



Revista Brasileira de
CIÊNCIAS DO ESPORTE

www.rbceonline.org.br



ARTIGO ORIGINAL

Estratégias de resistência e empoderamento de treinadoras brasileiras e portuguesas

Paula Silva^a, Ludmila Mourão^b, Silvana Vilodre Goellner^{c,*} e Paula Botelho-Gomes^d

^a Universidade do Porto, Faculdade de Desporto, Centro de Investigação em Atividade Física, Saúde e Lazer (Ciafel), Porto, Portugal

^b Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação Física e Desportos, Juiz de Fora, MG, Brasil

^c Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Educação Física, Porto Alegre, RS, Brasil

^d Universidade Lusófona do Porto, Porto, Portugal

Recebido em 23 de junho de 2015; aceito em 3 de agosto de 2017

PALAVRAS-CHAVE

Mulheres;
Esporte;
Gênero;
Empoderamento

Resumo A participação das mulheres no esporte, nas mais variadas funções, tem revelado desigualdade e assimetria de gênero. Este estudo objetivou analisar como a hegemonia dos homens, na função de treinador, é contestada por mulheres brasileiras e portuguesas que ocupam essa posição. Para tanto, foram entrevistadas treinadoras que atuam em esportes individuais e coletivos, 13 brasileiras e 37 portuguesas. Os resultados indicam que a presença das mulheres no cargo de treinadora não representa uma contestação à hegemonia masculina. E que o caráter generificado atribuído a essa ocupação promove situações discriminatórias que exigem das mulheres ações de empoderamento para que possam modificar estruturas que tendem a perpetuar sua sub-representação.

© 2017 Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

KEYWORDS

Women;
Sports;
Gender;
Empowerment

Strategies of resistance and empowerment of Brazilian and Portuguese women coaches in sports

Abstract The participation of women in various roles in sport has revealed inequality and gender asymmetry. This study aimed at analyzing how the hegemony of men in the role of coach is challenged by Brazilian and Portuguese women who occupy this position. For data

* Autor para correspondência.

E-mail: vilodre@gmail.com (S.V. Goellner).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rbce.2017.08.003>

0101-3289/© 2017 Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

collection, we interviewed coaches working in individual and team sports. The sample consisted of 13 Brazilian and 37 Portuguese coaches. The results indicate that the presence of women in the position of coach does not represent a challenge to male hegemony. And the gendered character assigned to this occupation promotes discriminatory situations that require women empowerment actions so that they can modify structures that tend to perpetuate their under-representation.

© 2017 Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte. Published by Elsevier Editora Ltda. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

PALABRAS CLAVE

Mujeres;
Deportes;
Sexo;
Empoderamiento

Estrategias de resistencia y empoderamiento de las entrenadoras brasileñas y portuguesas

Resumen La participación de las mujeres en el deporte, en las más diversas funciones, ha revelado desigualdad y asimetría entre sexos. El objetivo de este estudio fue analizar cómo la hegemonía de los hombres en la función de entrenador es disputada por mujeres brasileñas y portuguesas que ocupan esa posición. Para ello, se entrevistó a entrenadoras que actúan en deportes individuales y colectivos, de las cuales 13 eran brasileñas y 37 portuguesas. Los resultados indican que la presencia de mujeres en la función de entrenadora no representa una disputa a la hegemonía masculina. Asimismo, el carácter sexista atribuido a esta ocupación promueve situaciones discriminatorias que exigen de las mujeres acciones de empoderamiento para que puedan modificarse estructuras que tienden a perpetuar su infrarrepresentación.

© 2017 Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Introdução

O tema da participação das mulheres no esporte tem sido objeto de análise de vários estudos em diferentes contextos culturais, os quais têm evidenciado uma situação de desigualdade e assimetria em relação à participação dos homens nas várias funções e nos vários âmbitos de atuação. No caso específico de mulheres treinadoras identificamos estudos que permitem categorizar alguns domínios explicativos da sua sub-representação, tais como o estrutural, o organizacional e o da análise relacional. No primeiro domínio, é frequente o uso da teoria das influências estruturais (Kanter, 1977), centra-se a análise na proporção de mulheres na função de treinadora de atletas/equipes e nos aspectos que contribuem para essa realidade. Dessa análise inferia-se que o aumento do número de mulheres treinadoras promoveria maior poder, o que exerceria influência e controle sobre quem detivesse esse cargo (Knoppers, 1987). Dessa forma, o abandono pelas mulheres tenderia a diminuir, seriam aumentadas as oportunidades de iniciar carreira como treinadoras e nela progredir.

