.1 A trajetória e a inserção da treinadora de alto rendimento esportivo*

No total, quatro temáticas emergiram após a análise dos dados. No que se refere a trajetória, experiências e relações entre indivíduos que a participante viveu ao longo de sua vida, até se tornar treinadora de alto rendimento.

Os temas gerais serão apresentados juntamente com as informações extraídas da linha do tempo da Treinadora 1 (TL<sup>1</sup>)<sup>f</sup>, Treinadora 2 (TL<sup>2</sup>)<sup>g</sup> e Treinadora 3 (TL<sup>3</sup>)<sup>h</sup>, e da entrevista transcrita, identificado como Treinadora 1 (T<sup>1</sup>), Treinadora 2 (T<sup>2</sup>) e Treinadora 3 (T<sup>3</sup>) e relacionados ao referencial que sustentam essa análise. Portanto, para guiar os passos para as análises dos dados, a Figura 8 abaixo apresenta as quatro diferente temática que emergiram da análise de resultados

---

<sup>f</sup> Apêndice 1 – Imagem 1. Rappaport Time Line Treinadora 1

<sup>g</sup> Apêndice 2 – Imagem 2. Rappaport Time Line Treinadora 2

<sup>h</sup> Apêndice 3 – Imagem 3. Rappaport Time Line Treinadora 3

Figura 8. Quatro temáticas da análise de resultados



Fonte: Elaborada pela autora (Indicado a partir do modelo de LaVoi e Dutove, 2012).

*5.1.1 Individual - De dentro para fora: quais razões (apesar do que) te levaram a fazer parte disso?*

O início no esporte é marcado por suas vivências e experiências ao longo da vida. Para as Treinadoras 1, 2 e 3 a infância e a família foram fundamentais para a inserção no esporte: “[...] então, é muito presente para mim. Os meus primeiros contatos com o futebol foram no estádio aos domingos [...] e depois que ele se tornou sócio a gente ia todos os finais de semana, virava um programa de família do fim de semana.” (T<sup>1</sup>), como também o início da prática esportiva na rua para a Treinadora 1: “Futebol de rua amigos/família” (TL<sup>1</sup>), para Treinadora 2 a rua e a escola foram ambientes nos quais ela conseguiu praticar a modalidade de forma livre: “[...] a rua porque talvez sejam as primeiras lembranças que eu tenho jogando bola. Então, a rua foi um espaço em que eu me inseri em um grupo de pessoas, meus amigos e sempre fui liderança.” (T<sup>2</sup>); “Então, eu já me lembro jogando bola na rua de pedra, mesmo sem asfalto a gente jogava, depois eu me lembro muito na escola, eu comecei a me destacar porque eu ia bem em todos os esportes.”(T<sup>2</sup>) e para Treinadora 3: “Uns moravam na rua de trás, então ia brincar de carrinho, todo mundo brincava, e como eles eram a maioria e persuasivo, a gente fazia o que eles queriam, e a gente jogava bola, e eu gostava já de futebol.” (T<sup>3</sup>).

Essas atitudes e suportes familiares e de amigos foram mantidos ao passar dos anos, mesmo quando a Treinadora 1 passa a ser parte de uma equipe: “Eu tinha vontade de jogar porque meus colegas participavam e minha mãe me deu uma surpresa de aniversário, foi na escolinha conversar com o professor” (T<sup>1</sup>). O estudo realizado por Dixon et al. (2008), investigou o impacto da influência do pai e da mãe no esporte praticado por meninas e mulheres a curto e longo prazo. Os achados desse estudo resultaram em uma influência significativa, que levou o maior envolvimento e permanência de meninas e mulheres no esporte (DIXON et al., 2008). Como mostra no relato abaixo.

“[...] Eu jogava na rua. É o jogo que batia no cordão da calçada e não saía, o jogo de encontrar os amigos no fim de tarde. E sim, a gente fazia as coisas na frente das casas, nas ruas de paralelepípedo, esperava os colegas que estudavam de tarde para fazer o jogo e era aquela coisa de chegar 07/08 horas as mães saírem para rua chamando e acabava com o jogo. E eu sempre joguei junto com os ‘guri’ na pracinha os torneios de ruas, quadras; tinha o meu time que fomos criados juntos, jogamos e nunca tive nenhum problema, sempre foi muito natural; na escola eu jogava também e não tinha essa de ‘não pode’. [fala com emoção, entusiasmada]”. (T<sup>1</sup>).

As relações familiares, os laços criados referente ao esporte na infância sempre foram muito presentes para as três treinadoras. A importância do incentivo e apresentação do futebol para a treinadora 3 foi muito marcante: “Minha mãe me leva, se não me engano eu deveria ter 7 a 8 anos a primeira vez que minha mãe me leva no estádio, e ver assim “Cara Ponte Preta, que daora...”. (T<sup>3</sup>).

É evidente o papel da mãe e do pai como incentivadores(as) da prática esportiva. No decorrer dos primeiros contatos com o esporte das três treinadoras, a mãe e o pai mantiveram essa influência e comportamentos positivos durante toda infância e adolescência, motivando a permanência nos estudos conciliados com o treinamento esportivo. Para Dixon et al. (2008), há diferentes maneiras de incentivar a participação contínua da criança, levando em eventos esportivos e até mesmo o simples fato de ensinar a valorização da participação de atletas esportivos. Momentos nos quais a Treinadora 1 cita

abaixo, relembrando e contando o incentivo da mãe e do pai para praticar o esporte correlacionado com a disciplina nos estudos, sempre dando apoio para conseguir manter a prática esportiva.

“[...] porém, eu perdia o conteúdo e como acontecia; meu pai pegava o caderno das minhas amigas da escola, levava para o trabalho e fazia um fax para o quartel onde a gente estava hospedada e eu fazia os exercícios. Não tinha essa de vídeo e ligar para o telefone era caríssimo, mas as minhas colegas me passavam toda matéria e isso aconteceu por dois anos. Então, eu mobilizei toda a escola, professores e colegas para poder sair e jogar, é uma coisa que me marca.”. (T<sup>1</sup>).

O estímulo dentro de casa foi manifestado de diversas maneiras para as Treinadoras 1, 2 e 3. Para a treinadora 3, sua mãe a motivou e demonstrou que o esporte é um lugar seguro para prática “Quando eu volto para o Brasil o meu primeiro lugar eu jogo com as meninas é no clube que minha mãe trabalha, como se fosse a Sabesp de SP.” (T<sup>3</sup>). Transparecendo confiança para prática esportiva, para gostar, praticar e se manter no esporte com segurança. A interferência do pai e da mãe corrobora para meninas se envolverem com o esporte, normalizando essa experiência em termos de gênero, viabilizando o processo e principalmente dando lhes liberdade de escolha para participação esportiva (DIXON et al., 2008). para todos e para todas:

“[...] meus pais sempre me deram muito apoio, meu pai era meu segundo fã (risos) porque o meu irmão ia e o meu pai ia junto. É muito legal lembrar disso porque geralmente os pais não querem que as filhas joguem e etc. E meu pai me levava, ia assistir jogo. Quando eu ia para o campo, para quadra jogar ele ficava lá, às vezes até escondidinho, assistindo e sempre torcendo muito por mim. E minha mãe, na verdade, nunca foi ver o jogo, foi ver depois que eu era treinadora, mas meu pai sempre esteve presente. E a minha família sempre muito envolvida com esporte, eu vivia esporte em casa, era noticiário do esporte, o dia todo a gente vivendo isso”. (T<sup>2</sup>).

“Desde a primeira escolinha minha mãe estava do meu lado, incentivando, me colocando para cima e dizendo que “sim, eu poderia jogar com os meninos”, poderia ser treinadora, fazer o curso, ir para os Estados Unidos da América aprender coisas diferentes e se tudo desse errado eles iriam está ali. Então, eu tive muito apoio da minha família, meus amigos sempre torceram por mim, sempre vibram com as minhas conquistas, com as minhas vitórias”. (T<sup>1</sup>).

Além da mãe da Treinadora 1 e 2 serem grandes incentivadoras do esporte, elas foram mentoras importante no trajeto da busca de conhecimento e rendimento escolar, esteve encorajando as sempre em estudar e se qualificar “A minha mãe sempre foi muito exigente comigo, eu sempre gostei de jogar e quando eu entrei no Clube B em 1997, eu tinha uns 14 para 15 anos e é uma idade da escola né... eu estava na oitava série e qualquer nota vermelha a primeira coisa que ela me tirava era do futebol.” (T1). Como também a mãe da treinadora 2: "Agora, se eu falhasse em uma dessas tarefas, tinha prejuízo na hora de jogar bola, não tinha tanta liberdade para ocupar a rua do jeito que eu gostaria porque eu ficava na rua o dia inteiro. Tinha isso muito organizado.” (T<sup>2</sup>). Essa herança foi estimulada desde criança, do mesmo modo que a necessidade de se qualificar para alcançar uma posição bem reconhecida.

“É desafiador, o tempo inteiro desafiador e tendo que comprovar todos os dias a sua capacidade. É comprovação em cima de comprovação, se não for a campeã, não ganhar todos os jogos; eu vejo que a cobrança em cima do desempenho ou do conhecimento por ser mulher, indiretamente é muito grande porque parece que precisa está sempre sendo a melhor mesmo tendo o mesmo conhecimento do homem que está do seu lado, seu adversário porque todo mundo estuda, se dedica, mas as vezes as coisas vão dar certo e outras não. Eu sinto que...eu não quero chamar de cobrança, mas desconfiança sobre a sua capacidade o tempo inteiro porque você precisa está comprovando toda hora, não diretamente”. (T<sup>1</sup>).

Para Kilty (2006) todas as barreiras internas enfrentadas pelas mulheres, resultam na busca incessante por conhecimento e qualificação, para ser inserida no mercado de trabalho em uma posição de visibilidade, obrigando a se qualificar o dobro por duvidarem se suas próprias competências. Por consequência, na maioria das vezes as mulheres são mais qualificadas que os homens (READE et al., 2009). Ao buscarem conhecimento para se capacitarem, muitas dificuldades são encontradas dentro dos próprios cursos.

Competências que são colocadas a prova dentro do ambiente formativo para licenças de treinadores(as) no Brasil, onde as mulheres se sentem desafiadas por homens que duvidam de seu potencial (GUIMARÃES et al., 2023). Mesmo com as barreiras dentro dos cursos, ao passo que as treinadoras se afirmam, são ouvidas e aceitas nesse ambiente

(GUIMARÃES et al., 2023). Para a Treinadora 2 o desafio ainda se tornou maior, por não ter boas condições financeiras, e ser rejeitada pelo seu entorno, estudar se tornou ainda mais motivador e desafiador para ela. A trajetória trilhada pela mulher se torna ainda mais desafiadora e complexa quando simbolizada por identidade de gênero, raça e de classe social inferior, na qual as autoras referem-se a metáfora labirinto (CARLI e EAGLY; 2016).

“Eu não era o perfil de quem entrou na universidade pública. Eu era pobre, feia e eu era muito diferente das pessoas que estudavam comigo, em todos os aspectos eu perdia e minha vida sempre foi muito regada a competição. E eu me sentia muito diminuída nesse ambiente, as pessoas tinham preconceito por eu ser dessa maneira. E a única maneira que dependia de mim e não de um contexto social era estudar e eu era a melhor da sala. Para mim, isso era competir.” (T<sup>2</sup>).

Contudo, segundo a treinadora 1 e seus relatos de experiência, o dado apresentado não é suficiente para que mulheres ocupem essas posições de liderança, reforçando assim a baixa possibilidade que treinadoras tem para ocupar os cargos de liderança no âmbito do alto rendimento. Para Barreira (2021), a chegada de mulheres ao cargo de liderança, não assegura o caminho final do labirinto para que as demais mulheres consigam chegar, contudo pode possibilitar novas políticas que encorajem e estimulem mais mulheres no comando.

“Se há um homem e uma mulher no futebol e no futebol feminino o Homem A foi demitido do Clube C, ele tem 100% de possibilidade de um novo emprego porque ele pode continuar no feminino que ele entrou conheceu a modalidade, mas ele pode assumir o time masculino a qualquer momento, pode voltar para categoria de base onde ele trabalhava sub 20, pode treinar um sub 17, ir para um profissional, ser assistente, treinador no masculino. Então ele tem 100% de chances do futebol, eu não! Eu tenho os meus 50% do futebol feminino e se no futebol feminino eu não lutar, trabalhar para ter mulheres trabalhando estou dando um tiro no meu próprio pé porque eu acho que futebol feminino tem que ser dominado pelas mulheres assim como o basquete feminino, voleibol feminino porque eu já li sobre. No basquete as mulheres trabalham somente nas categorias de base, quando chega no nível profissional elas não tem mais espaço”. (T<sup>1</sup>).

Para Treinadora 3, as barreiras são explícitas no dia a dia existindo um preconceito de gênero, e duvidando de sua competência e capacidade por ser mulher e vencer um jogo, podendo dificultar sua permanência no cargo: “[...] era país Árabe, os caras são difíceis, tinha jogo que eu ganhava e o treinador não vinha cumprimentar. É muito machismo. Vou para o Brasil, eles estão demorando para me pagar, estão nem ai comigo, eu voltei para o Brasil.” (T<sup>3</sup>). Um estudo realizado por Santos (2022), indica a experiência de cinco treinadoras brasileiras repleta de barreiras por serem mulheres, sendo o machismo um dos mais citados. Os relatos de barreiras para a Treinadora 3 são inúmeros em sua carreira, a mesma conta como foi recebida como treinadora para uma equipe profissional masculina.

“Eu assumo um time masculino. Lá é um time que se profissional, amador. Os caras que tinham contrato, lá eram contratos anuais. Eu chego no clube tem 6 caras, 3 que ficaram, porque todos saíram, quando souberam que era uma mulher que ia assumir. Acho que tem até aqui a foto de quando eles me anunciam (mostra a foto do clube D/País A = 15.06.2017). Eu cheguei em casa eu chorei, cara eu chorei. Eles me anunciam e é férias. Eu venho para o Brasil. E os caras todos saem do clube D.” (T<sup>3</sup>).

Ferreira et al. (2017) citou o preconceito como uma das maiores dificuldades para permanência e inserção das mulheres no cargo de treinadora: “Chego lá para começar a temporada, somente 6 jogadores! Chego em casa e converso com a minha amiga, que jogava e treinava, e ela fala: “calma fica tranquila, as coisas vão melhorar” e eu me senti muito frustrada nesse dia.” (T<sup>3</sup>). Segundo Allen e Shaw (2009), a conexão com outras pessoas que possam te auxiliar no desenvolvimento e enfrentamento de ocasiões críticas, podem ser benéficas, através de feedbacks e conselhos de outros(as) treinadores(as). A amiga da Treinadora 3 foi um suporte essencial para que a mesma continuasse a atuar como treinadora: “Eles começam a falar entre eles, começam a falar, a falar. Uns 20/30 dias de treino, porque eu cheguei bem antes de começar o campeonato, eu tinha mais de 40 caras querendo ir treinar no clube.” (T<sup>3</sup>).

O contexto na infância e o ambiente escolar proporcionou muito aprendizado através de algumas experiências negativas em relação a dificuldades e barreiras, para as 3 treinadoras.

“O momento da criança já estava resolvido, eu tinha uns 10 /11 anos, foi 1994, até tenho uma reportagem, se quiser ver...minha mãe guardou ‘A única menina jogando em uma escolinha’ foi uma reportagem de página das zero horas. Fiquei dois anos na escolinha jogando e foi muito legal porque os ‘guri’ eu conquistei rapidamente, as crianças gostam de jogar independente se é menino ou menina. E posteriormente foi uma conversa com os meus pais, principalmente com a minha mãe que sempre tomou iniciativa, não que meu pai não me apoiasse, mas sabe como é pai gaúcho né [risos], tem toda aquela coisa, machismo, superproteção enfim... a questão era de como eu seria recebida pelos pais dos meninos, de jogar e tudo [...]”. (T<sup>1</sup>).

As experiências negativas que não foram relevantes ao ponto de impedir a prática esportiva, “[...] mas deu tudo certo; eu saía para jogar com eles, entrava antes para trocar de roupa, me arrumava e me trocava em banheiro diferente; a gente dava um jeito e foi muito legal [...]”. (T<sup>1</sup>). Por outro lado, o ambiente escolar foi um ambiente hostil para Treinadora 3.

“Na aula da educação física, nas aulas normais, ficavam puto comigo, me xingando, falando eu te amo, na época eles cantavam até uma música que era do Falcão: “homem é homem, menino é menino, macaco é macaco, mulher é mulher, veado é veado”, tipo me zutando, querendo dizer que eu era sapatão, algo nesse sentido. No começo eu ficava brava, mas eu estava nem ai, jogava bola no intervalo, entrava para sala de aula suando, encardida.” (T<sup>3</sup>).

Mesmo passando por insultos homofóbicos quando criança a Treinadora 3 resistiu e não se importava continuando a sua prática esportiva. Ao passar por experiências, tanto positivas para treinadora 1, de apoio familiar a enfrentar essas barreiras, quanto negativas para treinadora 3, como os insultos homofóbicos, seus valores e crenças foram construídos e consolidados, tornando as mais resilientes e resistentes a qualquer desafio.

Para LaVoi e Dutove (2012), os fatores psicológicos, pessoais e biológicos, tais como, emoções, crenças, valores e a personalidade do indivíduo, são elementos presentes na camada individual. Tais fatores nos quais também corroboraram para os desenvolvimentos de algumas competências enquanto criança para a Treinadora 2.

A rua porque talvez sejam as primeiras lembranças que eu tenho jogando bola. Então, a rua foi um espaço em que eu me inseri em um grupo de pessoas, meus amigos e sempre fui liderança. Diante disso, era muito legal porque eu me divertia, organizar as coisas, “botava” ordem, brigava na porrada mesmo (risos), faz parte disso, do processo de se impor. E ao mesmo tempo era um momento de se relacionar com um grupo e de se desenvolver, eu tinha uma paixão muito grande por jogar, queria jogar o tempo todo, então eu estudava e sempre criava um ambiente para jogar e para competir. Essa coisa do competir foi muito forte também, porque a gente tinha grupos, chamava crianças de outras ruas e tal, mas eu lembro que eu sempre tive essa coisa da liderança muito forte, isso é uma coisa da minha família. Minha mãe era líder da igreja, então eu ia com ela nas reuniões, era líder junto com ela, meu pai era líder no trabalho dele, meus irmãos.” (T<sup>2</sup>).

Portanto, a construção desses elementos nas experiências durante a infância das três Treinadoras fortificou e fez elas permanecerem no esporte. Elementos, como a paixão, na qual foi intrinsecamente construído dentro delas, foi essencial para a permanência no futebol. Segundo Santos (2022), o encurtamento da carreira ocasionado por lesão, não é motivo de afastamento das jogadoras, pelo ao contrário, é tido como uma oportunidade em permanecer perto do que elas mais amam.

Para Treinadora 3, o encerramento da carreira precoce foi um dos motivos que a estimulou a ser treinadora: “Foi em 2005 isso, tiveram duas, o primeiro não foi exposto, o segundo foi. Foi onde eu parei de jogar, que eu virei treinadora[...]” (T<sup>3</sup>). Cenário me que a Treinadora 2 também viveu, e mesmo assim continuou no esporte.

“[...] eu acredito que tenha encurtado minha carreira porque acabei sofrendo uma lesão muito cedo. Isso acabou me atrapalhando e eu tive essa lesão do adutor, mais um período para você ver, enfim esse foi o problema, mas ao mesmo tempo acredito que tudo foi... parece que foi escrito na minha vida.” (T<sup>2</sup>).

As realizações pessoais, como a constituição de uma família, para a Treinadora 2, pode ser um fator que impeça a ascensão de sua carreira. Segundo Santos (2022), há uma grande dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional da mulher que quer ser

treinadora, geralmente sendo necessário deixar de viver desejos pessoais para escolher os profissionais.

“Agora, em relação à família eu acho que atrapalha, não sei se é bem essa palavra, atrapalhar. Eu acho que a carreira esportiva da mulher como eu sou inserida e mergulhada nesse processo é desafiador você pensar em ter filho. Porque se ver em um processo evolução e interromper é muito... eu não consigo hoje ver, já tive vontade de parar para ter filho, mas não consegui ver isso, não consegui. Talvez tenha sido...espero que eu não me arrependa disso, mas já teve momentos de eu querer ser mãe e não consegui por causa, também por causa do futsal. Para não interromper esse processo de evolução que a gente vem tendo, e hoje...só se eu adotar. Isso é um fantasma que me assombra!”. (T<sup>2</sup>).

Para alcançar o cargo de treinadora, um dos elementos que corroboram é o fato de ser solteira e não ter filhos(as), sendo mais viável o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal (DEMERS, 2009; READE et al., 2009). Portanto a Treinadora 2 renuncia a desejos pessoais em detrimento a sua carreira profissional. A vivência e conhecimento enquanto atleta das três treinadoras foi desenvolvido de diversas maneiras, inclusive com experiências positivas e negativas.

“[...] eu sempre tive treinadores homens, nunca tive mulher treinadora na parte competitiva, todos os anos em que eu joguei futsal e futebol de campo no Clube B, nunca teve uma mulher me treinando e eu levei aquilo como desafio; entendo do jogo, sei dar treino, sei o feeling da parte prática só que eu preciso organizar as minhas ideias e foi no curso que eu fiz isso [...]”. (T<sup>1</sup>).

Para Treinadora 1, a falta de exemplos e modelos de treinadoras a serem inspirados e levados como projeção de carreira futuras corroborou para ela se desafiar como treinadora. Por outro lado, o conhecimento tático encorajou a Treinadora 3 a se inserir no cargo: “O treinador fala para mim: “que tal...?” porque eu sempre fui de falar sobre as táticas, sempre fui corneteira jogando, fui folgada, (rs). Ele fala: “estou precisando de uma treinadora para o sub14. Que você acha de ser minha treinadora?”. Eu começo a ser treinadora. (T<sup>3</sup>). Como também a inquietação e curiosidade da treinadora 2 enquanto atleta tornou aquela experiência desafiadora e intrigante.

“O primeiro treinador que eu tinha era recreador, o melhor na recreação e ele não levava a sério e eu tinha uma experiência/vivência de atleta, odiava fazer pega a pega no aquecimento. Aquilo para mim não tinha conexão com o jogo, odiava aquilo porque eu sabia que tinha pouco tempo para treinar, melhorar e evoluir. Você não desliga a cabeça do atleta. E aquilo me irritava porque eu não aprendia muito. Bom, esse treinador saiu, entrou outro e ele não me convencia porque eu perguntava as coisas e ele falava: ‘qualquer coisa que você fizer está bom’, isso me deixava louca porque eu queria evoluir, ser melhor, ajudar minha equipe e às vezes não tinha condição porque eu não sabia o que fazer, tudo era intuitivo e tudo o que eu fazia era ‘ok’, isso me chateou bastante porque eu não tinha um treinador bom.” (T<sup>2</sup>).

As habilidades e os conhecimentos adquiridos como atleta, sejam por meio educacional ou por meio de experiências, são elementos que corroboram para a participante se sentir mais confiante e persistente (DEMERS, 2009; INGLIS, DANYLCHUK e PASTORE, 2000; MESSNER, 2009; WEISS et al., 1991; WEST et al., 2001). A participação como atleta em diferentes equipes, propiciou o desenvolvimento de diferentes aprendizados, despertando um sentimento de autoconfiança.

“[...] eu formei na ULBRA em 2006 e me desliguei do futsal, mas continuei jogando todos esses anos até 2009; joguei no Clube E, Clube F, que tinha aquela taça Brasil, aquelas coisas lá. Então, eu sempre treinava à noite e montei a escola do Clube G, mas é aquela coisa o professor de educação física ganha em mil trabalhos, tem mil coisas para fazer”. (T<sup>1</sup>).

Devido ao salário baixo como atleta e na profissão de educadora física, se faz necessário a busca por mais empregos para a treinadora. Cenário no qual foi relatado pelo estudo de Wolf (2017) e Novais (2022) em que treinadoras vivem a desvalorização salarial e reconhecimento enquanto profissionais. A mesma dificuldade encontrada pela Treinadora 3, na qual voltou para o Brasil, não conseguindo se sustentar: “[...] abro minha geladeira, tinha queijo e água só. Vou para o Brasil, eles estão demorando para me pagar.” (T<sup>3</sup>). Mesmo com o distanciamento em ser jogadora profissional, a responsabilidade a

encorajou em se tornar treinadora, e sua inserção foi viabilizada por sua passagem como atleta:

“No meu último ano da faculdade o nosso treinador da faculdade saiu no meio do ano, formou em julho e em outubro tinha Copa Unisinos que era um campeonato tradicional de futsal que todas as faculdades jogavam. E quando ele saiu não tinha treinador e falaram: “vai tu”, mas eu queria jogar porque eu jogava e a gente descobriu que a capitã podia ser treinadora ao mesmo tempo”. (T<sup>1</sup>).

Segundo o modelo ecológico, ser ex-atleta de sucesso corrobora no que diz respeito a camada individual, um meio de inserção na carreira de treinadora (LAVOI e DUTOVE. 2012). Inserção na qual é citada pela treinadora 3: “[...] e eu vou para o treino, eu torço meu tornozelo muito forte quando estava jogando no Clube H, quebrei meu pé, como gostava da tática meu treinador me convida para ser treinadora do Sub 14.” (T<sup>3</sup>). A experiência de atleta é importante e relevante para a entrada da Treinadora 1 e 3 no cargo de treinadora.

“Voltar o clube como treinadora para mim é um privilégio, faz parte da minha história; hoje nós estamos lá no museu do Inter e é muito legal ter um museu de futebol feminino [...] E foi muito bacana porque como eu voltei como treinadora fui lembrada né, por esse fato diferente, inusitado”. (T<sup>1</sup>).

Segundo estudiosos(as), o acúmulo de capital social, dentre eles o esportivo e o simbólico, são positivos para as mulheres quando se trata de dificuldades encontrada nos caminhos percorridos até alcançarem o que almejam (SISJORD, FASTING e SAND, 2020). Ao perceber o pedido de seu ex-treinador, a Treinadora 3 se sente realizada e oportunizada dentro do clube em que jogou: “Eu simplesmente começo no melhor time do mundo né, eu tive a chance de jogar no melhor time né.” (T<sup>3</sup>). Para as treinadoras 1 e 3, ao receber o convite para ser treinadora no clube em que as formou como jogadora, e que criou identidade, as fez se sentir pertencente, e confiante para trabalhar no cargo como treinadora.

Para as treinadoras os suportes no que se refere a camada individual, está cercado

através de laços criados na infância junto a família. O incentivo e o estímulo do pai e da mãe durante a infância foram essenciais para criar identidade e permanência das participantes no esporte. A rua e a escola foram lugares em que tiveram a prática deliberada da modalidade. Viveram experiências negativas, como preconceito de gênero, de classe social e machismo, as quais as tornaram mais fortes, resilientes e desafiadas para enfrentar as adversidades. Ser ex-jogadora e ter a carreira interrompida as motivou para entrarem na profissão. As experiências como atletas no âmbito individual gerou autoconfiança para atuarem como treinadora.

No que se refere a barreiras na camada individual, o baixo salário e desvalorização gerou renúncias durante as trajetórias das treinadoras. Como também a falta de autoconfiança em seu próprio potencial causada por duvidarem de suas capacidades. A renúncia de sonhos é vista como barreira, como por exemplo a constituição de uma família.

#### *5.1.2 Interpessoal - O que ela não vê ela não almeja!?*

A maioria dos suportes e apoios estão relacionados a interação e conexão com as pessoas (LAVOI e DUTOVE, 2012). Desde a infância as Treinadoras 1, 2 e 3, além de sua família, tiveram a presença de pessoas determinante em suas vidas, de maneira geral foram professores da disciplina de educação física. Para a Treinadora 1 houve o incentivo ao inserir em outras modalidades, “[...] o professor Paulo me fez correr maratonas, me colocava em todas as competições, atletismo, handebol, futebol”. (T<sup>1</sup>).

Para Treinadora 2 a inserção e incentivo aconteceu através da criação de um campeonato, “Eu tive professores tão bacanas que eles inclusive fizeram campeonato e eu acabei participando, aí a gente conseguiu montar um time de menina para jogar[...]” (T<sup>2</sup>). e esse incentivo e apoio foi tão grande que a levou então a escolher educação física como graduação, “Então, o meu encantamento com a educação física ele foi muito grande porque eu tive muitos mediadores positivos para fazer educação física e me deu certeza de que eu queria fazer uma graduação.” (T<sup>2</sup>).

Para Lavoí e Dutove (2012) a interação social e apoio para uma treinadora está diretamente ligado ao âmbito social em que vive, sendo um fator determinante para sua continuidade. As experiências sociais para a Treinadora 3 gerou identidade e paixão em jogar, reverberado pelos(as) professores(as) que a mantiveram por perto: “Em educação

física eu era apaixonada pelo esporte. Então vôlei eu fazia, basquete eu fazia, tudo que era esporte que jogavam com outras equipes os professores vinham atrás de mim. Então assim, todos os professores de todas as escolas, e sempre eu ia jogar bola, no esporte.” (T<sup>3</sup>).

E em sua trajetória conheceu um professor no qual a marcou, “O professor de educação física, incentivava muito o futebol feminino, era aposentado e me marcou muito. Ele tirava dinheiro do bolso dele, ele já faleceu, mas foi um cara que foi muito importante para mim.” (T<sup>3</sup>). Portanto, para a três Treinadoras os(as) professores(as) de educação física foram fundamentais para a continuidade e sequência no esporte, por unanimidade o incentivo deles(as) tornou o processo confiante a ponto de abrir caminhos para possibilidades futuras de estudos.

A presença de mulheres na trajetória da Treinadora 1 e 2 foi encorajadora e indispensável para que seguissem seus sonhos profissionais: “Minha irmã foi uma referência, me proporcionou entrar na escola de aplicação e me deu esse ‘Up’. Ela tinha um pensamento diferente e eu acho que isso me influenciou muito não só nessas questões de carreira, ser uma profissional, enfim [...]” (T<sup>2</sup>). Professoras também foram citadas como um bom exemplo e modelo de incentivo e persistência para seguir no esporte “E a professora Valesca também sempre me incentivou muito na sequência[...]”. (T<sup>1</sup>); “[...] a professora por acreditar muito no meu potencial enquanto eu era adolescente então ela e encorajava demais e me dava oportunidade para jogar e fazer o que eu queria[...]” (T<sup>2</sup>).

Notamos a importância e influência em ter mulheres líderes como uma referência e modelo a ser seguido (*role model*), aumentando as possibilidades e enxergando a profissão como uma opção viável de carreira a ser seguida (MASSENGALE e LOUGH, 2010). Outra professora inspirou as entrevistadas a seguir em frente com a carreira esportiva.

“Eu tinha muita facilidade, mas eu sempre procurava estudar; até hoje eu tenho contato com minha professora de química. Eu tinha muita facilidade nas exatas, física, química e ela é muito presente para mim porque ela me incentivava muito, apesar de não ser uma professora da parte esportiva, ele vibrava muito com as minhas conquistas”. (T<sup>1</sup>).

“Com 16 anos eu tive uma lesão no joelho que teve que fazer uma reconstrução do ligamento e essas professoras foram fantásticas, foram na minha casa, me levaram para fazer a cirurgia, acompanharam meu processo, me ajudaram em

todos os aspectos que você possa imaginar porque elas acreditavam primeiro por uma questão de cuidado e porque elas acreditavam que eu era um talento e que podia ainda dar muitos frutos.” (T<sup>2</sup>).

A permanência dentro do esporte e estudos é diretamente ligado a pessoas que incentivam as treinadoras. Para Treinadora 1, as barreiras de gênero criada pelas próprias crianças da escola foram enfrentadas com ajuda externa: “[...] dois professores(as) que me incentivaram muito, sempre me deram muito apoio, se eu decidisse que iria jogar não tinha essa de ‘menina não pode’, eles entravam no consenso de que todo mundo jogava junto e brincava junto”. (T<sup>1</sup>). Como também a permanência da Treinadora 3 foi incentivada pela sua ex-companheira: “[...] eu tinha uma companheira, ela sempre me incentivou e foi a primeira a falar que eu tinha que fazer e que eu era boa no que fazia. Ela acreditava mais em mim do que eu mesma.” (T<sup>3</sup>).

Para vários estudos, a permanência e entrada da treinadora, em sua maioria, é regida por apoios de pessoas ao seu entorno, como por exemplo, um(a) cônjuge, colegas e amigos(as), tornando um fator primordial (BRUENING e DIXON, 2007, 2008; DEMERS, 2004; ROBERTSON, 2007; THORNGREN, 1990; WEISS et al., 1991; WILSON, 2007).

A rede de contatos para as três treinadoras foi construída ao decorrer de suas trajetórias. Para a Treinadora 2, sua amiga a impulsionou para seguir estudando, mesmo com dificuldades financeiras “[...] meu pai não me incentivou a ir para fora do estado por uma questão financeira, mas no ano seguinte eu ‘bati o pé’ e falei que iria. Conheci uma amiga no colégio que falou: ‘vem, você vai ganhar bolsa, a gente dá um jeito’ e eu acabei encarando esse desafio e fui.” (T<sup>2</sup>).

Relacionamentos pessoais, tais como a família, amigos, parentes e colegas de trabalho (LAVOI e DUTOVE, 2012), proporcionaram oportunidades para qualificações e entrada em equipes como jogadora e treinadora. “[...] essa mesma amiga que descobriu a professora lá de futsal foi a amiga que descobriu o futsal do Clube B”. (T1). Como a criação de colegas no meio do futebol foi importante para a Treinadora 3, “Conheci Romeu no meio do futebol. Ele conhecia meu trabalho né. Vou para Dubai por indicação dele, e volto em 2013, e vou dar *summer camp* para escola nos Estados Unidos da América, por indicação de um cara.” (T<sup>3</sup>).

Para a Treinadora 1, 2 e 3, as boas atuações como treinadoras e o desenvolvimento de uma rede de colegas foram benéficos, ocasionando novas oportunidades e ampliou ainda mais suas relações com outros(as) treinadores(as). Para Treinadora 2, sua inserção inicial no cargo foi através de escolas, e então seu bom desempenho resultou em um convite para atuar na comissão técnica de uma equipe masculina: “Então, como eu comecei a me destacar nas escolinhas da periferia, o Homem B me chamou para fazer parte do time masculino e eu comecei a dar treino de preparação física”. (T<sup>2</sup>). E posteriormente resultando a sua entrada como treinadora: “Homem C me convidou para assumir como treinadora o feminino junto com a Mulher E.” (T<sup>2</sup>).

As instituições permitem relações importantes para treinadores(as), bem como o desenvolvimento de competências e ampliação da rede de colegas (ALLEN e SHAW, 2009).

“O primeiro ano foi de descoberta, mas logo em seguida surgiu a oportunidade de um estágio na escolinha. Eu estava no terceiro semestre e a Gestora 1 me perguntou: ‘o guri que estava dando aula saiu, você quer fazer estágio?’”. Eu treinava de manhã, a escolinha era de tarde e eu já ficava no clube para fazer meu estágio e depois pegava meu ônibus para faculdade. Foi uma coisa meio ‘sem querer’, mas foi a forma que eu entrei no estágio da faculdade. Confesso que no início quando eu entrei para esse estágio, comecei a ver que eu não gostava da parte física, não era para mim. Eu gostava da parte técnica, de auxiliar o professor da turma com as aulas de fundamentos, não da parte física.” (T<sup>1</sup>).

Outras pessoas também tiveram um papel importante em sua vida, “[...] o Homem D me chamou e falou: ‘tenho três bolsas para iniciar o time de futsal feminino da federal’ e se você entrar na pós-graduação pode vir junto [...]”. (T<sup>1</sup>). Essas relações contribuíram para sua permanência e incentivo nos estudos esporte, proporcionando diferentes oportunidades para continuar no cargo de treinadora, “treinadora POA FC”. (TL<sup>1</sup>). Tornando treinadora da cidade em que morava a convite da gestora 1 em que trabalharam juntas “[...] a Gestora 1 fez uma parceria com o Clube I [...] foi a primeira vez que eu recebi a responsabilidade de treinar uma equipe competitiva para o nosso campeonato gaúcho na época [...]”. (T<sup>1</sup>). Para Allen e Shaw (2009), a criação de uma rede de colegas pode favorecer ou desfavorecer a treinadora, ocasionado pelo feedback de outros treinadores(as).