No domínio organizacional, os estudos evidenciam duas vertentes: os critérios adotados para selecionar as pessoas que vão atuar no treinamento de atletas/equipes e os responsáveis por essa escolha e também a escolha da composição dos membros de uma equipe técnica, independentemente da modalidade esportiva (Sagas et al., 2006). Fundamentados no conceito da reprodução homóloga (Kanter, 1977), tais estudos apontam que o número diminuto de treinadoras se dá porque essa é uma função dominada

por homens, os quais dificilmente indicam mulheres para o cargo, o que implica afirmar que no âmbito do treinamento as mulheres constituem um grupo minoritário e marginalizado (Kane e Stangl, 1991), com remunerações inferiores, incentivos menores e baixas expectativas e aspirações para progredir na carreira (Cunningham e Sagas, 2003).

Já os estudos que recorrem à análise relacional rompem com a tendência da ênfase na quantificação das diferenças entre homens e mulheres responsáveis por treinar atletas/equipes, contestam as situações que sugerem os homens como os mais indicados para ocupar esse cargo (Theberge, 1993; Norman, 2010).

Considerando que muitas das desigualdades de gênero existentes no esporte provêm de sua estruturação como um espaço de hegemonia masculina, esta pesquisa tem como objetivo identificar as estratégias usadas por mulheres que atuam na função de treinadoras de atleta/equipes para ascender e permanecer nesse cargo. Analisamos, ainda, como negociam com a hegemonia dos homens nessa função e identificamos atitudes individuais e coletivas que incorporam essa hegemonia ou, ao contrário, que a contrariam e a ela resistem. Para tanto, restringimos nosso estudo a contextos esportivos de dois países de expressão lusófona: Brasil e Portugal.

A pesquisa¹ apresenta um recorte qualitativo cuja definição dos sujeitos se deu a partir de uma amostragem

¹ Pesquisa comparativa feita por pesquisadoras brasileiras e portuguesas com a intenção analisar questões de gênero no esporte.

aleatória e intencional (Patton, 1990), constituída por 13 treinadoras do Brasil e 37 de Portugal.² No contexto de Portugal, as participantes apresentam diversas características relativas à idade, às modalidades esportivas (individuais e coletivas), aos escalões (formação ou seniores) das equipes/atletas que treinam. No Brasil, as treinadoras apresentam outra característica, a de serem de nível nacional e internacional. Para o corpus empírico da investigação contemplamos treinadoras de esportes individuais e coletivos que envolveram as modalidades de handebol, basquetebol, futebol, futsal, natação, ginástica (Portugal e Brasil); voleibol, rúgbi, patinação artística, dança, tênis, xadrez, karatê, vela, atletismo, desporto adaptado (Portugal); saltos ornamentais e judô (Brasil).

A idade média das participantes do Brasil é de 45 anos, varia entre os 28 e os 68 anos, enquanto as de Portugal se situam entre os 17 e os 50 anos, 43% têm menos de 30 anos. No que diz respeito à dimensão familiar, a maioria das treinadoras é solteira ou separada (68%) e 54% são mães (Portugal - 60%; Brasil - 39%). A maioria (72%) apresenta nível de escolaridade superior, destaca-se aqui alguma diferença nos dois contextos (Portugal - 62% e Brasil - 100%). Interessa ainda destacar que o nível de competição e representação (municipal, estadual, nacional e internacional) das treinadoras do Brasil é mais elevado do que o de Portugal, dado que todas brasileiras atuam em nível nacional e algumas em nível internacional. Enquanto as participantes do Brasil são todas graduadas em educação física, dentre as de Portugal somente 49% têm essa formação. E, no que se refere à ocupação, 89% das entrevistadas de Portugal têm outra profissão, além de ser treinadoras, enquanto no Brasil isso acontece com 69%. A distribuição por tipo de modalidades revela certo equilíbrio: 56% das treinadoras entrevistadas representam os esportes coletivos e 44%, os esportes individuais.

Os dados analisados provêm de entrevistas semiestruturadas individuais e entrevistas de grupo focal feitas com treinadoras do Brasil e de Portugal, de outubro de 2010 a novembro de 2011, as quais foram registradas em gravador digital após o conhecimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por todas as participantes. O roteiro contemplou questões³ sobre os fatores que limitam a plena participação ou subvalorizam a atividade de treinadora, incide em temas como o acesso ao cargo de treinadora, a atuação e permanência na carreira, a conciliação entre a vida profissional e familiar, as condições de treino e a opinião relativa à sub-representação de mulheres treinadoras. Para preservar o anonimato das participantes usamos pseudônimos.