As relações criadas pela Treinadora 1 depende ao quanto de receptividade e acesso ela demonstra, bem como a estrutura e ambiente em que ela está inserida. Conexões que permitem oportunidades e autonomia, entretanto o ambiente social e suas relações varia de acordo com cada treinador(a) e organização (ALLEN e SHAW, 2009).

A trajetória profissional das três treinadoras foi marcada por competência e por indicações das pessoas que identificaram seus potenciais. Ao ganhar espaço e mostrar suas capacidades, através de resultados, as oportunidades e indicações ficaram mais evidentes. Para Treinadora 3, o resultado durante sua atuação no cargo foi colocado em evidência, assumindo a equipe principal no alto rendimento: “Então eu fui campeã nacional com o Sub14 masculino no outro país. Eu faço estágio e já assumo o time profissional, o time principal. O time masculino de uma cidadezinha perto de uma cidade grande. Que deve jogar serie C/D.” (T<sup>3</sup>).

“[...] após essa temporada não renovei, mas foi quando veio o convite do Clube A, eu já estava entrando no cenário porque o clube B naquele ano da série A2 minha equipe tinha o melhor ataque, melhor defesa, os números eram muito superiores a outras equipes dentro da competição, muito superior ao time que foi campeão; acho que o Clube J, era superior ao Clube K e chamou atenção de quem acompanhava um pouquinho do futebol feminino na época.” (T<sup>1</sup>).

Tais resultados e desafios tornaram a Treinadora 2 confiante e resiliente dentro do processo: “Eu diria que hoje eu sou uma mulher muito mais forte, difícil as pessoas duvidarem tanto do meu trabalho, já passei dessa fase.” (T<sup>2</sup>).

Para Becker (2009) e Jowett (2007), as habilidades em criar e manter relações saudáveis são primordiais para alcançar a excelência como treinador(a), e que estão compreendidos na esfera interpessoal. Para a Treinadora 1 as boas práticas e bons relacionamentos no passado a levaram a receber um convite para comandar uma equipe da serie A1 do campeonato brasileiro feminino de futebol: “[...] e a Mulher C chegou até mim através da Mulher D, porque a Mulher D é gaúcha, era daqui. Eu fui treinadora da Mulher D, ela devia ter uns 13 anos”. (T<sup>1</sup>).

Na sua trajetória, ao perceber a presença de uma mulher no cargo de comissão da equipe nacional, a Treinadora 1 notou a possibilidade de ser inserida nesse ambiente,

reforçando a importância da presença de uma mulher em cargos de comissão técnica de alto rendimento “[...] se perguntasse sobre uma treinadora na época falava da Mulher F [...]”. (T<sup>1</sup>). Novamente notamos mais um exemplo da importância de mulheres em cargos de liderança para motivar mais meninas e mulheres a buscarem essas carreiras. O exemplo de mulheres em cargos de treinadora é favorável e benéfico para meninas e mulheres que almejam o cargo (LAVOI e DUTOVE, 2012) e modelo a ser seguido (MESSENGALE e LOUGH, 2010).

Para Treinadora 1 e 3, fazer cursos e estar em contato com outras pessoas de sua área foi essencial para a sua inserção no esporte de alto rendimento como auxiliar técnica da seleção brasileira “[...] o treinador da seleção Brasileira na época, me ligou perguntando se eu fiz a licença, que a Mulher F passou o meu contato e ele estava trocando o assistente técnico e precisava saber se eu ia ficar no Brasil porque se eu ficasse ele queria contar comigo[...]”. (T<sup>1</sup>).

Como também para a Treinadora 3, em que ao começar a fazer a licença da UEFA, houve uma oportunidade em ser inserida no futebol feminino de base: “Lá é obrigatório ter, se você não é formado pela federação/UEFA você não pode treinar. É uma licença. Começo a fazer meus cursos, eu começo a dar treino, me apaixonei, sub 14 feminino. Ficando no Clube H por 4 anos.” (T<sup>3</sup>). E após sua experiência, capacitação em cursos e rede de contatos, ela se torna mais visível: “[...] quando eu começo a 3<sup>a</sup> temporada, só que em 2019, a Mulher B foi chamada para trabalhar na seleção, e ela já tinha trabalhado comigo, e ela me chama para ser sua auxiliar.” (T<sup>3</sup>). Para Guimarães et al., (2023), as relações criadas dentro do curso e licenças proporcionados pela confederação se torna essencial para viabilizar a entrada das mulheres em cargos de treinadoras.

Portanto, a rede de contatos se torna o aspecto mais importante para inserção no cargo de treinadora, reforçado pelo apoio e suporte que a camada interpessoal proporciona (LAVOI e DUTOVE, 2012). A caminhada para se capacitar e se qualificar foi contínua e sempre presente na vida das três treinadoras.

A progressão na carreira de uma treinadora está atrelada ao sucesso no desempenho de uma equipe, conseqüentemente o nível de confiança das pessoas ao seu redor e da própria organização aumentam, devido ao bom desempenho obtido pela treinadora (ROBERTSON, 2007; WEST et al., 2001). O resultado positivo também reforçou a

confiança da treinadora para continuar trilhando sua carreira “[...] e para mim no meu primeiro ano na elite do futebol Brasileiro, série A1 entrar em uma briga por um título foi... não tem como não ser o título Brasileiro[...]”. (T<sup>1</sup>).

Segundo a entrevistada, através da experiência vivida na época, ser a primeira mulher campeã em âmbito nacional, título de tal importância, no qual elevou e viabilizou a chegada de mais mulheres como protagonistas: “[...] acho que veio para ser um marco significativo para as mulheres no futebol é isso que eu vejo e fico feliz por ter participado desse evento histórico que para mim claro que foi inexplicável as sensações de um título nacional”. (T<sup>1</sup>). Relato de experiência em que reforça e corrobora com a importância de ter mulheres em destaque exercendo cargos de liderança, a fim de gerar expectativas e projeções de carreira futuras, como treinadoras e outras profissões de protagonismo.

“E ninguém sabia quem era a treinadora, primeira mulher campeã. Então, acho que cresceu muito a mídia, canais, profissionais que olharam o futebol feminino como um nicho de mercado, hoje nós já temos jornalistas, canais e outros meios que falam só sobre futebol feminino, mas lá atrás em 2018/2019 isso não acontecia, só se falava dos grandes”. (T<sup>1</sup>).

Experiência também vivida pela Treinadora 2, relatos de experiência que foram pivôs para sua continuidade e afirmação na carreira como treinadora:

“Em 2007 a gente ganhou uma Taça Brasil na primeira divisão. Foi uma baita conquista né, foi o que eu falei isso muda a referência. O hino nacional, toca diferente em uma competição nacional, a gente conseguiu ser campeão nacional antes de ser paulista. E isso muda inclusive o nosso jeito de trabalhar, essa motivação para ser melhor ainda. Tanto é que em 2018 a gente foi campeão paulista. A gente cumpriu a tarefa de mostrar um grande produto, mostrar que mulher sabia jogar futsal, podia ocupar aquele espaço e que o cargo de treinadora podia ser ocupado por uma mulher. Acho que isso foi muita coisa de uma vez, mostrar um jogo bom, convencer que o nosso produto era bom e ainda mostrar que a mulher podia estar no comando. Foi uma satisfação imensa conseguir dar conta das campeãs, foi tão legal, tão bacana que no mesmo ano a gente fez a final da taça Brasil e foi aquele jogo histórico que ninguém vai esquecer, do 5 a 5 e a projeção daquele jogo, alcançar um milhão e meio de pessoas, em uma única partida de futsal de mulheres foi para entrar para história mesmo.” (T<sup>2</sup>).

Ao conseguir o sucesso através do resultado, para Treinadora 2 foi de fundamental importância sua aparição, sendo representativo para a sociedade o fato de ser uma mulher treinadora alcançando o êxito de estar entre os(as) melhores do mundo. Se tornando o modelo a ser seguido, que para estudiosos é indispensável para que haja continuidade e perspectiva de projeção para atletas considerar uma opção alcançável de carreira (MASSENGALE e LOUGH, 2010).

“Ju, chegar no topo, está nessa lista, vamos começar do início. Para mim foi um baque está na lista com treinadores do mundo inteiro inclusive de equipes masculina, para mim ali já foi um reconhecimento tremendo e junto com esse reconhecimento vem uma responsabilidade muito grande de estar a frente desse trabalho porque não basta estar né, uma mulher geralmente quando ela ocupa um cargo desse e ela se destaca dessa maneira, ela vai ser mais observada ainda. Então, eu acredito que tudo isso veio junto no pacote vem o fato a comemoração a conquista de estar entre os melhores e ao mesmo tempo vem essa responsabilidade de ser a única mulher de ter que provar para todo mundo que você está ali não é por um acaso, mas por tudo que você conquistou, por tudo que você vem trabalhando, resultado de todo um processo com esse que a gente acabou de falar aqui. E que às vezes as pessoas, às vezes não, as pessoas não conhecem isso, não sabem de onde eu vim. E já vem aquela responsabilidade de ter que provar e saber que você é uma referência a mulher, a gente não tem essas referências mulheres e hoje eu estou me tornando uma referência então eu sei o quanto isso é de tamanha responsabilidade, carrego isso comigo. Assim, o tempo de comemoração ao mesmo tempo de ‘’poxa, preciso continuar sendo melhor’’ de motivação para continuar sendo cada dia melhor, cada dia poder alcançar mais pessoas e continuar sendo uma referência que essas pessoas buscam né, uma referência mulher no esporte, na modalidade futsal.” (T<sup>2</sup>).

Para Treinadora 3, apesar de ser a primeira mulher a conquistar a América, se manter no processo e com credibilidade é desafiador, pelo fato de ser desafiada a todo tempo por ser uma mulher no comando. Suas competências e capacidades são colocadas a prova necessitando provar sempre a si mesmo que é capaz (KILTY, 2006).

“Não quero ser prepotente, mas eu quero ser referência porque a gente não tem muitas mulheres na seleção. Manter a excelência é muito difícil. Mesmo campeã da Libertadores. Eu fiz entrevistas com várias pessoas e é difícil não por

incompetência, mas se manter porque você é mulher e seu sentimento é muito diferente do que um cara. A mulher A, foi campeã de tudo, e está fora do mercado. Se acontecesse a mesma coisa que aconteceu, com um cara ele não iria estar fora. E ele consegue ter mais oportunidades para se manter. Eu quero que as pessoas conheçam o jeito Treinadora 3 de ser.” (T<sup>3</sup>).

Apesar de todos os desafios apresentados, modelos de treinadoras de sucesso se fazem necessários para mulheres se projetarem futuramente dentro do cargo, considerando como alcançável, enfatizado pelos autores sobre mulheres líderes no esporte (MASSENGALE e LOUGH, 2010).

No que se trata a suportes interpessoais a presença de mentorias, tais como professores, professoras, companheiras e colegas de trabalho agem como suporte para ascensão nas carreiras das treinadoras. Também a presença da figura mulher como “*role model*”, possibilitando a projeção e incentivo na carreira esportiva. Para as três treinadoras a realização de cursos e licenças foram fundamentais para a sua inserção no cargo. Sendo um ambiente no qual, apesar de ser colocada a prova, contribuiu para mostrar suas competências para as pessoas da área, em conjunto com o bom *networking* criado.

Há necessidade de resultados se faz necessário para ser bem quista, ao passo que o êxito pode ser colocado a prova, e não reconhecido pelas pessoas que estão envolvidas no processo de contratação, simplesmente por serem mulheres, tornando o mesmo uma barreira. O exemplo de não ter mulheres treinadoras se torna provocador, desafiando as para serem uma referência, tido como suporte, ao mesmo tempo que não ter perspectiva de carreira gera insegurança e dúvidas, sendo visto como uma barreira.

### 5.1.3 Organizacional - Ser mulher é desafiar o sistema: Hora de mudanças!/?

Quando há um sistema organizacional esportivo que fornece suporte e apoia as treinadoras, há uma tendência de maiores interesses, permanência e entrada das mesmas (BRUENING e DIXON, 2007, 2008; DEMERS, 2004; ROBERTSON, 2007; THORNGREN, 1990; WEISS et al., 1991; WILSON, 2007). A Treinadora 1 notou uma ação estimulada pela Confederação Brasileira de Futebol *Academy* (CBF *academy*), que a incentivou e a manteve em seu propósito “[..] somente na licença Pro, acho que foi nesse ano que lançaram um programa ‘futebol para mulheres’”, não lembro o nome, mas foi da

CBF *academy* onde todas as mulheres têm direito a 50% de desconto nos cursos”. (T<sup>1</sup>). Essa fala reforça a importância de o sistema organizacional encorajar e criar oportunidades para meninas e mulheres se tornarem treinadoras: “[...] agora na última licença eu tive a possibilidade de entrar nesse programa de incentivo para mulheres”. (T<sup>1</sup>).

Para Treinadora 1 e 2, investir e cuidar da sua carreira sempre foram metas pessoais, “E anteriormente foi um investimento meu, sempre quis estar mais preparada e um passo à frente[...]”. (T<sup>1</sup>). Tais implicações práticas se fazem necessárias e importantes para viabilizar a entrada das mulheres nos cursos de capacitação.

Contudo, anteriormente a ausência de incentivo para a inserção das mulheres em cursos de treinadoras dificultam a entrada delas, não oportunizando as mulheres de menores condições socioeconômicas. Para Treinadora 2, há necessidade de se manter em vários empregos foi necessário para continuidade de seu investimento pessoal: “[...] foi muito complicado para mim e eu precisava me estruturar financeiramente porque eu trabalhava apenas 20 horas no projeto. Então, acabei passando no concurso, no Embu.” (T<sup>2</sup>). Mesmo sem nenhuma ajuda financeira organizacional, a treinadora 2 conseguiu se qualificar e buscar novos conhecimentos.

“Eu fui na cara e na coragem para Joinville, nunca tinha ido para o Sul do país. Decidi investir legal, com dinheiro do meu bolso, estava muito inquieta porque o que eu vi na Gama Filho não estava resolvendo mais, já estava conseguindo debater de igual para igual e precisava de algo diferente e sabia que o Ferretti era muito bom e decidi ir, estágio, mergulhar, processo...vou.” (T<sup>2</sup>).

A Treinadora 2 enfrentou muitas dificuldades enquanto treinadora da equipe: “Ao mesmo tempo, eu estou querendo um patrocínio individual e não veio ainda ao mesmo tempo os patrocínios para os homens treinadores estão vindo. Tanto para modalidade quando para as pessoas.” (T<sup>2</sup>). Ao identificar a falta de estrutura e ajuda financeira tomou a decisão de assumir também a parte de gestão do projeto.

“A sempre foi né, uma vida dupla de múltiplas tarefas porque se eu não fizesse isso, tomasse conta da gestão, não ia chegar. Eu entendi que precisava melhorar o extra quadra para dentro de quadra fluir, ao mesmo tempo que tentava patrocínio, melhorar estrutura, trazer atleta de fora, melhorar o alojamento das meninas para que elas tivessem mais motivada e mais felizes para aprender o que a gente estava disposto a ensinar.” (T<sup>2</sup>).

Ao perceber a necessidade e a essencialidade de ter uma boa estrutura a treinadora 2 passou a investir em melhorar o projeto, que conseqüentemente a traria resultados promissores futuros enquanto treinadora. Aumentando assim sua chance de ser bem-sucedida de permanência no cargo de liderança. Ter uma mulher no poder dentro de uma estrutura organizacional, aumenta as chances de continuidade de uma treinadora no cargo. (ACOSTA e CARPENTER, 2012; GREENHILL et al., 2009; SAGAS, CUNNINGHAM e TEED, 2006).

“Então eu comecei a fazer parte do projeto gestão, fazer acontecer. Acabei conseguindo levar para ir para secretaria também, então a gente ficava o tempo inteiro... até vim com os projetos na manga né, para mostrar.” não, cuida do futsal”. E eu comecei a ter dedicação exclusiva com o futsal. Então, eu conseguia correr atrás de patrocínio, organizar o projeto, escrever as leis de incentivo, treinar a equipe.” (T<sup>2</sup>).

Entretanto, as oportunidades oferecidas por organização esportivas são praticamente inexistentes. Para conseguir entrar e ser aceita a Treinadora 3 passou pelo processo de trabalhar em troca de horas de estágio, sem receber qualquer estrutura ou ajuda financeira para ser inserida, “[...] fui em alguns treinos que era para fazer exercícios e ela me chama. Eu pergunto se posso fazer estágio aqui? Falo que vai ser gratuito, que não vão ter que me pagar nada, eu só vou ter que ter minhas horas, terão que apenas assinar para mim. Eles falaram beleza, assino tudo.” (T<sup>3</sup>).

Por conseqüência as mulheres tendem a mudar o objetivo de ser treinadora ou procurar meios de entrada diferentes: “E sempre batia na trave ‘a gente não vai montar o adulto’ e aquilo foi me desmotivando, fiquei 5 anos dentro do clube ralando, fui atrás de alguma coisa diferente e descobri a Tetra Brasil”. (T<sup>1</sup>). Foi quando a Treinadora 1 mudou

os planos e passou a buscar meio de entrada em outro país para trabalhar como treinadora de futebol, porém não no alto rendimento.

Quando um grupo de pessoas não recebe oportunidade de desenvolvimento, são marginalizadas (ALLISON, 2000; KANE e STANGL, 1991; KANTER, 1977b; NORMAN, 2010b; SARTORE e CUNNINGHAM, 2007). Ao não ter oportunidades ao longo de sua carreira para ser inserida no alto rendimento, a Treinadora 1 foi colocada de lado por ser mulher, abrindo uma lacuna e favorecendo a entrada de homens no cargo de comando. Além da marginalização da mulher, a inserção de treinadores é sustentada pelas políticas, práticas e sistemas organizacionais, consequentemente distanciando a entrada de treinadoras (NOVAIS, 2022; SANTOS, 2022; LAVOI e DUTOVE, 2012).

Segundo a literatura, há uma tendência de contratação através da teoria da similaridade. Estudos evidenciam a contratação de mais treinadores por meio de gestores homens, do que treinadoras, salientando o princípio de similaridade, denominado reprodução homóloga (ACOSTA e CARPENTER, 2004; KILTY, 2006; KNOPPERS et al., 1991; READE et al., 2009; SAGAS et al., 2006; STAHURA e GREENWOOD, 2001; STANGL e KANE, 1991). Reprodução homóloga na qual é reforçada na contratação para treinadora 1, quando a mesma tem a oportunidade através de resultados para entrada no alto rendimento, também foi indicada e contratada por mulheres gestora: “E a Mulher C chegou até mim através da Mulher D porque a Mulher D é gaúcha, era daqui. Eu fui treinadora da Mulher D ela devia ter uns 13 anos; a Mulher C conheceu um pouco do meu trabalho e me chamou para trabalhar no Clube A”. (T<sup>1</sup>). Iniciando assim sua primeira atuação no Campeonato Brasileiro Feminino A1 de futebol feminino essas evidências são alarmantes e problemáticas, dado que dificultam e contribuem para mais um impedimento na entrada de mulheres em cargos de treinadoras. Considerando que os cargos de alto poder na gestão do esporte são ocupados majoritariamente por homens (SHAW e HOEBER, 2003), e que reforçam a reprodução homóloga, em que homens tem a tendência de contratar somente homens (KANTER, 1977a).

Segundo a literatura as organizações carecem de fomento e políticas de indução que favoreçam a entrada das treinadoras (LAVOI e DUTOVE, 2012). Para a Treinadora 1, um dos fatores que contribuiu para sua entrada no alto rendimento foi a obrigatoriedade da

Conmebol em que os clubes de futebol masculino fossem obrigados a ter uma equipe feminina disputando algum campeonato, a nova regra entra em vigor no ano de 2019.

“O Clube B ensaiou esse retorno e a gestora 1 me chamou para voltar para o Clube B como treinadora. Fui atleta por quase 10 anos e voltei em 2017 nesse retorno do projeto de reativar a ação de departamento de futebol feminino. [...] Foi quando eles anunciaram que em 2019 seria exigido[...]. Então, tiveram clubes que deram de ombros para essa informação, mas eles anunciaram em 2017 para que os clubes tivessem dois anos de adaptação e retorno”. (T<sup>1</sup>).

Além da obrigatoriedade ter impulsionado a volta da Treinadora 1 ao alto rendimento, o fator de ter uma gestora comandando do projeto também corroborou para a inserção dentro do contexto do alto rendimento. Segundo a literatura, a perspectiva e expectativa apresentada pelas treinadoras, ocorreu no período de transição, momento que antecedeu a vigência da nova regra (PASSERO et al., 2020).

Existem poucos apoios e suportes provindo de organizações e da estrutura do sistema esportivo, tornando pouco favorável para a entrada e manutenção de treinadoras na profissão (LAVOI e DUTOVE, 2012). Algumas estratégias utilizadas por organizações contribuem e facilitam a entrada e permanência das treinadoras nos cargos, exemplificadas através da necessidade de existência de políticas direcionadas especialmente para mulheres. As organizações esportivas, como clubes, projetos sociais e estudantis, que tinham estratégias específicas para mulheres, tendiam a ter mais sucesso nas contratações e permanência das treinadoras (DEMERS, 2009), horário flexível (BRUENING e DIXON, 2007; ROBERTSON, 2007).

A única menção no que diz respeito a suporte organizacional, foi a obrigatoriedade imposta pela Conmebol em 2019, no qual impôs aos clubes criarem equipes femininas para conseguirem participar da Taça Libertadores da América. Imposição na qual corroborou com a criação de mais equipes femininas, abrindo portas para inserção de treinadoras.

Para as barreiras a cerca da camada organizacional, foi mencionado a falta de incentivo por meio de políticas públicas, como lei de incentivo, o não investimento por parte das organizações nas respectivas modalidades. Para as treinadoras, a falta de

patrocínio, como também colaboração com bolsas para estudos, atrapalhando o processo de formação, e conseqüentemente inserção das treinadoras no alto rendimento.

A contratação por meio da teoria da similaridade corrobora para a entrada das treinadoras no alto rendimento, ao passo que atrapalha colocando sempre o homem em primeira opção de contratação, independente de seu resultado enquanto treinadora.

#### *5.1.4 Contexto Sociocultural - Reproduzir ou repensar?*

A camada do modelo ecológico que compõe as barreiras e os suportes provindos do contexto sociocultural é composta por barreiras em sua maioria (LAVOI e DUTOVE, 2012). Correspondendo aos achados do estudo, em que as falas das entrevistadas também apresentam um cenário parecido, marcadas por marginalização e sexismo que dificultaram o início esportivo da Treinadora 1 “[...] tem toda aquela coisa, machismo, super proteção enfim... a questão era de como eu seria recebida pelos pais dos meninos, de jogar e tudo[...]”. (T<sup>1</sup>). Relatos sofridos também pela Treinadora 2, “Como a gente é um esporte referência na cidade e eu sou treinadora desse projeto, a gente sofre muito com pessoas que não querem nos ver como referência, mulher referência da cidade.” (T<sup>2</sup>).

Sentimento em que é reforçado pelos papéis tradicionais de gênero, atitudes mantidas por meio da hegemonia masculina e que excluem as mulheres do ambiente esportivo, deixando as de lado (BURKE e HALLINAN, 2006; HASBROOK, 1988; KANE, 1995; MESSNER e BOZADA-DEAS, 2009; NORMAN, 2011; SAGAS et al., 2006; THEBERGE, 1993; WEST et al., 2001).

“Eu vou dar o exemplo do Brasileiro e da Libertadores, eu gesticulo muito e falo muito, mas eu falo com respeito com os árbitros, sou uma pessoa que falo muito palavrão mas eu falo para mim e nunca faltei com respeito com as minhas jogadoras, nunca falei um palavrão para elas. As vezes quando estou brava eu falo pra mim mesma: [mencionou uma Para você ver como eu reclamo comigo mesma. E eu tomei um amarelo porque eu falei para o Gandula no jogo contra o Inter “Vamos [mencionou uma palavra grosseria]”. Não deveria ter falado esse palavrão. E o árbitro vem e me amarela. Na mesma situação, o treinador ao lado não toma punição.” (T<sup>3</sup>).

A Treinadora 3 relata o quanto é prejudicada em relação a resultado de jogo por ser treinadora, mesmo referindo se a mulher arbitrando o jogo: “Então assim, o fato de eu ser mulher, treinadora já me atrapalhou muito quanto a arbitragem. Na Libertadores eu não podia falar que as árbitras mulheres vinham.”. (T<sup>3</sup>).

A treinadora 1 relata experiências recorrentes na infância utilizando o termo se “submeter” para conseguir jogar bola na rua. Experiências nas quais a levaram ser resiliente ao processo de inserção no esporte já enquanto criança.

“E eu sempre joguei, as vezes jogava melhor que os ‘guri’ e era aquela coisa; jogava na rua, no colégio. Na época não tinha futebol para menina, a gente se submetia a jogar junto e é claro que escuta muita bobagem. Hoje fala muito em bullying, mas ouvia muita coisa como ‘menina não pode jogar’; só que tinha os amigos que defendiam ‘se ela não jogar eu não jogo’, sempre teve uma parceria apesar das dificuldades de criança. Jogava nos campinhos com latinha de azeite da mãe” (T<sup>1</sup>).

Portanto, os estereótipos e papéis de gênero tradicionais construídos durante o século XIX e XX, limitam a inserção de mulheres no esporte. A prática esportiva de mulheres e a presença em cargos de liderança e poder são associados às ideias de virilidade e masculinidade, que foram atribuídos e impostos pela sociedade “Se fosse homem...eu sempre brigo, às vezes me perguntam ‘porque você sempre defende’... para mim, se eu tenho uma comissão técnica hoje... hoje eu quero ter a minha comissão técnica porque eu quero mulher”. (T<sup>1</sup>).

Ao relatar a sensação da necessidade de ser homem para conseguir ocupar um cargo de treinadora no alto rendimento, A Treinadora 1 reforça a imposição social em ter que desempenhar de forma masculina para ser líder. Eagly e Carli (2007) sugerem que, apesar do estilo de liderança depender do contexto em que o líder se encontra, historicamente a liderança é definida em termos masculinos.

A metáfora labirinto representa a complexa jornada que a treinadora enfrenta para ser inserida no alto rendimento (EAGLY e CARLI, 2007). Segundo as autoras, é um caminho que requer resistência, persistência e resiliência, caminho que é sustentado por padrões, práticas sociais e culturais das organizações. O labirinto simboliza os percursos

intrincados e percorridos pelas mulheres. De acordo com as autoras, muitas vezes desviar o caminho é necessário para alcançar a sua meta (EAGLY e CARLI, 2007).

Para Griffin (1998), as competências profissionais são julgadas pela sociedade a partir de sua orientação sexual, o fato de ser lésbica pode te definir como uma imagem negativa no esporte. A Treinadora 2 vive em seu ambiente momentos de questionamento referente sua orientação sexual, eventos os quais acontecem por líderes e gestores ao seu entorno.

“Hoje eu já acho que a gente está em um processo diferente, um outro grupo gestor que tem muito mais preconceito, que te testa o tempo inteiro, faz piada com isso, a gente passou por momentos muito ruins nesses últimos dias. De vivenciar isso do secretário que deveria ser uma pessoa de maior referência hoje na pasta, falando da minha sexualidade para pessoa que eu não conheço, isso é o cúmulo! Isso é uma invasão de privacidade, então hoje tem sido uma coisa muito ruim, hoje com o grupo gestor que não entende a diversidade e não respeita as opções de quem está envolvido com a equipe, vejo com um pouco de receio isso, mas também como eu falei: ‘ muito blindada, eu me vejo como uma pessoa muito forte, assim como eu defendi meu grupo lá da rua hoje eu estou aqui defendendo as minhas meninas, inclusive a mim mesmo. Acho que isso não tem que ser levado em consideração quando se está falando de competência, trabalho, não tem que ser medido por isso, opção sexual não tem nada a ver.” (T<sup>2</sup>).

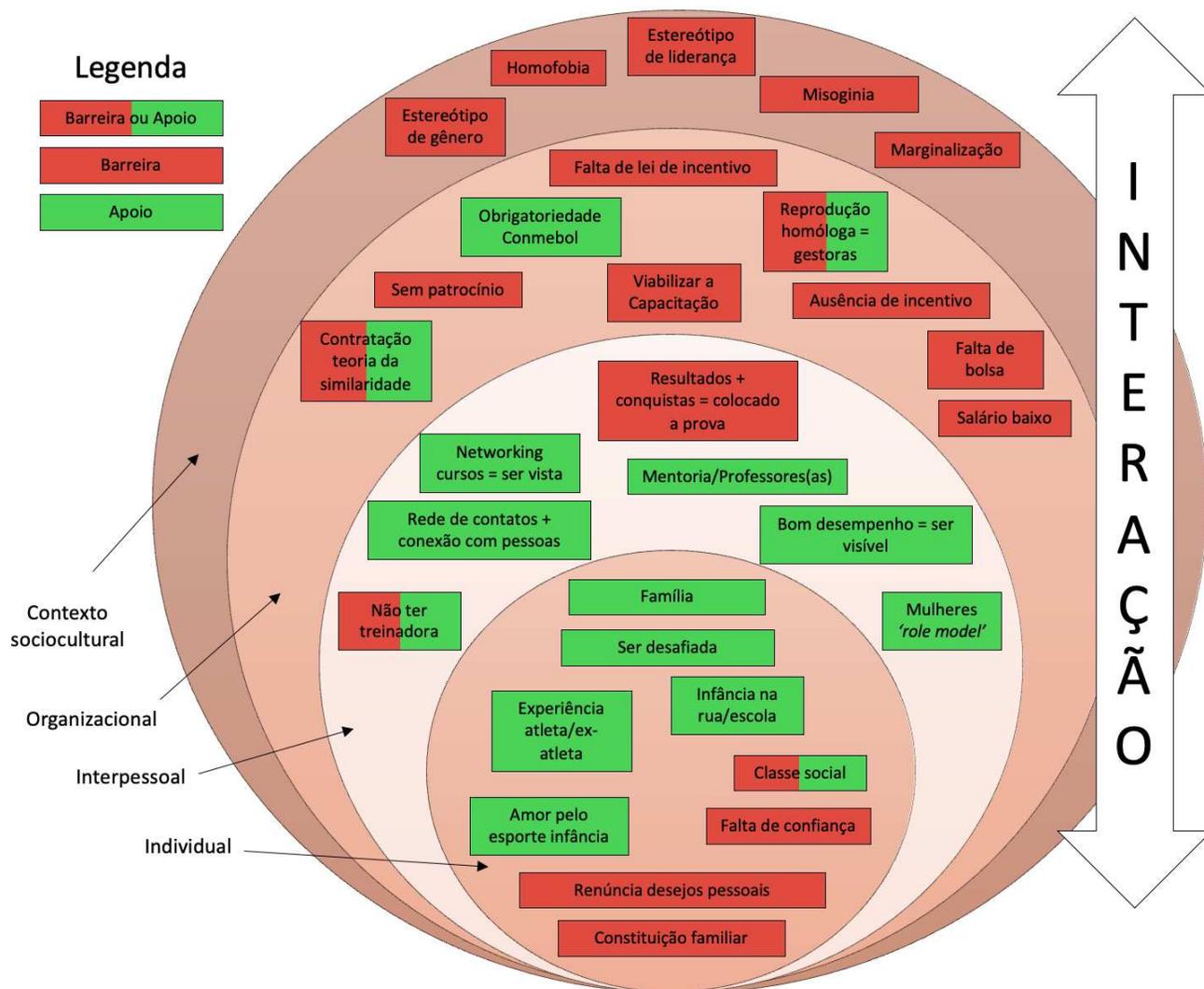
A tendência é que para as treinadoras serem aceitas pela sociedade, elas se modelem às normas estabelecidas e esperadas pela sociedade (KILTY, 2006). Porém, apesar dos insultos em seus relatos, tais acontecimentos não a abalam, tornando a resiliente e forte ao processo de estar inserida no meio esportivo como treinadora lésbica.

Na camada sociocultural não foi relatado nenhum suporte. Por outro lado, o preconceito de gênero, a marginalização, a homofobia, os estereótipos de gênero e liderança, foram mencionados pelas três treinadoras como barreiras encontradas ao longo de suas trajetórias.

Por meio da análise de resultados e discussões referente aos suportes e barreiras das treinadoras participantes, o modelo ecológico de barreira e apoios para as treinadoras pioneiras em títulos nacionais e da américa em 2019 (Figura 6) é sugerido. Existindo

interações das camadas diferenciação de força, prioridade ou sequência para cada apoio e barreira.

Figura 6. Modelo ecológico de barreira e apoios para as treinadoras pioneiras em títulos nacionais e da américa em 2019.



Fonte: Elaborada pela autora (adaptado de LaVoi e Dutove, 2012).

## 5.2 O processo de formação da treinadora de alto rendimento esportivo

O processo de formação da Treinadora 1, 2 e 3 foi diversificado e contínuo ao longo de sua trajetória como treinadora. Para apresentar os achados da análise, dividiremos em três diferentes contextos de aprendizado: (1) contexto formal; (2) contexto não formal e (3) contexto informal (NELSON, CUSHION e POTRAC, 2006), representados na Tabela 3.

Tabela 3. Relatos de experiências vivenciadas relacionados a idade das treinadoras e ao contexto de aprendizado, formal, não formal e informal (NELSON, CUSHION e POTRAC, 2006).

<b>Tabela de relatos e experiências vivenciadas nos contextos de aprendizado relacionados com a idade da treinadora</b>	
<b>Contextos</b>	<b>Relatos da treinadora</b>
<b>Formal</b>	17 anos - “Graduação Ed Física.” (T <sup>1</sup> ). 25 e 26 anos - “Pós Graduação Futebol e Futsal.” (T <sup>1</sup> ). “Graduação em Ed Física pela UFSCAR/Unesp” (T <sup>2</sup> ). “Mestrado em fisiologia do Exercício pela UFSCAR/Unesp.” (T <sup>2</sup> ).
<b>Não Formal</b>	25 e 26 anos - “Curso STFP-RS.” (T <sup>1</sup> ). 27 anos - “Curso Fernando Ferretti na Krona Futsal.” (T <sup>1</sup> ). 34 anos - “Licença B – CBF Academy”. (Volta da Tetra Brasil) Intervalo temporada. (T <sup>1</sup> ). 35 anos - “Licença A – CBF Academy”. (Desligamento Inter). (T <sup>1</sup> ). 39 anos - “Licença Pro – CBF Academy”.(Desligamento Ferroviária). (T <sup>1</sup> ). 2014 - “Estágio Fernando Ferretti – Gama Filho” (T <sup>2</sup> ). “Meeting Futsal”- Busca de referências (Paulinho Cardoso) (T <sup>2</sup> ). 2004 – Licença C – (Assumi categoria Sub14) UEFA (T <sup>3</sup> ). 2010 – Licença B – (Assumi categoria Sub17) UEFA (T <sup>3</sup> ). 2017 – Licença A – (Assumi time principal) UEFA (T <sup>3</sup> ).
<b>Informal</b>	17 anos - “[...] faço estágio da faculdade como professora da escolinha de futebol.” (T <sup>1</sup> ). 27 anos - “Professora de Ed. Física do ensino fundamental.” (T <sup>1</sup> ). 27 anos - “Criação escolinha Grêmio como proprietária e gestora.” (T <sup>1</sup> ). Recreação Infantil - (T <sup>2</sup> ). Concurso Público - Escolinha da prefeitura - (T <sup>2</sup> ). “Professora Universitária FECAF.” (T <sup>2</sup> ). Palestrante no SESC - (T <sup>2</sup> ).

Fonte: Elaborada pela autora (adaptado dos resultados da RTL e da Entrevista).

Ao analisar a Tabela 3, é notório o envolvimento da treinadora 1 e 2 com os três contextos ao longo de sua vida. O contexto não formal e informal é caracterizado com menos experiências do que o contexto não formal. Para Jarvis (2004), esses processos de aprendizagem ocorrem durante a vida do ser humano, porém não são todos que podem ser considerados educacionais.

O que diz respeito ao contexto informal, em que compreende na busca independente de conhecimento (NELSON, CUSHION e POTRAC, 2006), os achados apontam que a maioria de suas experiências são os contatos e aprendizados com outros(as) treinadores(as), como relatado na Tabela 3 no contexto não formal, onde a maior parte da formação das três treinadoras permearam. As Licenças realizadas pela Treinadora 1 foram em momentos de sua vida em que não estava atuando efetivamente como treinadora, conseguindo assim, tempo e dedicação total para aprender e para trocar entre pares. Para Treinadora 3, a necessidade de realizar as licenças foi em consequência de assumir categorias diferentes em momentos de sua vida. Esses resultados reforçam que o aprendizado de treinadores(as) adultos(as) não ocorre apenas em um ambiente instrutivo, mas sim entre as trocas dos pares (CUSHION et al. 2003).