² O tempo de atuação das treinadoras de Portugal na função de treinadora varia de um a 30 anos, a mediana, como medida de tendência central, é de cinco anos. As treinadoras do Brasil apresentam uma média de 17,3 anos no cargo.

³ O roteiro das entrevistas contemplou as seguintes questões: 1) Quais as condições de treino oferecidas às atletas/equipes femininas e aos atletas/equipes masculinas na sua modalidade? 2) A que se deve o menor número de mulheres a exercer o cargo de treinar atletas/equipes? 3) Como é que concilia a sua vida familiar com a vida de treinadora? 4) Você se sente realizada profissionalmente? 5) Você se sente satisfeita em relação a sua remuneração como técnica?

Dois conceitos foram determinantes para a condução das análises: empoderamento (*empowerment*) e agência. Introduzido pelo movimento feminista nos anos de 1970, o conceito de empoderamento opera no sentido da emancipação das mulheres e da promoção da igualdade de gênero, é entendido como um processo de continuidade e mudança sempre em curso (Ali, 2013). O de agência implica entender que as pessoas exibem agência quando atuam de forma não esperada, se considerarmos as formas como as instituições moldam as atitudes e ações, as crenças e as tradições interiorizadas. As pessoas, como agentes, são capazes de introduzir mudanças, mas podem deixar de sê-lo quando perdem essa capacidade de influenciar o social. A agência das mulheres não pode ser concebida fora da hierarquia de gênero e dos contextos estruturais e institucionais (Charrad, 2010) e resulta, em parte, do fato de as mulheres a usarem dentro dos limites e das regras e recursos existentes (Young, 1990).

Os dados advindos da pesquisa foram sujeitos a uma análise interpretativa, sistemática, contínua, mas não rígida (Lincoln e Guba, 2000). Operamos com uma análise indutiva cujas categorias analíticas não foram precedentes à sua coleta e análise, mas emergiram dos próprios dados, agrupados a partir de sua proximidade temática, que contemplaram, sobretudo duas dimensões: a do empoderamento e da discriminação.

Da acomodação ao empoderamento

Com relação às atitudes das treinadoras no que diz respeito à hegemonia masculina nessa profissão e à hierarquia de gênero percebida no contexto do esporte, identificamos atos de acomodação e de incorporação, de resistência e de empoderamento.

Quando associamos a essas categorias um dos atributos das participantes (treinar uma modalidade coletiva ou uma individual), a análise evidencia maior frequência relativa de ocorrências nas categorias de resistência e empoderamento nas afirmações das treinadoras das modalidades coletivas (40,9%), em comparação com as afirmações das treinadoras de modalidades individuais (28,6%). Nas atitudes categorizadas como acomodação e incorporação, as declarações das treinadoras das modalidades individuais apresentam frequência mais elevada na categoria acomodação (42,8%) do que as de modalidades coletivas (22,7%).

Podemos situar no discurso das treinadoras atitudes de acomodação e de incorporação, decorrentes da anuência à hierarquia de gênero que valoriza os homens, afirmações que revelam a integração e incorporação de uma ideologia hegemônica que as subordina. Nesse sentido, destacam-se as formas como incorporaram o papel maternal e o integram nas suas funções de treinadoras, limitam-se as possibilidades de promoção nas suas carreiras, incitam a permanência em escalões de formação percebidos como menos prestigiantes.

“Primeiro porque é mais fácil [treinar escalões de formação]; e, segundo, porque todo mundo acha que a mulher só atende à fase maternal do esporte”. (Maria, Brasil)

“O meu marido também é do desporto, mas de uma modalidade diferente (...) Entretanto, e após o nascimento da minha filha, as solicitações aumentaram e tive que passar

a estar os dois dias do fim de semana no clube. Tinha que a levar comigo ainda no carrinho de bebê. O meu marido não ficava com ela e isso tem muito a ver com a mentalidade e sobretudo com os antecedentes familiares”’. (Lia, Portugal)

Algo que emerge nessas categorias é o modo como se acomodam à ideia de que o esporte masculino é, e continuará a ser, mais valorizado, ou como interiorizam que as treinadoras têm de ser muito melhores do que os seus pares homens para perceber o seu trabalho igualmente reconhecido.