A Treinadora 1 e 2 relata a sua autorreflexão e as mudanças de paradigmas, ressaltando a importância de se capacitar o tempo todo, e estar pronta” independente de seu momento na carreira, enxergam como um investimento pessoal imprescindível: “Eu fui na cara e na coragem para Joinville, nunca tinha ido para o Sul do país. Decidi investir legal, com dinheiro do meu bolso, estava muito inquieta porque o que eu vi na Gama Filho[.]” (T<sup>2</sup>) E para Treinadora 1, além do seu investimento ela sentia a necessidade de estar preparada para a oportunidade: “E anteriormente foi um investimento meu, sempre quis estar mais preparada e um passo à frente porque eu imaginava que às vezes a gente espera a oportunidade bater na porta para ver “se eu tivesse feito”. (T<sup>1</sup>). Estratégia na qual é utilizada para acessar os cargos de liderança, se faz necessário a capacitação e investimento pessoal por entenderem como um meio de entrada (Novais et al., 2022; Santos, 2022).

Para Treinadora 2, houve uma necessidade de busca de conhecimento assim que aceitou o desafio de se tornar treinadora.

“[...] comecei a assistir jogos dos outros times, foram vários pequenos fatores. E aí eu fiz o estágio do Ferretti, os cursos da Gama Filho, um instituto forte. E conforme eu assistia os cursos eu refletia para aplicar nas meninas, então ir para esses cursos e começar a entender o que eles estavam falando foi um divisor de águas porque no começo eu ia. Eu tentava entender e assimilar o que eu entendia ali, depois de uns dois anos que eu ia nesses cursos eu já estava conseguindo compartilhar as minhas experiências, ver o que eles estavam falando e o que eu estava fazendo. Então, foi uma consolidação dessas ideias, quando em fiz o curso do Ferretti em 2014, já tinha se passado cinco anos, foi um divisor de águas porque nesse ano tinha a liga nacional e eu queria chegar bem na liga porque eu sabia que ia enfrentar equipes do Sul que jogava um futsal diferente do nosso. Então, eu sabia da diferença e que se eu não tivesse com a equipe preparada a gente ia se dar mal.” (T<sup>2</sup>)

Esses resultados refletem a importância do conhecimento intrapessoal, em que se relaciona à autocompreensão, a partir de um processo de reflexão e introspecção (ICCE, 2013). Para a Treinadora 1 a mudança ocorreu em sua maioria nos desligamentos dos clubes, só foi possível a partir do momento em que ela vivenciou e experimentou diversos contextos de aprendizado, permitindo o acesso e expansão de pensamentos, reforçado pela fala:

“A minha não permanência no Clube A foi por uma escolha, uma conversa com o clube, não teve o mesmo sentido do Clube B, na qual eu fui desligada, mas mais uma conversa com mudança de pensamento e onde eu também pensava em me reinventar de novo, buscar um novo desafio e acho que hoje esse novo desafio é exatamente eu estar no mercado”. (T<sup>1</sup>).

Para Boyd (1980), o foco de aprendizado está na pessoa em que espera que ocorra a mudança, sendo ele manifestado através de experiências anteriores (KEMBER et al., 2003: 2004), reflexões, estudos ou instruções (BUCKLEY et al., 2009).

Ao diversificar a busca de conhecimento, permitindo o relacionamento e troca com os(as) treinadores(as), a autorreflexão e a busca por formação especializada, relatados na A Treinadora 1 enfatiza a importância de construir a relação entre eles, preparando uma base segura para se tornar treinadora de alto rendimento.

“E hoje os meus colegas de pós-graduação; a gente tem treinador no Brasil inteiro, eu também me formei lá com aqueles caras que hoje está treinando Clube L, Clube M, Clube G, Clube B e Clube N e nós estávamos naquele sonho juntos. muitos viraram coordenadores, supervisores, são grandes dentro das equipes e a gente começou junto nessa pós lá atrás com o Homem D que deu esse ponta pé inicial. (T<sup>1</sup>).

Para buscar conhecimento é preciso explorar diferentes formas que estão diretamente ligadas ao nível de maestria de um(a) treinador(a), maneiras nas quais são compreendidas por três diferentes tipos de conhecimento integrativos (CÔTÉ e GILBERT, 2009): (i) profissional; (ii) interpessoal e (iii) intrapessoal.

Os achados revelam que a Treinadora 1 buscou conhecimentos específicos da modalidade em todos os diferentes contextos de aprendizado (formal, não formal e informal) (Tabela 3). Esses resultados mostram a importância do conhecimento profissional, que se refere ao conhecimento específico de cada esporte (ABRAHAM et al., 2006).

Atitudes e ações que também foram recorrentes ao criar laços e relações, que competem ao contexto informal (Tabela 3) de aprendizado, em que as relações interpessoais sempre tiveram presente em sua vida. Portanto, para Côté e Gilbert (2009) o desenvolvimento do conhecimento interpessoal é a capacidade de relacionamento com outras pessoas, fortalecendo conexões, através do dia a dia. E para sua entrada no contexto de alto rendimento, a realização dos cursos da Licença da CBF – Academy foram fundamentais para ser vista e reconhecida por mais profissionais: “e o Homem E, treinador da seleção Brasileira na época, me ligou perguntando se eu fiz a licença, que a Mulher F passou o meu contato e ele estava trocando o assistente técnico[...]convite do Homem E para ser assistente técnica na seleção em 2016”. (T<sup>1</sup>).

Os achados apresentam a importância da presença de todos os contextos de aprendizado. A interação e a transferência os tornam influentes no processo de ensino aprendizado. As potencialidades de aprendizado e busca de conhecimento são manifestadas pela participante enquanto criança, atleta, estudante e treinadora.

O processo de formação das treinadoras permeia nos três diferentes contextos de aprendizado, formal, não formal e informal. Ressaltando a maior parte das qualificações dentro do contexto não formal. As três treinadoras relatam a necessidade de se qualificar,

e estarem preparadas para as oportunidades. Por serem colocadas a prova a maioria do tempo em diversos contextos, as treinadoras enxergam as qualificações essenciais para acesso em suas carreiras, reforçando a importância de não parar de estudar independente do contexto de aprendizado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fatores como, apoio familiar e a passagem como atleta viabilizaram a entrada das entrevistadas como treinadoras. O incentivo do pai e da mãe ao longo da infância foram fundamentais para as participantes se manterem no esporte. Como por exemplo, o incentivo do pai e da mãe em estudar e buscar conhecimento desde criança, deixou um aspecto intrínseco manifestado na infância, a busca incessante por cursos e qualificações diversos, gerador pelos desafios durante a trajetória das participantes, as beneficiou e garantiu a entrada no alto rendimento esportivo como treinadoras. Em contrapartida, o baixo salário, salário atrasado como treinadora, a falta de perspectiva e projeção de carreira as distanciou de exercer a função no alto rendimento.

Seguir a carreira esportiva como atleta na infância e adolescência, com o suporte e apoio familiar, permitiu inserção como treinadoras. A criação de uma rede de contatos e relações interpessoais, foram construídas ao longo da carreira como jogadoras e marcadas pela capacidade e habilidade de mantê-las. Sobretudo, as conexões com pessoas nos cursos de qualificações nacionais, permitindo a visibilidade e realçando a capacidade e competência dentro da modalidade. Elementos que foram fundamentais e ocasionaram a entrada das treinadoras no alto rendimento esportivo. Sendo assim, o contexto de aprendizado não formal torna-se imprescindível para a entrada de treinadoras no alto rendimento esportivo.

De modo geral, a estrutura do sistema não favoreceu a entrada das treinadoras no alto rendimento. Na contramão de mudanças, os aspectos organizacionais, que poderiam ter o papel de viabilizar e oportunizar a entrada de mulheres nos cargos de liderança, exerceram o papel inverso, contribuindo com as barreiras e dificuldades enfrentadas pelas treinadoras. Consequentemente, dificultaram o aumento de treinadoras como referências, não possibilitando a mulher exercer o papel de exemplo, enquanto função de modelo “*role model*”, para meninas e mulheres que querem seguir a carreira. Entretanto, a falta de modelo treinadora faz com que a motivação aumente, tal como a responsabilidade de ser referência para mais meninas e mulheres, ocasionando assim a necessidade e demanda de estudar e qualificar durante a trajetória.

Não há apoios presentes no contexto sociocultural, as treinadoras foram marginalizadas, sofreram discriminação homofóbica e de gênero em algumas experiências citadas na infância e dentro do contexto do alto rendimento. Enfatizando o desafiador e difícil percurso enfrentado pelas mulheres para serem treinadoras de alto rendimento, reforçado pela teoria do labirinto. A noção de labirinto, como em sua total forma, tem uma leitura construída sobre padrões e práticas sociais e culturais nas organizações, em que sua forma representa a possível necessidade de uma direção para encontrar o caminho e alcançar a meta, muitas vezes guiado por uma pessoa. Portanto a metáfora parece ser adequada na análise de mulheres em posições de liderança, bem como, para treinadoras esportivas de elite.

As três treinadoras entrevistadas têm a cor de pele branca, indicando seguramente que é ainda mais difícil para as mulheres de cor de pele negra, tanto assim que elas parecem nem ocupar esses espaços. Se faz necessário futuros estudos para denunciar essas ausências.

Os processos de formações das treinadoras são marcados pela interação dos contextos de aprendizado e conhecimento, e a alta diversificação entre eles. Ficando em mais evidência a qualificação através do contexto não formal, dado importante, no qual se faz necessário o incentivo através de bolsas para que mais mulheres consigam acessar os cursos e licenças. Ressaltando que não há apenas um caminho certo a ser trilhado, os achados representam os apoios e barreiras que viabilizaram ou impediram o processo de inserção e formação de treinadoras de alto rendimento no Brasil.

## **APLICABILIDADE**

Os achados desse estudo corroboram e reforçam a importância de apoios para as mulheres que querem começar a sua carreira esportiva como treinadora. Os resultados sugerem a importância da criação de ambientes seguros que possibilitam o contato entre outros treinadores e outras treinadoras. Outros resultados destacam a importância de oportunizar cursos e licenças para treinadoras, através de bolsa de estudo e da criação de um ambiente mais equilibrado em relação a quantidade de homens e mulheres. A igualdade numérica de ambos os gêneros pode ocasionar uma maior visibilidade, como também a necessidade de mulheres docentes, reforçando o papel de modelo que a mulher exercer para outras meninas e mulheres.

Da mesma maneira, os clubes e organizações esportivas são agentes fundamentais nesse processo de oportunizar a inserção de mulheres nos cargos de comissão técnica. A começar pela busca de igualdade numérica de gênero na participação dos cargos da diretoria esportiva, para assim evitar a reprodução homóloga. A possibilidade da política de indução na presença de mulheres em cargos de comissão técnica no que se refere a posições de comando técnico. Como também, ao viabilizar o acesso de meninas e mulheres que almejam em ser treinadoras, fazendo parcerias com universidades e com confederações/federações que oferecem cursos de licença de treinador(a), oportunizando um acompanhamento ou estágio no clube.

Esses esforços podem aumentar o número e melhorar as experiências de mulheres treinadoras no alto rendimento.

## REFERÊNCIAS

ABRAHAM, A.; COLLINS, D.; MARTINDALE, R. **The Coaching Schematic: Validation through expert coach consensus.** *Journal of Sports Sciences*, v. 24, n. 6, pg. 549 – 564, jun. 2006.

ACOSTA, R. Vivian e CARPENTER, Linda Jean. **Women in intercollegiate sport: A longitudinal, national study—27 year update, 1977–2004.** Retrieved on January, v. 18, p. 2005, 2004.

ACOSTA, R. Vivian; CARPENTER, Linda Jean. **Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study. Thirty-Five Year Update, 1977-2012.** Acosta-Carpenter, 2012.

ALVES, Zélia Mana Mendes Biasoli; SILVA, Maria Helena GF. **Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta.** *Paidéia (Ribeirão Preto)*, n. 2, p. 61-69, 1992.

ALLEN, Justine B.; SHAW, Sally. **Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: supporting coaches' psychological needs?.** *The Sport Psychologist*, v. 23, n. 3, p. 346-366, 2009.

ALLISON, Maria T. **Leisure, diversity and social justice.** *Journal of Leisure Research*, v. 32, n. 1, p. 2-6, 2000.

BARREIRA, Júlia. **Mulheres em cargos de liderança no esporte: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto?.** *Movimento*, v. 27, 2022.

BAXTER, Pamela et al. **Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers.** *The qualitative report*, v. 13, n. 4, p. 544-559, 2008.

BECKER, Andrea J. **It's not what they do, it's how they do it: Athlete experiences of great coaching.** *International Journal of Sports Science & Coaching*, v. 4, n. 1, p. 93-119, 2009.

BOYD, Robert Dean; APPS, Jerold W. **Redefining the discipline of adult education.** *The AEA Handbook Series in Adult Education*, 1980.

BRASIL, Conselho Nacional de Desportos. 1941. **Decreto-Lei Federal N° 3.199, Art. 54,**

**de 14 de abril de 1941.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del3199.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del3199.htm)>. Acesso em: 26 de jul. 2020.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. **Using thematic analysis in psychology.** Qualitative research in psychology, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria; WEATE, Paul. **Using thematic analysis in sport and exercise research.** Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise, p. 191-205, 2016.

BRONFENBRENNER, Urie. **Toward an experimental ecology of human development.** American psychologist, v. 32, n. 7, p. 513, 1977.

BRUENING, Jennifer E.; DIXON, Marlene A. **Work–family conflict in coaching II: Managing role conflict.** Journal of Sport Management, v. 21, n. 4, p. 471-496, 2007.

BRUENING, Jennifer E.; DIXON, Marlene A. **Situating work–family negotiations within a life course perspective: Insights on the gendered experiences of NCAA Division I head coaching mothers.** Sex Roles, v. 58, n. 1-2, p. 10-23, 2008.

BUCKLEY, Roger; CAPLE, Jim. **The theory and practice of training.** Kogan Page Publishers, 2009.

BURKE, Michael; HALLINAN, Chris. **Women's leadership in junior girls' basketball in Victoria: Foucault, feminism and disciplining women coaches.** Sport in Society, v. 9, n. 1, p. 19-31, 2006.

BURTON, Laura J. **Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research.** Sport management review, v. 18, n. 2, p. 155-165, 2015.

CALLAHAN C, ELLIOTT CS. **Listening: A narrative approach to everyday understandings and behavior.** Journal of Economic Psychology; (17):79-114. 1996.

CARLI, Linda L.; EAGLY, Alice H. **Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders.** Gender in Management: An International Journal, v. 31, n. 8, p. 514-527, 2016.

CHELLADURAI, Pachianathan. **Leadership in sports.** Handbook of sport psychology, v. 3, p. 113-135, 2007.

COOMBS, Philip H.; AHMED, Manzoor. **Attacking Rural Poverty: How Nonformal Education Can Help.** A Research Report for the World Bank Prepared by the International Council for Educational Development. 1974.

COTÉ, J. et al. **The coaching model: A grounded assessment of expert gymnastic coaches' knowledge.** *Journal of sport and exercise psychology*, v. 17, n. 1, p. 1-17, 1995.

CÔTÉ, Jean.; GILBERT, Wade .D. **An integrative definition of coaching effectiveness and expertise.** *International Journal of Sports Science & Coaching*, v. 4, pg. 307 - 323, 2009.

CÔTÉ, Jean.; GILBERT, Wade. **Defining Coaching Effectiveness: a focus on coaches' knowledge.** In: P. Potrac; W. Gilbert; J. Denison (Eds), *Routledge Handbook of Sports Coaching*, pg. 147 – 159. London: Routledge, 2013.

CULVER, Diane; TRUDEL, Pierre. **Clarifying the concept of communities of practice in sport.** *International Journal of Sports Science & Coaching*, v. 3, n. 1, p. 1-10, 2008.

CUNNINGHAM, George B.; SAGAS, Michael; ASHLEY, Frank B. **Coaching self-efficacy, desire to become a head coach, and occupational turnover intent: Gender differences between NCAA assistant coaches of women's teams.** *International Journal of Sport Psychology*, 2003.

CUSHION, Christopher J.; ARMOUR, Kathy M.; JONES, Robyn L. **Coach education and continuing professional development: Experience and learning to coach.** *Quest*, v. 55, n. 3, p. 215-230, 2003.

DEMERS, Guylaine. **We are coaches”: Program tackles the under-representation of female coaches.** *Canadian Journal for Women in Coaching*, v. 9, n. 2, p. 1-9, 2009.

DEMERS, Guylaine. **Why female athletes decide to become coaches—or not.** *Canadian Journal for Women in Coaching*, v. 4, n. 5, p. 1-9, 2004.

DIXON, Marlene A.; WARNER, Stacy M.; BRUENING, Jennifer E. **More than just letting them play: Parental influence on women's lifetime sport involvement.** *Sociology of Sport Journal*, v. 25, n. 4, p. 538-559, 2008.

DUARTE, T. **An Examination of How a Coach of Disability Sport Learns to Coach from and Through Experience.** 130f. Master's thesis (Master of Arts in Human Kinetics)

–University of Ottawa. Ottawa. 2013.

DUARTE, Tiago; CULVER, Diane M. **Becoming a coach in developmental adaptive sailing: A lifelong learning perspective.** Journal of applied sport psychology, v. 26, n. 4, p. 441-456, 2014.

EAGLY, Alice Hendrickson; EAGLY, Linda L. Carli Alice H.; CARLI, Linda Lorene. **Through the labyrinth: The truth about how women become leaders.** Harvard Business Press, 2007.

FASTING, Kari; PFISTER, Gertrud. **Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players.** European physical education review, v. 6, n. 1, p. 91-110, 2000.

FERREIRA, Heidi Jancer et al. **A baixa representatividade de mulheres como técnicas esportivas no Brasil.** Movimento, v. 19, n. 3, p. 103-124, 2013.

FERREIRA, Heide Jancer et al. **As barreiras enfrentadas por treinadoras brasileiras.** Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, v. 31, n. 2, p. 479-488, 20 dez. 2017.

FERREIRA, Heidi Jancer; SALLES, José Geraldo Carmo; MOURÃO, Ludmila Nunes. **Inserção e permanência de mulheres como treinadoras esportivas no Brasil.** Journal of Physical Education, v. 26, n. 1, p. 21-29, 2015

GIBBS G. **Análise de dados qualitativos.** Porto Alegre: Art- med; 2009.

GILBERT, Wade D.; TRUDEL, Pierre. **Learning to coach through experience: Reflection in model youth sport coaches.** Journal of teaching in physical education, v. 21, n. 1, p. 16-34, 2001.

GOELLNER, Silvana Vilodre. **Mulher e esporte no Brasil: entre incentivos e interdições elas fazem história.** Pensar a prática. Goiânia. Vol. 8, n. 1 (jan./jun. 2005), p. 85-100, 2005.

GREENHILL, Jeff et al. **The impact of organisational factors on career pathways for female coaches.** Sport Management Review, v. 12, n. 4, p. 229-240, 2009.

GRIFFIN, Pat et al. **Strong women, deep closets: Lesbians and homophobia in sport.** Human Kinetics Publishers, 1998.

GUIMARÃES, Karen Letícia; BARREIRA, Júlia; GALATTI, Larissa Rafaela. **“Ser mulher em um curso de futebol já é começar com um passo atrás”**: experiências das treinadoras em cursos da CBF Academy. *Movimento*, p. e29010-e29010, 2023.

HARGREAVES, Jennifer. **Sporting females: critical issues in the history and sociology of women’s sports**. London: Routledge. 1994.

HASBROOK, Cynthia A. **Female coaches—Why the declining numbers and percentages?** *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, v. 59, n. 6, p. 59-63, 1988.

HORN, Thelma S. **Coaching effectiveness in the sport domain**. 2008.

INGLIS, Sue; DANYLCHUK, Karen E.; PASTORE, Donna L. **Multiple realities of women’s work experiences in coaching and athletic management**. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, v. 9, n. 2, p. 1-26, 2000.

INTERNATIONAL COUNCIL FOR COACHING EXCELLENCE (ICCE). **International Sport Coaching Framework Version 1.2**. Champaign: Human Kinetics, 2013.

JARVIS, Peter. **Adult education and lifelong learning: Theory and practice**. Routledge, 2004.

JONES, Robyn. **Coaching redefined: An everyday pedagogical endeavour**. *Sport, Education and Society*, v. 12, n. 2, p. 159-173, 2007.

JOWETT, Sophia. **Interdependence Analysis and the 3+ 1Cs in the Coach-Athlete Relationship**. 2007.

KAMPHOFF, Cindra S. **The UK Coaching System is Failing Women Coaches**. A commentary. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3, 469–472. 2008.

KANE, Mary Jo. **Resistance/transformation of the oppositional binary: Exposing sport as a continuum**. *Journal of Sport and Social Issues*, v. 19, n. 2, p. 191-218, 1995.

KANE, Mary Jo; STANGL, Jane Marie. **Employment patterns of female coaches in men's athletics: Tokenism and marginalization as reflections of occupational sex-segregation**. *Journal of Sport and Social Issues*, v. 15, n. 1, p. 21-41, 1991.

KANTER, Rosabeth M. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books. 1977a.

KANTER, Rosabeth Moss. **Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women**. *The American Journal of Sociology*, 82, 965–990. 1977b.

KAUER, Kerrie J. **Queering lesbian sexualities in collegiate sporting spaces**. *Journal of lesbian studies*, v. 13, n. 3, p. 306-318, 2009.

KEMBER, David; JENKINS, Winnie; NG, Kwok Chi. **Adult students' perceptions of good teaching as a function of their conceptions of learning—Part 1. Influencing the development of self-determination**. *Studies in Continuing Education*, v. 25, n. 2, p. 239-251, 2003.

KEMBER, David; JENKINS, Winnie; CHI NG, Kwok. **Adult students' perceptions of good teaching as a function of their conceptions of learning—Part 2. Implications for the evaluation of teaching**. *Studies in Continuing Education*, v. 26, n. 1, p. 81-97, 2004.

KERR, Gretchen. **Female coaches' experience of harassment and bullying. Taking the lead: Strategies and solutions from female coaches**. *Canadian Journal for Women in Coaching* p. 57-72, 2009.

KERR, Gretchen; MARSHALL, Dru. **Shifting the culture: Implications for female coaches**. *Canadian Journal for Women in Coaching*, v. 7, n. 4, p. 1-4, 2007.

KESSLER, Claudia S. **Mais que barbies e ostras : uma etnografia do futebol de mulheres no Brasil e nos Estados Unidos**. Tese de doutorado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. 2015.

KILTY, Katie. **Women in coaching**. *The sport psychologist*, v. 20, n. 2, p. 222-234, 2006.

KNOPPERS, Annelies et al. **Gender ratio and social interaction among college coaches**. *Sociology of Sport Journal*, v. 10, n. 3, p. 256-269, 1993.

KNOPPERS, Annelies et al. **Opportunity and work behavior in college coaching**. *Journal of Sport and Social Issues*, v. 15, n. 1, p. 1-20, 1991.

LA BELLE, Thomas J. **Formal, nonformal and informal education: A holistic**

**perspective on lifelong learning.** International review of education, v. 28, n. 2, p. 159-175, 1982.

LANGLEY, David J.; KNIGHT, Sharon M. **Continuity in sport participation as an adaptive strategy in the aging process: A lifespan narrative.** Journal of Aging and Physical Activity, v. 7, n. 1, p. 32-54, 1999.

LAVOI, Nicole M.; DUTOVE, Julia K. **Barriers and supports for female coaches: An ecological model.** Sports Coaching Review, v. 1, n. 1, p. 17-37, 2012.

LEWIS, Colin J.; ROBERTS, Simon J.; ANDREWS, Hazel. **'Why am I putting myself through this?' Women football coaches' experiences of the Football Association's coach education process.** Sport, education and society, v. 23, n. 1, p. 28-39, 2018.

LIMA, Leilane Alves de et al. **Carreira esportiva: um estudo com atletas de excelência.** Dissertação (Mestrado em Educação Física). Campinas: FEF/UNICAMP. 2018.

LINCOLN, Yvonna S.; GUBA, Egon G. **Naturalistic inquiry.** Newberry Park. 1985.

LYLE, John. **Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour.** Psychology Press, 2002.

LOCKE, Lawrence F.; SPIRDUSO, Waneen Wyrick; SILVERMAN, Stephen J. **Proposals that work: A guide for planning dissertations and grant proposals.** Sage Publications, 2013.

MARSHALL, D. **Developing the next generation of women coaches.** Canadian Journal for Women in Coaching Online, v. 1, n. 4, p. 1-8, 2001.

MATHIAS, Milena Bushatsky; RUBIO, Kátia. **As práticas corporais femininas em clubes paulistas do início do século XX.** Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, v. 24, n. 2, p. 275-284, 2010.

MEDWECHUK, Nicole; CROSSMAN, Jane. **Effects of gender bias on the evaluation of male and female swim coaches.** Perceptual and motor skills, v. 78, n. 1, p. 163-169, 1994.

MASSENGALE, Dana; LOUGH, Nancy. **Women leaders in sport: Where's the gender equity?.** Journal of Physical Education, Recreation & Dance, v. 81, n. 4, p. 6-8, 2010.

MESSNER, Michael. **It's all for the kids: Gender, families, and youth sports.** Univ of California Press, 2009.

MESSNER, Michael A.; BOZADA-DEAS, Suzel. **Separating the men from the moms: The making of adult gender segregation in youth sports.** Gender & Society, v. 23, n. 1, p. 49-71, 2009.

MOURÃO, Ludmila. **Representação social da mulher brasileira nas atividades físico-desportivas: da segregação à democratização.** Movimento (ESEFID/UFRGS), v. 6, n. 13, p. 5-18, 2000.

MUYLAERT, Camila Junqueira et al. **Narrative interviews: an important resource in qualitative research.** Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 48, n. SPE2, p. 184-189, 2014.

NAURIGHT, John. **From private to public: Historical and social factors in the development of women's sport in Australia and New Zealand.** European Physical Education Review, v. 1, n. 2, p. 137-147, 1995.

NELSON, Lee J.; CUSHION, Christopher J.; POTRAC, Paul. **Formal, nonformal and informal coach learning: A holistic conceptualisation.** International Journal of Sports Science & Coaching, v. 1, n. 3, p. 247-259, 2006.

NORMAN, Leanne. **Bearing the burden of doubt: Female coaches' experiences of gender relations.** Research quarterly for exercise and sport, v. 81, n. 4, p. 506-517, 2010a.

NORMAN, Leanne. **Feeling second best: Elite women coaches' experiences.** Sociology of Sport Journal, v. 27, n. 1, p. 89-104, 2010b.

NORMAN, Leanne. **Gendered homophobia in sport and coaching: Understanding the everyday experiences of lesbian coaches.** International Review for the Sociology of Sport, v. 47, n. 6, p. 705-723, 2011.

NOVAIS, Mariana Cristina Borges et al. **Treinadoras e auxiliares do futebol de mulheres no brasil: subversão e resistência na liderança esportiva.** Movimento, v. 27, 2022.

NOVAIS, Mariana Cristina Borges; MOURÃO, Ludmilla Nunes. **“À BEIRA DO GRAMADO OU FORA DO JOGO?”: As treinadoras do futebol de mulheres no Brasil.** Dissertação (Mestrado em Educação Física). Juiz de Fora: Faefid/UFJF. 2018.

NOVAIS, Mariana Cristina Borges; MOURÃO, Ludmila Nunes; SOARES, João Paulo Fernandes. **A DONA DA BOLA: QUESTÕES DE GÊNERO NA TRAJETÓRIA DE UMA TREINADORA DE FUTEBOL.** 13º Mundo de mulheres e Fazendo gênero 11. 2017.

PASSERO, Julia et al. **Gender (in) equality: a longitudinal analysis of women's participation in coaching and referee positions in the Brazilian Women's Basketball League (2010-2017).** Cuadernos de Psicología del Deporte, v.19, n.1, p.252-261, 2019.

PASSERO, Julia Gravena et al. **FUTEBOL DE MULHERES LIDERADO POR HOMENS: UMA ANÁLISE LONGITUDINAL DOS CARGOS DE COMISSÃO TÉCNICA E ARBITRAGEM.** Movimento (ESEFID/UFRGS), v. 26, p. 26060, 2020.

PASSERO, Julia. XAVIER, Luisa. **As mulheres nos cargos de gestão nas federações do futebol brasileiro em 2019.** In: Iv Seminário Internacional De Gestão E Política Para O Esporte. Curitiba: UFPR, 2019. Disponível em: <<https://eventos.ufpr.br/SIGPE/SIGPE2019/schedConf/presentations>>. Acesso em: 01 ago. 2020.

PERROT, Michelle; **EXCLUÍDOS DA HISTÓRIA, Os operários, mulheres e prisioneiros.** Os excluídos da História. São Paulo, Editora Paz, 1988.

PFISTER, Gertrud. **As mulheres e os Jogos Olímpicos: 1900-97.** Drinkwater BL. Mulheres no esporte. Rio de Janeiro (RJ): Guanabara Koogan, 2004.

PFISTER, Gertrud. **Women in sport–gender relations and future perspectives.** Sport in Society, v. 13, n. 2, p. 234-248, 2010.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, história e poder.** Revista de sociologia e política, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010.

RAGINS, Belle Rose; TOWNSEND, Bickley; MATTIS, Mary. **Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling.** Academy of Management Perspectives, v. 12, n. 1, p. 28-42, 1998.

RAPPAPORT, Herbert; ENRICH, Kathy; WILSON, Arnold. **Relation between ego identity and temporal perspective.** *Journal of personality and social psychology*, v. 48, n. 6, p. 1609, 1985.

READE, Ian; RODGERS, Wendy; NORMAN, Leanne. **The under-representation of women in coaching: A comparison of male and female Canadian coaches at low and high levels of coaching.** *International Journal of Sports Science & Coaching*, v. 4, n. 4, p. 505-520, 2009.

ROBERTSON, Sheila. **Coaching and motherhood: Staying in the profession.** *Canadian Journal for Women in Coaching*, v. 7, n. 2, 2007.

ROGERS, Alan. **Teaching Adults, 3rd ed.**, Open University Press, Buckingham, 2002

ROLLS, Liz; RELF, Marilyn. **Bracketing interviews: Addressing methodological challenges in qualitative interviewing in bereavement and palliative care.** *Mortality*, v. 11, n. 3, p. 286-305, 2006.

ROMARIZ, Sandra Bellas; VOTRE, Sebastião Josué; MOURÃO, Ludmila. **Representações de gênero no voleibol brasileiro: a imagem do teto de vidro.** *Movimento (ESEFID/UFRGS)*, v. 18, n. 4, p. 219-237, 2012.

ROSENER, Judy B. **America's competitive secret: Women managers.** Oxford University Press on Demand, 1997.

ROSSMAN, Gretchen B.; RALLIS, Sharon F. **Qualitative research as learning. Learning in the field: an introduction to qualitative research,** Sage, London, p. 1-30, 2003.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. **Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions.** *Contemporary educational psychology*, v. 25, n. 1, p. 54-67, 2000.

SAGAS, Michael; CUNNINGHAM, George B.; TEED, Ken. **An examination of homologous reproduction in the representation of assistant coaches of women's teams.** *Sex Roles*, v. 55, n. 7-8, p. 503-510, 2006.

SALLIS, J. F.; OWEN, N.; FISHER, E. B. **Ecological Models of Health Behavior In: Health Behavior and Health Education.** United States of America. 2008.

SANTOS, Marília Balduino. **Treinadoras no futebol de mulheres no Brasil: trajetórias em construção.** Trabalho de Conclusão de Curso para bacharel em Educação Física da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, 2022

SARTORE, Melanie L.; CUNNINGHAM, George B. **Explaining the under-representation of women in leadership positions of sport organizations: A symbolic interactionist perspective.** *Quest*, v. 59, n. 2, p. 244-265, 2007.

SHAW, Sally; HOEBER, Larena. **“A strong man is direct and a direct woman is a bitch”:** Gendered discourses and their influence on employment roles in sport organizations. *Journal of sport management*, v. 17, n. 4, p. 347-375, 2003.

SISJORD, Mari Kristin; FASTING, Kari; SAND, Trond Svela. **Gendered pathways to elite coaching reflecting the accumulation of capitals.** *Sport, Education and Society*, p. 1-13, 2020.

SMOLL, Frank L.; SMITH, Ronald E. **Coaching behavior research and intervention in youth sports.** *Children and youth in sport: A biopsychosocial perspective*, v. 2, p. 211-234, 2002.

SPARKES, A. C.; SMITH, B. **Qualitative research methods in sport, exercise and health: From process to product.** New York: Routledge, 2014.

STAHURA, Kurt; GREENWOOD, Mike. **Occupational employment patterns within women's intercollegiate athletics: Revisiting homologous reproduction.** *Research Quarterly for Exercise and Sport*, v. 72, n. 1, 2001.

STANGL, Jane Marie; KANE, Mary Jo. **Structural variables that offer explanatory power for the underrepresentation of women coaches since Title IX: The case of homologous reproduction.** *Sociology of Sport Journal*, v. 8, n. 1, p. 47-60, 1991.

THEBERGE, Nancy. **The construction of gender in sport: Women, coaching, and the naturalization of difference.** *Social problems*, v. 40, n. 3, p. 301-313, 1993.

THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K.; SILVERMAN, Stephen J. **Métodos de pesquisa em atividade física.** Artmed Editora, 2009.

THORNGREN, Connie M. **A time to reach out—keeping the female coach in coaching.** *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, v. 61, n. 3, p. 57-60, 1990.

TOZETTO, Alexandre Vinicius Bobato et al. **Football coaches' development in Brazil: a focus on the content of learning**. Motriz: Revista de Educação Física, v. 23, n. 3, 2017.

VIRGÍLIO, A. et al. **Aprendizagem de treinadores esportivos: fontes de conhecimento e prática profissional nos jogos esportivos coletivos**. Journal Of Sport Pedagogy And Research, v. 3, n. 2, p. 20-26, 2017.

WALKER, Nefertiti; BOPP, Trevor. **The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches**. Journal of Workplace Rights, v. 15, n. 1, 2011.

WEISS, Maureen R. et al. **Developing competence and confidence in novice female coaches: II. Perceptions of ability and affective experiences following a season-long coaching internship**. Journal of sport and exercise psychology, v. 13, n. 4, p. 336-363, 1991.

WEST, Amanda et al. **Leading the way: Women's experiences as sports coaches**. Women in Management Review, 2001.

WILSON, Robin. **Where have all the women gone**. Chronicle of Higher Education, v. 53, n. 35, p. A40-A44, 2007.