“Mas têm que ser [as treinadoras] muito melhores que os homens. Na sociedade em geral e ainda mais no desporto, a mulher, para se impor, tem que ser muito melhor do que os concorrentes para os ultrapassar. Não só os preconceitos como a vida do dia a dia”’. (Luísa, Portugal)

Também as características associadas ao masculino aparecem como referência na função de treinar atletas/equipes, apontam até para o maior índice de força associado ao corpo dos homens como indispensável para essas mesmas funções.

“Homem tem a voz grossa, consegue falar mais alto, parece que tem mais energia. Então, pelo esporte competitivo exigir isso, de gritar e tudo, talvez não são tantas mulheres que têm perfil para isso”’. (Amélia, Brasil)

“Considero que na artística feminina é fundamental a presença de um treinador. (...) é necessária a força de um homem para ajudar a ginasta a aprender a fazer certo tipo de movimentos”’. (Rosa, Portugal)

A incorporação de estereótipos e de papéis sociais de gênero é revelada, e é patente uma acomodação à hierarquia que designa uma subvalorização das funções e constrange a atuação e a progressão na carreira de treinadoras. Emerge um estado de consciência acerca das dificuldades que terão de ser travadas, do percurso tortuoso que terá de ser trilhado quando se pretende continuar nessa função. Primeiro, é sempre necessário saber gerir a surpresa desencadeada nos outros; depois, saber desengolir estratégias que permitam lidar com os constrangimentos impostos, seja os de âmbito pessoal, ou aqueles inerentes à função de treinadora, e avançar no percurso.

“Quando veem uma mulher treinadora ficam surpreendidos. (...) Nós sabemos que vamos enfrentar dificuldades na vida pessoal por causa da nossa vida profissional. Acabamos por ter muito mais força”’. (Paula, Portugal)

“Temos que trabalhar com eles e conseguir um ponto de equilíbrio. Para nós mulheres é muito mais difícil e há muitas que desistem pelo caminho porque não estão para engolir certos sapos. Eu também já engoli alguns e aprendeu-se muito”’. (Odete, Portugal)

Com um menor número de ocorrências, estão presentes declarações que revelam intenções de resistir à hegemonia masculina, que exteriorizam estratégias esporádicas de resistência, mas sem repercussões no contexto. São estratégias que permitem sobreviver no ambiente hegemônico de uma cultura do e para o masculino, sem qualquer impacto no percurso das jovens que pretendam iniciar a carreira de treinadora. Essas estratégias não provocam alterações no caminho que têm de trilhar, mas que somente algumas conseguem fazer com êxito.

Já nas atitudes que designamos de empoderamento, identificam-se estratégias pelas quais se pretende contra-

riar a dominância do masculino, mas com repercussões no contexto do exercício da profissão de treinadora. O principal fator apontado por aquelas que revelam essas atitudes relaciona-se com o nível cultural das pessoas, com a vontade de que a sociedade não mais se organize em torno dessa hierarquia de gênero, completamente impregnada nas tradições, crenças, instituições e na educação.

“A gente precisa elevar o nível cultural das pessoas que militam dentro do esporte para que essas pessoas tenham um sentido profissional mais forte, mais elaborado”’. (Mariana, Brasil)

“É algo que é cultural e nos é imposto há séculos. Como é que queremos igualdade, se não fazemos por isso?” (Isa, Portugal)

Há um papel decisivo de quem está na escola na formação das pessoas. Temos que educar pessoas que tenham capacidade de intervenção, crítica etc. E nós continuamos com um ensino demasiado autocrático”’. (Júlia, Portugal)

Uma das razões explicativas da menor representação de mulheres no cargo de treinadoras fundamenta-se no conceito da reprodução homóloga (Kanter, 1977). Isso significa que quem tem a responsabilidade de selecionar e recrutar treinador/a(s) adota critérios vinculados a normas e valores de um ambiente exclusivamente masculino. Pela dominância de homens nos cargos de direção das organizações e estruturas do esporte, as mulheres dificilmente são indicadas para treinar atletas/equipes, mesmo detentoras de currículo e formação superiores. E, quando indicadas, as situações que enfrentam exigem que apresentem constantemente o dobro de provas da sua competência e responsabilidade para o exercício do cargo.