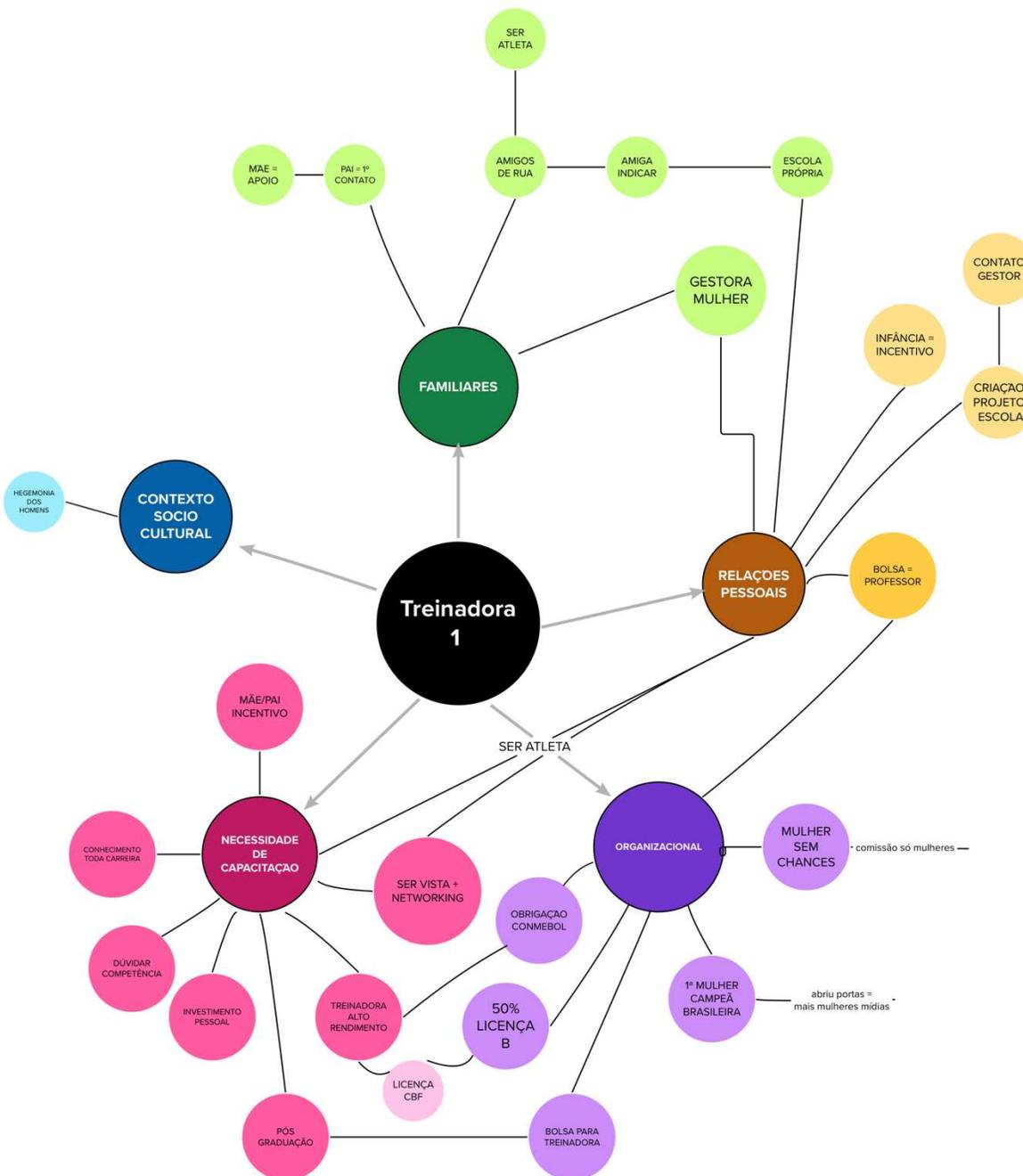
WOLF, Evelyn. **De jogadoras a treinadoras: mulheres rompendo o teto de vidro**. Trabalho de Conclusão de Curso para bacharel em Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2017.

YIN, Robert K. **Qualitative research from start to finish**. 1. ed., Guilford Publications, 2010.

ZIMMER, Lynn. **Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory**. Social problems, v. 35, n. 1, p. 64-77, 1988.

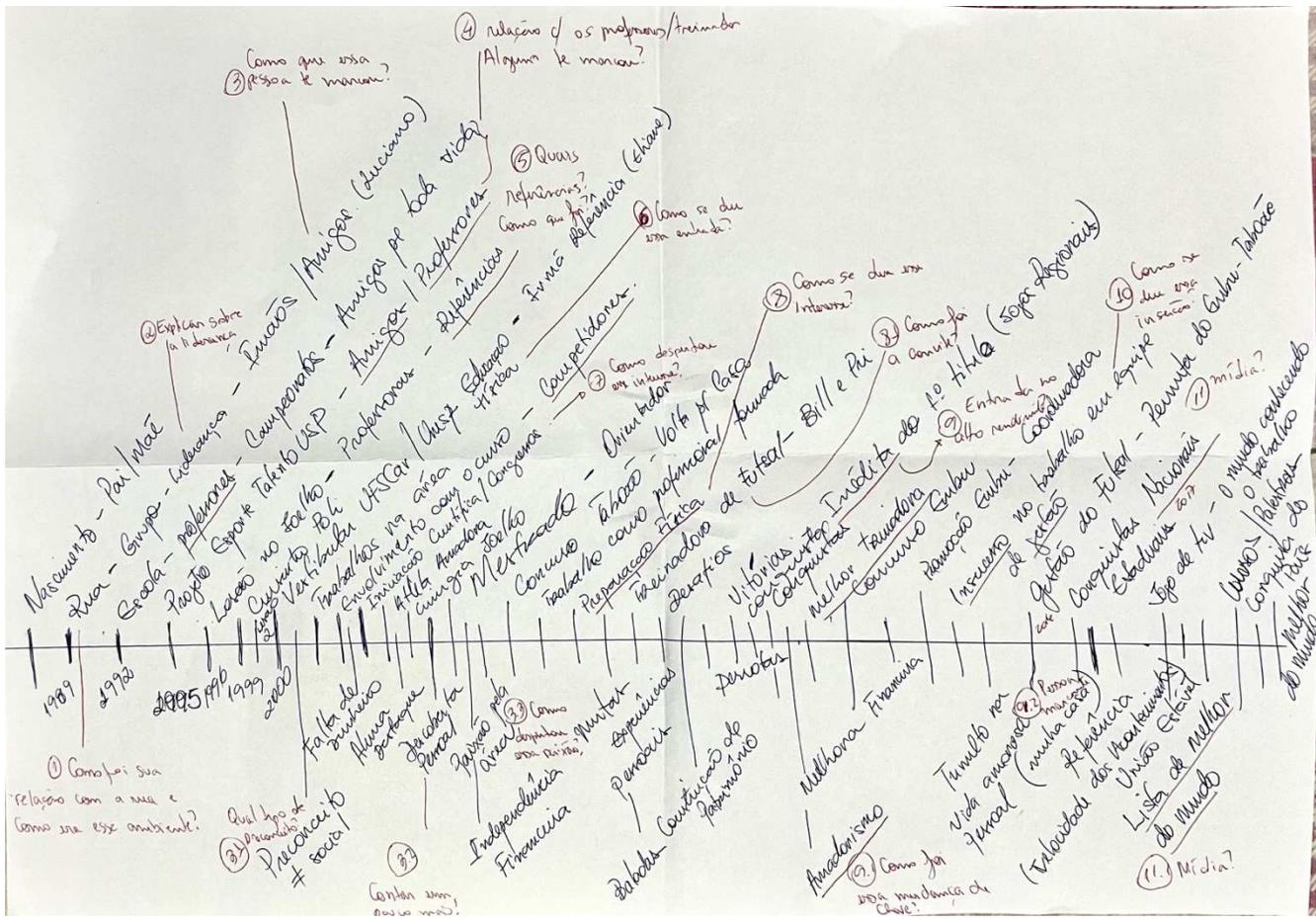


Figuras 5. Processo de construção e elaboração dos códigos e das temáticas das participantes a partir da entrevista e linha do tempo da Treinadora 1



# APÊNDICE 02

## Imagem 2. Processo de criação da Rappaport Time Line da Treinadora 2

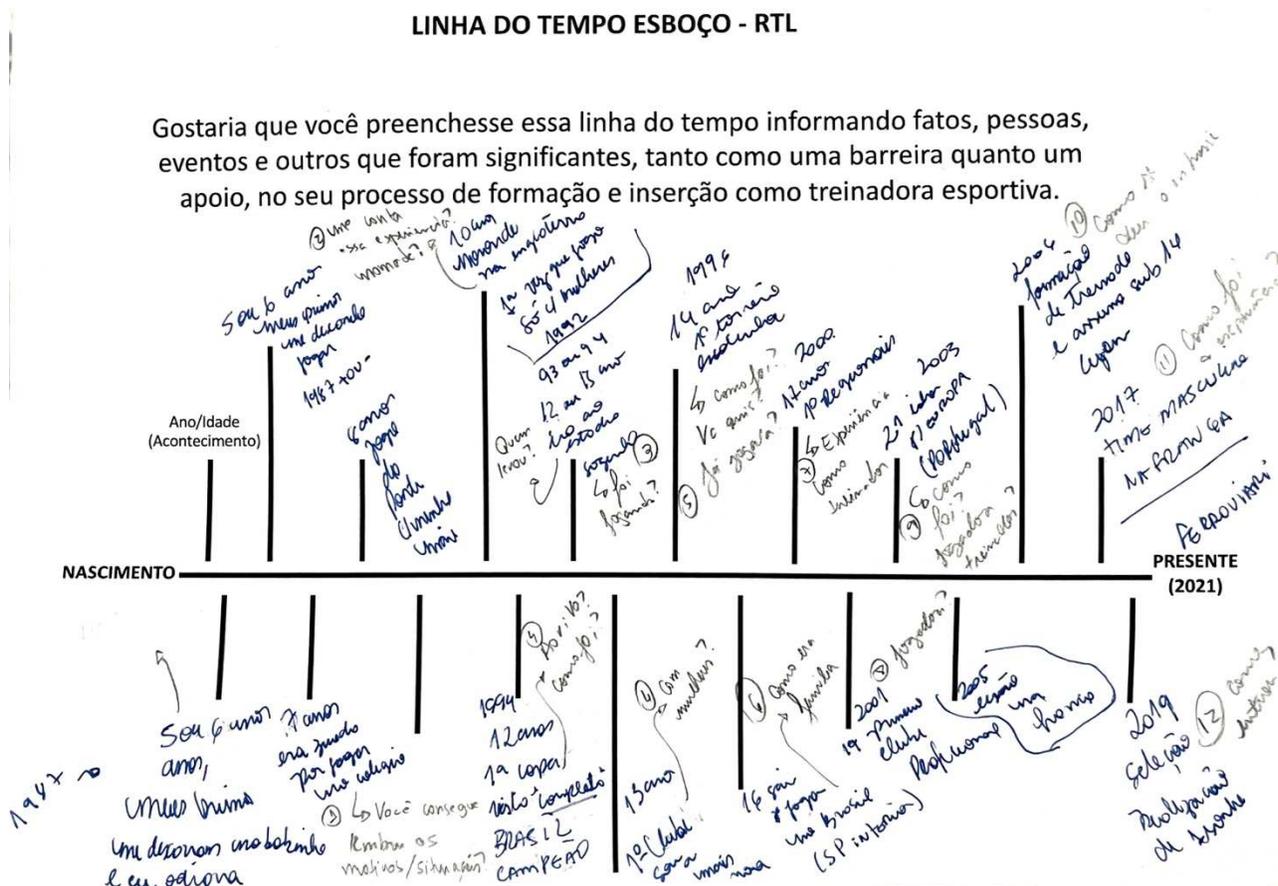


Figuras 6. Processo de construção e elaboração dos códigos e das temáticas das participantes a partir da entrevista e linha do tempo da Treinadora 2

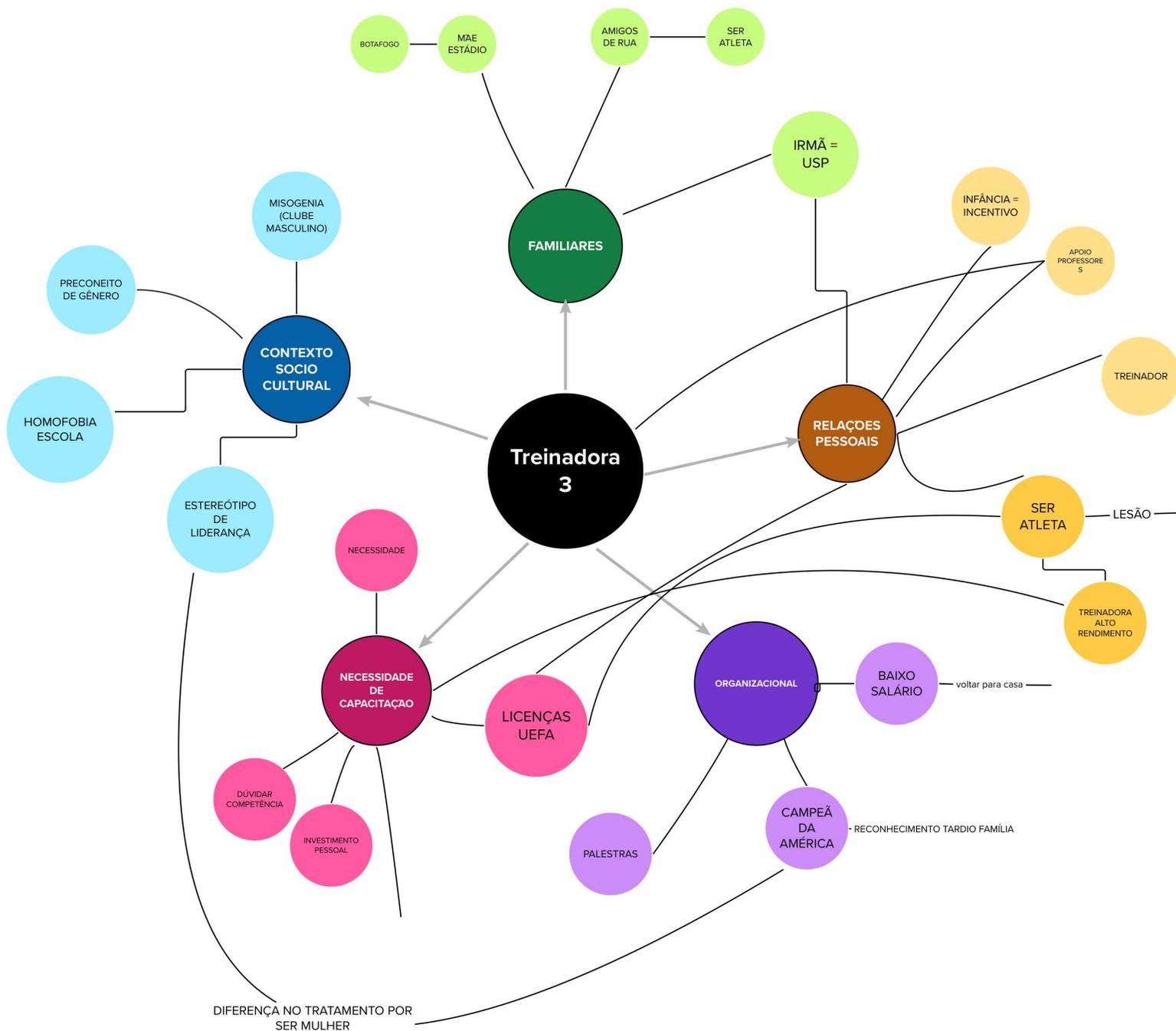


APÊNDICE 03

Imagem 3. Processo de criação da Rappaport Time Line da Treinadora 3



Figuras 7. Processo de construção e elaboração dos códigos e das temáticas das participantes a partir da entrevista e linha do tempo da Treinadora 3



## ANEXOS

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PROCESSO DE FORMAÇÃO E DE ENTRADA DE MULHERES COMO TREINADORAS ESPORTIVAS  
EM MODALIDADES COLETIVAS NO BRASIL

**Pesquisadora responsável:** Julia Gravena Passero

**Orientadora:** Larissa Rafaela Galatti

**Número do CAAE:**

Você está sendo convidada a participar como voluntário de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante e é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo se você não aceitar participar ou retirar sua autorização em qualquer momento.

**Justificativa e objetivos:**

No Brasil, nos últimos anos, a discussão das mulheres em cargos esportivos de liderança tem sido mais abordada. A maioria dos estudos nacionais investigam os desafios e caminhos encontrados por mulheres treinadoras no futebol. Entretanto, diante dessa lacuna da área, parece necessário que mais estudos se debruçam na investigação da presença de mulheres em cargos de liderança em outros esportes, em especial na identificação do processo de inserção feminina na área esportiva, ajudar a compreender de que modo as mulheres adquiriram o espaço no meio esportivo em cargos fora das quatro linhas. E também um modelo de estudo que pode oferecer um alicerce para futuros curso de formação e lei de incentivo para que as mulheres consigam cada vez mais conquistar seu espaço em cargos de liderança.

Desta forma, o objetivo desse estudo é analisar o processo de formação e de entrada das treinadoras nos clubes esportivos nacionais.

**Procedimentos:**

Participando do estudo você está sendo convidada a: responder uma entrevista semiestruturada, formulada pelas pesquisadoras, com duração de aproximadamente quinze minutos. A entrevista será respondida apenas uma vez pela participante no seu local de trabalho ou via internet. Os áudios gravados serão de uso exclusivo para esse projeto, armazenados nos computadores do Laboratório da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, no qual somente as pesquisadoras terão acesso, durante 5 anos, a contar da data de gravação, e serão descartados após o tempo previsto.

**Desconfortos e riscos:**

Não haverá riscos previsíveis decorrente a sua participação referente a entrevista. Você poderá ter acesso a todas as informações referentes aos resultados desta pesquisa, em qualquer etapa do estudo, bem como se retirar do estudo a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

**Benefícios:**


---

Rubrica da pesquisadora: \_\_\_\_\_ Rubrica do participante: \_\_\_\_\_ Página 1 de 3

Essa pesquisa não possui benefícios diretos aos participantes envolvidos e os benefícios indiretos do estudo são delineados pelo aumento e aprofundamento do conhecimento sobre o processo de formação e de entrada das treinadoras nos clubes esportivos nacionais.

**Sigilo e privacidade:**

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

**Ressarcimento e indenização:**

Pela participação nesse estudo você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia ao direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa. A pesquisadora se deslocará até a participante dentro da sua rotina normal de trabalho, por esse motivo não há necessidade de ressarcimento.

**Contato:**

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora:

Julia Gravena Passero

Endereço profissional: Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas. Av. Érico Veríssimo, 701. Barão Geraldo, Campinas/SP. CEP 13083-851.

Telefone: (11) 99413-9794

E-mail: juliapassero@gmail.com

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNICAMP das 08:30hs às 11:30hs e das 13:00hs as 17:00hs na Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126; CEP 13083-887 Campinas – SP; telefone (19) 3521-8936 ou (19) 3521-7187; e-mail: cep@fcm.unicamp.br.

**O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).**

O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas.

**Consentimento livre e esclarecido:**

Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar e declaro estar recebendo uma via original deste documento assinada pelo pesquisador e por mim, tendo todas as folhas por nós rubricadas:

Nome do(a) participante: \_\_\_\_\_

Contato telefônico: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.  
(Assinatura do participante)

**Responsabilidade do Pesquisador:**

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

\_\_\_\_\_  
Julia Gravena Passero

\_\_\_\_\_  
Larissa Rafaela Galatti

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** PROCESSO DE FORMAÇÃO E DE ENTRADA DE MULHERES COMO TREINADORAS ESPORTIVAS EM MODALIDADES COLETIVAS NO BRASIL

**Pesquisador:** JULIA GRAVENA PASSERO

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 18722619.6.0000.5404

**Instituição Proponente:** Faculdade de Educação Física

**Patrocinador Principal:** CNPQ

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.646.491

#### **Apresentação do Projeto:**

As informações contidas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram obtidas dos documentos apresentados para apreciação ética e das informações inseridas pelo Pesquisador Responsável do estudo na Plataforma Brasil.