“Eles vão optar pelo homem. Por mais que você tenha resultados, entendeu? É difícil”’. (Silvia, Brasil)

“Nós, mulheres, temos que trabalhar o triplo deles. O nosso currículo tem que ser invejável. Temos que ganhar tudo e trabalhar muito bem. Quando me convidaram para treinar homens perguntaram-me se eu estava preparada para os treinar. E eu respondi: ‘Estou’. Mas são eles a minha preocupação. Será que eles estão preparados para serem liderados por uma mulher?” (Vera, Portugal)

Nesse domínio associado ao conceito de reprodução homóloga, emerge o tema que mais realça no discurso das treinadoras: a discriminação. Essa palavra encerra em si uma carga pejorativa que afasta o reconhecimento de situações e ações, nesse caso de discriminação baseada no sexo das pessoas.

“Não vou dizer que é por discriminação, mas sei lá.. Neste país, acho que as dificuldades para as mulheres, elas são maiores do que para os homens. Você vê, por exemplo, na desigualdade dos salários, não é?” (Simone, Brasil)

“É bem uma questão de preconceito. A gente está mexendo numa área, além do mais esporte, mais masculina, dominada. Então, a questão da dificuldade é maior por ser mulher”’. (Nini, Brasil)

Parece haver certo pudor em reconhecer a existência da discriminação, um conceito que certamente não faria mais sentido ser evocado na sociedade moderna, legislada com base nos princípios da igualdade. E, apesar de por vezes mencionarem que não se sentem discriminadas, ao relatar algumas situações concretas de seu cotidiano aparecem dados que caminham na contramão

dessa afirmação. Suas falas estão permeadas por afirmações que negam a existência de discriminação nos contextos nos quais atuam e simultaneamente descrevem situações dela decorrentes.

“Eu nunca senti discriminação, mas o poder de limitar a nossa entrada é uma realidade. Se temos que ter determinado curso para treinarmos outras equipes e outros níveis de competição e o acesso aos mesmos é limitado, isso é a realidade do poder que abre ou fecha a porta discricionariamente”. (Amélia, Portugal)

“Estamos aqui a ver se há diferenças de homens para mulheres, mas eu acho que não. É igual para todos. (...) O que pode acontecer é os homens ganharem um pouco mais do que as mulheres em igualdade de circunstâncias, mas isso se passa em todo o lado. Nas empresas também. É algo que é cultural e nos é imposto há séculos”. (Vera, Portugal)

A discriminação é, em alguns casos, incorporada de tal modo que uma atitude de raiz cultural passa a ser da ordem da natureza, como que enquadrada num determinismo biológico, aceita e inibidora de qualquer tipo de contestação ou resistência. No entanto, as descrições de situações de discriminação, direta e indireta, são frequentes e incidem sobre a questão da remuneração das treinadoras, tanto no contexto do Brasil como no de Portugal.

“Também quando estive como profissional na Federação havia homens com a mesma função que eu que ganhavam mais”. (Manuela, Portugal)

“Primeiro, eu acho essa dupla jornada. Tripla, quádrupla jornada que a mulher sempre tem. Segundo, pela falta de reconhecimento financeiro. Como é que você vai dedicar só à ginástica se os salários são muito baixos? De todos, e acredito que, infelizmente, para as mulheres ainda é menor”. (Ju, Brasil)

A discriminação em relação à remuneração repercute nas possibilidades de formação das treinadoras. Dentre as entrevistadas portuguesas, a baixa (e por vezes inexistente) remuneração do cargo de treinadora impossibilita o investimento na formação, devido aos valores exigidos nos cursos que, por sua vez, são obrigatórios, depende dos escalões e/ou níveis de competição em que atuam. A baixa remuneração é um assunto muito focado e figura, somada à falta de reconhecimento do trabalho desenvolvido, como um dos principais impedimentos de ascensão na carreira.

“O que acontece é que os treinadores são muito mais bem pagos, o que facilita depois o acesso à formação. Podem despendar parte da verba que recebem nos cursos, enquanto as mulheres vão ter que retirar dos orçamentos familiares”. (Mané, Portugal)

“Eu paguei os cursos que fiz do meu bolso, mas também já tinha a minha vida estabilizada. O curso de nível 3 custa 1.750 euros. A maior parte das pessoas não tem condições e, como tal, só há seis mulheres com esse curso em Portugal. E dessas seis apenas duas estão a exercer”. (Vera, Portugal)

O ciclo parece vicioso. As menores remunerações atribuídas às treinadoras – ou por serem mulheres ou porque treinam equipes femininas – impossibilitam-nas, entre outras situações, de investir mais em sua formação, a qual obrigatoriamente devem ter para poder treinar escalões e equipes de maior pretígio e, infere-se, mais bem remuneradas.

A generificação da ocupação do treino e sua necessária desconstrução

As reduzidas taxas de feminização no cargo de treinadora estão devidamente ilustradas em múltiplos estudos, por meio de dados que apenas permitem apresentar o estado da situação, inequivocamente desigual, de mulheres e de homens nessa profissão. Dados sobre o enquadramento do esporte federado em Portugal, em 2010, apresentam uma percentagem muito baixa de mulheres inscritas como treinadoras: 15,4% em 47 federações esportivas (Almeida e Cruz, 2010). No Brasil, em 259 federações de 22 modalidades, as treinadoras representavam 7%, e em 2011, nos jogos Pan-Americanos, 13% dos componentes da comissão técnica eram mulheres (Ferreira et al., 2013).

O esporte é um domínio da vida social que contribui ativamente para a construção do gênero noutras esferas da vida das pessoas. Por sua vez, os clubes e as associações esportivas, as instituições e as estruturas que regem e organizam o esporte têm tradições, valores e regras marcados pelo gênero, configuram-se como espaços de segregação, que influenciam qualquer iniciativa de foro organizacional inovadora em relação às mulheres (Schlesinger e Weigelt-Schlesinger, 2011).

A análise dos dados das entrevistas permitiu relacionar vários posicionamentos e atitudes das treinadoras acerca do ambiente, caracteristicamente de dominância e valorização do masculino, onde têm de atuar. Com grande expressão, encontramos referências à incorporação de comportamentos e papéis que socialmente se esperam das mulheres, a qual as (re)coloca numa posição subalterna ou as impede de ascender a outro posicionamento na sua carreira de treinadora. Tais referências apontam que está habilitada com mais competência para treinar escalões de formação e, portanto, apresentam déficit de características e atributos imprescindíveis ao treinamento de atletas/equipes de escalão sênior ou de nível competitivo superior.

A incorporação desses ditames do papel das treinadoras, em tudo condizentes com os da sociedade em geral que as sub-representa em vários campos sociais, sugere uma perpetuação da hegemonia masculina e da hierarquia de gênero que manterá, ou fará diminuir, a representação de mulheres na função de treinadoras. Os discursos relativos à masculinidade estão associados a influentes papéis de gestão e de treino, contrastam com os discursos relacionados com a feminilidade que aparecem ligados a papéis de menor poder, muito vinculados ao ensino. Tais papéis, assim como os discursos que os informam, são reificados e tidos como certos dentro das organizações (Shaw e Hoeber, 2003). Com efeito, a incorporação e a acomodação pelas treinadoras dos papéis sociais de gênero na sociedade e refletidos no espaço cultural do esporte, das normas e valores da masculinidade, acabam por torná-las inábeis na identificação das discriminações de que são alvo e impotentes para serem agentes de mudança na hierarquia de gênero.

As estratégias adotadas pelas treinadoras para lidar com as discriminações e os constrangimentos organizacionais são esporádicas e ajustadas a um tempo e a um contexto. Os relatos geralmente se situam em experiências afetadas por relações de nível micro, de situações e interações do cotidiano. Caracterizam-se por serem estratégias que se

estruturam a partir da incorporação das regras e dos valores vigentes no típico ambiente masculino de treinadores e que permitem às treinadoras a sobrevivência nesse sistema alicerçado numa hierarquia de gênero. Parece que a questão centra-se na ambição de ser capaz de ascender a esses lugares, adaptar-se às exigências e aos constrangimentos impostos pelo simples fato de ser mulher. O respeito alcançado pelos pares de profissão é essencial para o sucesso de liderar o processo de treino, mas é um respeito condicionado. As mulheres têm de provar a si mesmas que conseguem ascender ao nível mais alto da competição e, para tal, têm que trabalhar muito mais que os seus colegas homens (Norman, 2010).

As declarações das treinadoras portuguesas e brasileiras confirmam o esforço que têm de desenvolver para conseguir o reconhecimento e a consideração dispensados aos seus colegas treinadores. Seus depoimentos sugerem que nas funções de liderança de atletas/equipes um homem tem de provar a sua incompetência antes de perder o lugar, enquanto uma mulher tem de demonstrar as suas capacidades por um tempo considerável até ser reconhecida como os seus colegas e para conseguir o que eles têm desde o início da carreira (Fasting e Pfister, 2000).