**Introdução:** A dimensão de gênero está presente no amplo contexto que a prática de exercício físico abrange, nas atividades físicas voltadas para saúde, nos esportes amadores, na educação física escolar, no esporte de alto rendimento, entre outras. Dessa forma, há uma grande importância para que o tema seja abordado por pesquisas científicas da área, facilitando a melhor compreensão de tal tema. A introdução da mulher atleta no esporte, por exemplo nos Jogos Olímpicos (JO), ocorreu de forma tardia em comparação aos homens. Para Giglio e colaboradores (2018) a inserção da mulher nos JO ocorreu após quatro edições, com uma baixa participação feminina de 1,6%, enquanto com 98,4% a grande predominância masculina até 1908. Coubertin idealizador dos jogos olímpicos modernos, tentou deixar a participação das mulheres de fora dos jogos (GIGLIO et al., 2018). A primeira atleta mulher brasileira e sul-americana a participar de uma edição dos JO foi a nadadora Maria Lenk, em 1932 com 17 anos (MOURÃO, 2004). Porém somente após 30 anos da primeira participação da mulher brasileira atleta, houve então a inserção das mulheres em cargos técnicos. No Brasil a ex-atleta Benedicta Oliveira foi a primeira a abrir o caminho no comando em equipe esportiva feminina de alto nível como treinadora no Clube

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

Espéria, no ano de 1963, e após dois anos foi convidada para ser treinadora da seleção brasileira de atletismo (OLIVEIRA, 2002). Compreende-se que a dificuldade da inserção das mulheres como treinadoras está conectada a diversos fatores, sendo um deles o aspecto cultural. Para Knijnik (2003), um dos fatores influenciadores no fortalecimento da inserção das mulheres nos diversos segmentos da sociedade, especialmente no esporte, foi devido ao movimento feminista das décadas de 60 e 70 nos EUA, que fez com que a ocupação de postos, antes exclusivos dos homens, tais como treinadora, dirigente, árbitra etc, fossem cada vez maior na participação das mulheres nesses cargos. No entanto, pode-se observar que houve uma estagnação nesse processo. Estudos com dados estatísticos demonstram essa estagnação e a baixa representação das mulheres no esporte. Como exemplo, no Canadá as mulheres treinadoras representam apenas 20% no Canadian Interuniversity Sports (READE, RODGERS, NORMAN, 2009). Nas seleções femininas no Reino Unido, a representação de treinadoras é de apenas 4% (NORMAN, 2010a). Em diferentes modalidades, no Brasil, apenas 7% dos treinadores principais são do sexo feminino (FERREIRA, SALLES, MOURÃO, MORENO, 2013). Nos Estados Unidos, após a inserção no Title IX, lei que obriga o governo a investir seus recursos igualmente nas modalidades femininas e nas masculinas, foi encontrado uma queda drástica na proporção de treinadora, de 90% para 43% em equipes femininas (ACOSTA; CARPENTER, 2010; ACOSTA; CARPENTER, 2002). De acordo com os resultados, após a obrigatoriedade do title IX, a participação das atletas mulheres no esporte aumentou. Portanto a competitividade entre as modalidades cresceu. De acordo com Fasting, Sand, Nordstrand (2017) a proporção das mulheres em cargos de liderança diminui, à medida que se aproxima do alto rendimento esportivo. Poderíamos explicar esses resultados pelo fenômeno chamado de "teto de vidro". A expressão tem sido freqüentemente usada para descrever barreiras invisíveis através das quais as mulheres podem ver posições de elite e liderança, mas não podem alcançá-las (RAGINS, TOWNSEND, MATTIS, 1998). Essa barreira invisível que persiste tanto na sociedade quanto no esporte, pode estar relacionada à associação entre autoridade e masculinidade que existe em cargos esportivos hierárquicos (Norman, 2010b). Para melhor compreensão da estagnação na inserção das mulheres em cargos de liderança, Kilty (2006), defende a teoria que a mulher treinadora enfrenta quatro diferentes barreiras. (1) Há uma suposição de desigualdade de competência, em que os treinadores masculinos são mais competentes que os técnicos do sexo feminino. Consequentemente, uma treinadora sempre sente a necessidade de se provar constantemente. (2) Contratação provindo de um princípio de similariedade, ou seja, há uma tendência das pessoas contratarem indivíduos semelhantes a si mesmas, considerando o fato de ser mais fácil e confortável ao contratar (Kanter, 1993; Stangl,

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

Kane, 1991). Portanto, técnicos e diretores do sexo masculino tendem a contratar mais homens para cargos de liderança em esportes, sendo assim um ciclo vicioso. (3) Homofobia, também é uma barreira enfrentada por treinadoras do sexo feminino no esporte, ambiente onde a maioria é dominado pelos homens, havendo uma discriminação contra as mulheres, sendo as mesmas percebidas como lésbicas em posições de liderança no esporte e (4) falta de modelos do sexo feminino, para que possa encorajar as jovens a buscar posições de liderança no esporte. Diante dessas quatro barreiras que as mulheres enfrentam, há diversos questionamentos e respostas a serem descobertas, do porque a participação feminina ainda é restrita pela base da pirâmide hierárquica do esporte. No Brasil, nos últimos anos, a discussão das mulheres em cargos esportivos de liderança tem sido mais abordada. A maioria dos estudos nacionais investigam os desafios e caminhos encontrado por mulheres treinadoras no futebol (NOVAIS, 2018; VARGAS, CAPUTO, SILVA, 2017; WOLF, 2017). Diante dessa lacuna da área, parece necessário que mais estudos se debrucem na investigação da presença de mulheres em cargos de liderança em outros esportes, em especial na identificação do processo de inserção feminina na área esportiva, ajudar a compreender de que modo as mulheres adquiriram o espaço no meio esportivo em cargos fora das quatro linhas. E também um modelo de estudo que pode oferecer um alicerce para futuros curso de formação e lei de incentivo para que as mulheres consigam cada vez mais conquistar seu espaço em cargos de liderança. **FORMAÇÃO DE TREINADORES NO BRASIL** É recomendado o domínio de diferentes conhecimentos e experiências vivenciadas assimiladas no processo de formação do treinador (CORTELA et al., 2017; SANTOS, MESQUITA 2010; MESQUITA, 2017). A absorção de conhecimento e competências é proporcionado pela utilização de diversas estratégias no processo de formação de treinadores. Segundo Nelson, Cushion e Potrac (2006) existem três contextos para a aprendizagem dos treinadores: (i) contexto formal, ambiente que conta com uma estrutura institucionalizada de ensino-aprendizagem, fundamentado no aprendizado em cursos de graduação e pós-graduação; (ii) contexto não-formal, embasado em busca de conhecimento e formação profissional por meio de minicursos, palestras, clínicas e workshops em uma área específica estabelecida; (iii) contexto informal, situação em que o aprendizado ocorre em lugar indefinido e o indivíduo acumula conhecimentos, há necessidade de atitudes e outras competências dentro do ambiente em que ele está inserido (VIRGÍLIO, GALATTI, TOZETTO, SCAGLIA, 2017). Outros estudos apontam que para um treinador obter um auto nível de excelência é necessário diferentes tipos de conhecimento. Segundo Côté e Gilbert (2009, 2013) há três tipos de conhecimento para alcançar o nível de maestria como treinador: (i) conhecimento profissional, além do conhecimento da área das ciências do esporte, há um conhecimento específico do esporte

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

(ABRAHAM, 2006); (ii) conhecimento interpessoal, conhecimento obtido através das relações cotidianas do treinador com seus atletas, comissão técnica, pais e outros profissionais; (iii) conhecimento intrapessoal, auto compreensão, junto com o processo de reflexão e introspecção (ICCE, 2013). No Brasil há uma baixa produção científica que retrata sobre o treinador esportivo. Para Galatti et al (2016), apesar da profissionalização do treinamento esportivo no Brasil, não houve um aumento na produção científica na área da Educação Física e Esporte, mesmo havendo um crescimento de 80% das publicações sobre treinadores entre 2008 e 2015 no resto do mundo. Para que os profissionais possam atuar no cargo de treinador no Brasil, é necessário que o indivíduo possua o Conselho Regional de Educação Física (CREF) de acordo com a Lei 8.650/93 (BRASIL, 1993) exceto para treinadores de futebol (MILISTETD et al., 2016), em contrapartida, a atuação como treinador pode se dar de modo voluntário no resto do mundo (ICCE, 2013). Para mulheres treinadoras os números são alarmantes. Na Europa, a proporção de mulheres treinadoras varia de 13% a 17% (FASTING; SAND; NORDSTRAND, 2017), mesmo cenário encontrado no Campeonato Brasileiro de Futebol feminino, no qual apenas 15% são treinadoras (PASSERO, 2018). Compreende-se que a preocupação com essa temática no século XXI, é essencial, identificar e analisar o processo de formação, de acordo com os contextos para aprendizagem do treinador, e as barreiras enfrentadas pelas mulheres atuantes, em busca da equidade na carreira de treinador esportivo no Brasil. POLÍTICAS ESPORTIVAS PARA INSERÇÃO DAS MULHERES COMO TREINADORAS A inserção de mulheres treinadoras no esporte é baixa. Pouco se sabe de políticas públicas para fomentar e facilitar a ocupação das mulheres como treinadora no esporte. Na América do Norte, especificamente nos Estados Unidos e no Canadá, há uma grande preocupação com o processo de inserção feminina na área esportiva. Como exemplo, centros de estudos e pesquisa especializados foram criados, com o objetivo de oferecer um alicerce para que as mulheres consigam conquistar seu espaço em cargos esportivos hierárquicos. Nos estados Unidos, o Tucker Center - for research on girls and women in sport (TUCKER CENTER, 1993), foi criado com intuito de fomentar a investigação acadêmica e educação de pós graduação, desenvolvendo e aumentando a presença de mulheres e garotas no esporte. No Canadá, a Associação de Treinadores Canadenses (CAC, 1970) criou um programa chamado Women in Coach, uma campanha nacional para aumentar o número de oportunidades para treinadoras, em todos os níveis do esporte. Dirigido pelo CAC, o programa conta com o apoio de muitas pessoas e organizações comprometidas com a melhoria do ambiente de coaching para mulheres no esporte. Em contrapartida, no Brasil, não há nenhum tipo de política pública que facilite a inserção da mulher treinadora. Mesmo com uma recomendação do Comitê Olímpico Internacional, no qual todas as instituições que atuam sob as suas normativas, deveriam

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

ter, pelo menos, 10% de mulheres até o ano 2000, e 20%, até o ano 2005 nos seus órgãos executivos, todavia dados evidenciados por Gomes (2008), foi encontrado apenas (4%) da participação das mulheres no Comitê Olímpico Brasileiro. Pode se perceber que a inserção de leis e políticas públicas para facilitar a inserção das mulheres treinadoras no Brasil é inexistente. Para Sandra Romariz (2008) além do preconceito em relação ao envolvimento da mulher em cargos de prevalência masculina, a ausência de um incentivo por meio de políticas para haver uma inserção feminina nos cargos de comando esportivo pode ser um fator influenciador que atrapalha o acesso de mulheres treinadoras em equipes esportivas.

Hipótese: Presume que há poucas mulheres como treinadoras, mesmo havendo uma formação qualificada, há inúmeras dificuldades que elas enfrentaram para se tornarem treinadoras, tais como, preconceito, machismo, desconfiança por ser incapaz entre outras.

Metodologia Proposta: 1ª Etapa A primeira fase do procedimento a ser utilizado neste projeto será de cunho quantitativo, no qual será realizada a coleta de dados das mulheres que trabalham como treinadoras em modalidades coletivas no Brasil. O mapeamento será feito através das súmulas dos jogos oficiais, online ou na sede da modalidade. Será feito uma análise longitudinal, para comparar o aumento ou não das mulheres ao decorrer dos anos. O mapeamento no futebol feminino já foi realizado (PASSERO, 2018) e no basquetebol também (artigo submetido na revista de Psicologia Del Deporto). Desta forma, será complementado esse banco com os dados do handebol, voleibol e futsal. 2ª Etapa Será aplicada uma entrevista semiestruturada, que abordará dois assuntos, o primeiro refere se a compreensão da formação das treinadoras. No qual as questões serão abordadas nos possíveis contextos de formação: formal, informal e não-formal (NELSON, CASHION, POTRAC, 2006). A segunda abordagem da entrevista contemplará a dimensão na compreensão da entrada das mulheres nos cargos de treinadoras. As questões serão baseadas nas quatro barreiras atribuídas por Kilty (2006), para melhor compreender a inserção das mulheres em cargos de liderança: (1) Há uma suposição de desigualdade de competência (2) Contratação provindo de um princípio de similariedade (3) Homofobia (4) falta de modelos do sexo feminino. Participantes do estudo Após o mapeamento, serão convidadas a participarem da pesquisa treinadoras que atuam dentro dos cinco esportes coletivos: basquetebol, futebol, futsal, handebol e voleibol. As entrevistas semiestruturadas serão realizadas pessoalmente ou utilizando o programa Skype®. No entanto, as participantes poderão fazer parte do estudo apenas após manifestação por escrito do Termo de Livre e Consentimento Esclarecido pelo Comitê de Ética e Pesquisa da

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário: Identificar quais são os processo de formação e de entrada no campo esportivo das treinadoras de cinco modalidades esportivas (basquetebol, futebol, futsal, handebol e voleibol).

Objetivo Secundário: 1. Formação das treinadoras 1.1 Analisar quais são os processos de formação que as treinadoras das cinco modalidades possuem; 1.2 Identificar quais qualificações informais no processo de formação houveram como treinadora; 1.3 Identificar e analisar a possível existência de incentivos públicos ou bolsas para a qualificação das treinadoras; 2. Processo de entrada das treinadoras 2.1 Identificar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres como treinadoras nas equipes; 2.2 Analisar como se deu o processo de entrada das treinadoras; 2.3 Identificar e analisar a possível existência de algum incentivo (por lei ou de política) para a entrada das mulheres como treinadoras nas equipes;

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos: Segundo informações do pesquisador, não haverão riscos previsíveis decorrente a sua participação referente a entrevista. Você poderá ter acesso a todas as informações referentes aos resultados desta pesquisa, em qualquer etapa do estudo, bem como se retirar do estudo a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Benefícios: Essa pesquisa não possui benefícios diretos aos participantes envolvidos e os benefícios indiretos do estudo são delineados pelo aumento e aprofundamento do conhecimento sobre as treinadoras de esportes coletivos de auto rendimento no Brasil.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Este protocolo se refere ao Projeto de Pesquisa intitulado " PROCESSO DE FORMAÇÃO E DE ENTRADA DE MULHERES COMO TREINADORAS ESPORTIVAS EM MODALIDADES COLETIVAS NO BRASIL", cuja Pesquisadora responsável é a aluna de pós-graduação Julia Gravena Passero (nível mestrado), com a colaboração da Profa. Dra. Larissa Rafaela Galatti (Orientadora) e da Profa. Dra. Julia Barreira Augusto (Co-orientadora). A Instituição Proponente é a Faculdade de Educação Física (FEF) da UNICAMP. Segundo as Informações Básicas do Projeto, a pesquisa tem orçamento estimado em R\$ 500,00 (Quinhentos reais) e o cronograma apresentado contempla início da coleta

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

de dados (entrevistas) no dia 15/01/2020, com defesa do mestrado no dia 02/11/2020. Serão abordados ao todo 10 pessoas.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Foram analisados os seguintes documentos de apresentação obrigatória:

1 - Folha de Rosto Para Pesquisa Envolvendo Seres Humanos: Foi apresentado o documento "assinada.pdf" devidamente preenchido, datado e assinado.

2 - Projeto de Pesquisa: Foram analisados os documentos "Julia\_projeto.pdf" de 09/08/2019 " e "PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1389940.pdf" de 03/10/2019. Adequado.

3 - Orçamento financeiro e fontes de financiamento: Informações sobre orçamento financeiro incluídas nos documentos "Julia\_projeto.pdf" " e " PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1389940.pdf". Adequado.

4 - Cronograma: Informações sobre o cronograma incluídas nos documentos "Julia\_projeto.pdf" " e " PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1389940.pdf". Adequado.

5 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: Foi apresentado o documento " TCLE.pdf". Adequado.

6 – Atestado de matrícula da Pesquisadora responsável “ AtestadoMatricula\_2sem2019.pdf”. Adequado.

7 – Carta de reposta às pendências “Repostas\_pendencias.pdf”. Adequado.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

As pendências foram sanadas.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

- O participante da pesquisa deve receber uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (quando aplicável).

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



Continuação do Parecer: 3.646.491

cuidado (quando aplicável).

- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado. Se o pesquisador considerar a descontinuação do estudo, esta deve ser justificada e somente ser realizada após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou. O pesquisador deve aguardar o parecer do CEP quanto à descontinuação, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de uma estratégia diagnóstica ou terapêutica oferecida a um dos grupos da pesquisa, isto é, somente em caso de necessidade de ação imediata com intuito de proteger os participantes.

- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo. É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.

- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas e aguardando a aprovação do CEP para continuidade da pesquisa. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprovatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial.

- Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente seis meses após a data deste parecer de aprovação e ao término do estudo.

- Lembramos que segundo a Resolução 466/2012, item XI.2 letra e, “cabe ao pesquisador apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento”.

- O pesquisador deve manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** [cep@fcm.unicamp.br](mailto:cep@fcm.unicamp.br)



Continuação do Parecer: 3.646.491

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1389940.pdf	03/10/2019 16:53:44		Aceito
Outros	Repostas_pendencias.pdf	03/10/2019 16:52:19	JULIA GRAVENA PASSERO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	03/10/2019 16:41:24	JULIA GRAVENA PASSERO	Aceito
Cronograma	Cronograma_mestrado.pdf	09/08/2019 09:46:21	JULIA GRAVENA PASSERO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Julia_projeto.pdf	09/08/2019 09:45:54	JULIA GRAVENA PASSERO	Aceito
Outros	AtestadoMatricula_2sem2019.pdf	09/08/2019 09:39:43	JULIA GRAVENA PASSERO	Aceito
Folha de Rosto	assinada.pdf	08/08/2019 16:37:04	JULIA GRAVENA PASSERO	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

CAMPINAS, 17 de Outubro de 2019

**Assinado por:**

**Renata Maria dos Santos Celeghini  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Rua Tessália Vieira de Camargo, 126  
**Bairro:** Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br