A constatação de um número expressivamente maior de treinadores do que de treinadoras no alto rendimento sugere uma tendência: quanto mais elevado (ou visível) é o nível de competição de equipes/atletas, maior é a supremacia masculina (Almeida e Cruz, 2010). A baixa representação de treinadoras nos níveis mais elevados de competição limita as possibilidades de carreira no esporte e reforça estereótipos sobre as capacidades de liderança das mulheres (Clopton e Sagas, 2009). Essa sub-representação assume maior importância pela representação simbólica, que pode se constituir na motivação e expectativas das mulheres atletas (Lavoie, 2009), algumas das quais relatam sentir menos discriminação quando são treinadas por uma treinadora (Everhart e Chelladurai, 1998). Em modalidades esportivas como o futebol e o futsal parece existir um monopólio cultural que privilegia quase exclusivamente treinadores, além de assegurar um permanente questionamento à legitimidade do desempenho dessa função por uma mulher (Jaeger et al., 2010).

Os gestores que decidem quem será responsável por liderar atletas/equipes também afirmam uma cultura de predominância masculina que reproduz uma cultura na qual não são rompidas as assimetrias de gênero existentes nesse campo. Num estudo desenvolvido por Wilkerson (1996), os critérios de valor subjetivo no processo de seleção são decisivos. Nele percebe-se que a capacidade de formar atletas com um forte caráter competitivo e a competência para maximizar o potencial de cada atleta secundarizam, ou tendem a ignorar, critérios objetivos como as certificações profissionais, os resultados obtidos nessa função, a experiência ou o grau de certificação de formação para treinar. São identificáveis as barreiras à qualificação das mulheres como treinadoras, bem como os mecanismos que as impedem de obter mais formação, uma vez que, frequentemente, parecem atuar mesmo antes de se iniciar a formação (Schlesinger e Weigelt-Schlesinger, 2011).

As treinadoras portuguesas foram muito explícitas nessa matéria. A formação lhes é indiretamente dificultada pelos valores monetários que implica, não podem recorrer às

remunerações que auferem pelo fato de essas serem de valor simbólico, ou mesmo inexistentes. Os cursos de atualização e de formação são exigidos em termos regulamentares para poderem exercer funções em escalões e competições mais prestigiantes. Para essas treinadoras, os mecanismos que as afastam de investirem na sua formação são evidentes e as opções das organizações esportivas reforçam essa discriminação, como ilustra o seguinte exemplo:

“Todas as vezes que a Federação exigiu que o treinador para estar no banco teria que ter determinado nível, o clube, que é de bairro, sujeitava-se a pagar o que um treinador de fora pedia. Fazia-o com muito esforço, em vez de investir na formação de uma das treinadoras do clube. Quase sempre deu mau resultado porque as pessoas que vinham não tinham aquele amor ao clube que nós temos. Poderiam investir nas treinadoras do clube que se dedicam muito e conhecem bem as jogadoras e os particulares do clube. É preconceito. Eles próprios não se apercebem, mas é”. (Mané, Portugal)

Esse mecanismo produz uma barreira discriminatória, a qual afeta as treinadoras que pretendem investir nas suas carreiras, as impede de avançar para situações mais prestigiadas e de maior poder. Esse aspecto é metaforicamente designado “telhado de vidro” e pretende remeter as mulheres à invisibilidade (Macedo e Amaral, 2005). Outra leitura desse conceito sugere a metáfora representada pela imagem de uma “parede de vidro”, dada a visível desigualdade de oportunidades vivenciada por homens e mulheres ao buscarem ascender ao cargo de treinador/a, uma vez que ainda se considera inesperada como a norma na sociedade a transposição dessa parede pelas mulheres (Walker e Bopp, 2010).

As mulheres que no esporte conseguem alcançar lugares de treinadoras de nível competitivo são respeitadas; contudo, de forma geral, não se contestam as normas e os valores subjacentes ao árduo percurso conquistado, nitidamente pautado por uma visão conservadora em relação aos papéis de gênero. A agência de mulheres é definida, não na mera intenção, mas na capacidade de ação; não na finalidade, mas na capacidade de intervir casualmente numa sequência de acontecimentos. Dessa forma, a ação implica a possibilidade de atuar de outra forma e, de modo subjacente, ter o poder de intervir no decurso dos acontecimentos e alterá-los. No entanto, é preciso notar – e os resultados do presente estudo assim o exigem – que o conhecimento acerca das circunstâncias de ação e de suas possíveis repercussões é determinado pelo desigual de poder que incide sobre essas circunstâncias.

Agente é aquele capaz de introduzir mudança e o poder é crucial em todo esse processo. O processo de mudança implica o comprometimento de mulheres e de homens e a agência das mulheres deve também ser representada em relação a estruturas macro. Além disso, a agência não pode ser concebida fora da hierarquia de gênero estabelecida e dos contextos estruturais e institucionais (Charrad, 2010). O que implica afirmar que a presença de mulheres como treinadoras não garante por si só uma contestação à hegemonia masculina nesse campo. É necessário que elas se empoderem e se constituam agentes para atuar na identificação e implantação de estratégias que não só resistam a elas, mas também mudem as estruturas conservadoras que tendem a perpetuar sua sub-representação nas funções de poder e liderança no esporte.

Conflitos de interesse

As autoras declaram não haver conflito de interesses.

Referências

- Ali R. Empowerment beyond resistance: cultural ways of negotiating power relations. *Women's Studies International Forum* 2013;32(1):13–31.
- Almeida C, Cruz I. Treinadoras: dirigir outros desafios. Situação das treinadoras em Portugal. Queijas: Associação Portuguesa Mulheres e Desporto; 2010.
- Charrad MM. Women's agency across cultures: conceptualizing strengths and boundaries. *Women's Studies International Forum* 2010;33(6):517–22.
- Clopton A, Sagas M. Shattering the glass ceiling? Examining the impact of perceived gender discrimination on promotional opportunities of male and female coaches in women's athletics. *International Journal of Sport Management* 2009;10(1):1–13.
- Cunningham GB, Sagas M. Occupational turnover intent among assistant coaches of women's teams: The role of organizational work experiences. *Sex Roles* 2003;49(3):185–90.
- Everhart CB, Chelladurai P. Gender differences in preferences for coaching as an occupation: the role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 1998;69(2):188–200.
- Fasting K, Pfister G. Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review* 2000;6(1):91–110.
- Ferreira H, et al. A baixa representatividade de mulheres como técnicas esportivas no Brasil. *Movimento* 2013;19(3): 103–24.
- Jaeger AA, et al. Trajetórias de mulheres em Portugal: assimetrias, resistências e possibilidades. *Movimento* 2010;16(1): 245–67.
- Kane MJ, Stangl JM. Employment patterns of female coaches in men's athletics: Tokenism and marginalization as reflections of occupational sex-segregation. *Journal of Sport & Social Issues* 1991;15(1):21–41.
- Kanter RM. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books; 1977.
- Knoppers A. Gender and the coaching profession. *Quest* 1987;39(1):9–19.
- Lavoi N. Occupational sex segregation in a youth soccer organization: females in positions of power. *Women in Sport & Physical Activity Journal* 2009;18(2):18–25.
- Lincoln YS, Guba E. Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In: Denzin NK, Lincoln YS, editors. *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks CA: Sage Publications; 2000. p. 163–88.
- Macedo AG, Amaral AL. *Dicionário da crítica feminista*. Porto: Edições Afrontamento; 2005.
- Norman L. Bearing the burden of doubt: female coaches' experiences of gender relations. *Research Quarterly for Exercise & Sport* 2010;81(4):506–17.
- Patton MQ. *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks: Sage Publications; 1990.
- Sagas M, Cunnhigham G, Teed K. An examination of homologous reproduction in the representation of assistant coaches of women's teams. *Sex Roles* 2006;55(7):503–10.
- Schlesinger T, Weigelt-Schlesinger Y. Poor thing' or 'Wow, she knows how to do it' – gender stereotypes as barriers to women's qualification in the education of soccer coaches. *Soccer & Society* 2011;13(1):56–72.
- Shaw S, Hoerber L. A strong man is direct and a direct woman is a bitch: gendered discourses and their influence on employment roles in sports organizations. *Journal of Sport Management* 2003;17(4):347–65.
- Theberge N. The construction of gender in sport: women, coaching, and the naturalization of difference. *Social Problems* 1993;40(3):301–13.
- Walker NA, Bopp T. The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Rights* 2010;15(1):47–64.
- Wilkerson M. Explaining the presence of men coaches in women's sports: the uncertainty hypothesis. *Journal of Sport & Social Issues* 1996;20(4):411–26.
- Young I. *Justice and the politics of difference*. Princeton: Princeton University Press 1990.