

“SER MULHER EM UM CURSO DE FUTEBOL JÁ É COMEÇAR COM UM PASSO ATRÁS”: EXPERIÊNCIAS DAS TREINADORAS EM CURSOS DA CBF ACADEMY

“BEING A WOMAN IN A FOOTBALL COURSE IS ALREADY A
DISADVANTAGE”: EXPERIENCES OF COACHES IN CBF ACADEMY
COURSES 

“SER MUJER EN UN CURSO DE FÚTBOL YA ES COMENZAR CON UN
PASO ATRÁS”: EXPERIENCIAS DE ENTRENADORAS EN CURSOS DE
LA ACADEMIA DE LA CBF 

 <https://doi.org/10.22456/1982-8918.126706>

 **Karen Letícia Guimarães*** <guimaraeskaaren@gmail.com>

 **Júlia Barreira**** <jubarreira2@hotmail.com>

 **Larissa Rafaela Galatti*** <lgalatti@unicamp.br>

*Faculdade de Ciências Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas
(UNICAMP). Limeira, SP, Brasil.

**Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas
(UNICAMP). Campinas, SP, Brasil.

Resumo: Este estudo teve como objetivo explorar as vivências de treinadoras de futebol em cursos de certificação oferecidos pela CBF Academy. A partir de entrevistas semiestruturadas realizadas com seis treinadoras, notamos que os cursos ainda são majoritariamente ministrados por homens e para homens. Ao passo que os treinadores se expõem constantemente e sentem-se seguros para isso, as treinadoras relatam desconforto e uma constante reflexão sobre o seu posicionamento para provar sua capacidade de ocupar aquele ambiente. Esse cenário é transformado ao longo do curso à medida que as treinadoras se posicionam e tem seu conhecimento e competência reconhecidos para ocupar esse espaço. Mesmo com esses desafios, as treinadoras reconhecem essa experiência como positiva principalmente pelos relacionamentos e conteúdos proporcionados. Os conhecimentos deste estudo podem auxiliar na proposta de mudanças que favoreçam uma maior participação de treinadoras em cursos de certificação no futebol e em outros esportes.

Palavras-chave: Formação Profissional; Identidade de Gênero; Liderança/ Esportes.

Recebido em: 21 set. 2022
Aprovado em: 29 nov. 2022
Publicado em: 19 abr. 2023



Este é um artigo publicado
sob a licença *Creative
Commons* Atribuição 4.0
Internacional (CC BY 4.0).

1 INTRODUÇÃO

Eu particularmente tenho essa leitura quando converso com mulheres que participaram dos cursos. Se não houvesse várias mulheres falando sobre isso o tempo inteiro, puxando a temática e literalmente fazendo como você falou, enchendo o saco, as coisas não aconteceriam por livre e espontânea vontade da organização (Participante 2).

A presença de mulheres em cargos de liderança no futebol, principalmente como treinadoras, tem recebido crescente atenção da literatura científica e da gestão do esporte (LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018; PASSERO *et al.*, 2020; SAWIUK; LEWIS; TAYLOR, 2021). Embora a quantidade de praticantes tenha aumentado nas últimas décadas, a presença das mulheres nos cargos de comissão técnica não aumentou proporcionalmente (PASSERO *et al.*, 2020). Por exemplo, no Brasil, os cargos de comissão técnica no Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino são predominantemente ocupados por homens (85%), sendo a maior inserção das mulheres (22%) em cargos de auxiliares técnicas (PASSERO *et al.*, 2020). Fatores sociais, culturais, econômicos e históricos colaboram para que o número de treinadoras no Brasil ainda seja baixo, tais como a falta de apoio, de políticas de fomento e de programas que proponham estratégias para desenvolvimento da modalidade em diversas camadas (FERREIRA; SALLES; MOURÃO, 2015).

Um dos aspectos mais investigados que dificulta a entrada, manutenção e progressão de mulheres como treinadoras é a baixa percepção de autoeficácia (CUNNINGHAM; DOHERTY; GREGG, 2007; GREENHILL *et al.*, 2009). É bem documentado na literatura científica que as mulheres têm uma baixa percepção de confiança e competência em relação aos homens, mesmo quando são altamente qualificadas para o cargo (KILTY, 2006). Por exemplo, Cunningham *et al.* (2007) investigaram treinadores e treinadoras adjuntos de diferentes esportes dentro de uma liga universitária norte-americana e mostraram que as mulheres tinham menor percepção de autoeficácia e maior medo em relação a sua progressão profissional em comparação aos homens. Da mesma forma, Greenhill *et al.* (2009) constataram que as mulheres não se candidatariam a cargos superiores na sua carreira como treinadoras se não tivessem todas as qualificações exigidas, mesmo com uma vasta experiência profissional. Por outro lado, os homens não hesitariam em se candidatar a cargos mais altos mesmo independente das suas experiências anteriores.

Para aumentar sua confiança e não ter sua competência questionada com base em estereótipos de gênero, as mulheres costumam passar por um extenso processo de qualificação (KILTY, 2006). No Brasil, especificamente, treinadoras de futebol relatam a constante busca por qualificação e experiências formativas que desenvolvam suas competências profissionais para se manterem e progredirem na profissão (NOVAIS *et al.*, 2021). Nesse sentido, os cursos de certificação representam uma das principais possibilidades para desenvolver suas habilidades como treinadoras (BARRETT; SHERWIN; BLACKETT, 2021; CARDOSO *et al.*, 2022). Esses cursos são comumente oferecidos por federações e confederações esportivas que desempenham um papel importante no desenvolvimento de profissionais no esporte. Nos últimos anos houve um aumento significativo do oferecimento e da importância

desses cursos para profissionais da área (LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018; CARDOSO *et al.*, 2022). Entretanto, seu impacto na vida desses participantes e suas experiências formativas, principalmente entre treinadoras mulheres, recebeu pouca atenção da literatura científica até o momento (CHESTERFIELD; POTRAC; JONES, 2010).

Estudos recentes mostram que, embora os cursos apresentem potencial para transformar as questões de gênero no esporte, eles ainda são majoritariamente ocupados por homens e perpetuam a exclusão de mulheres nesse processo (FASTING; PFISTER, 2000; LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018). De acordo com Novais *et al.* (2021, p. 10), os cargos de treinadora e a participação em cursos de qualificação configuram-se como “uma potente estratégia de resistência e subversão do cenário de sub-representatividade”. Entretanto, as treinadoras participantes ainda costumam receber pouco apoio estrutural para o seu desenvolvimento, além de enfrentar diversos constrangimentos uma vez que tutores e tutoras perpetuam estereótipos de gênero e criam ambientes desconfortáveis para elas (LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018; NORMAN, 2008; SAWIUK; LEWIS; TAYLOR, 2021).

O estudo de Lewis, Roberts e Andrews (2018) tem particular importância por ser um dos pioneiros a investigar as percepções de treinadoras que participaram dos cursos de certificação para trabalhar com futebol. Após realizar entrevistas semiestruturadas com dez treinadoras que atuam no sistema esportivo inglês, os autores e autora mostraram que as participantes enfrentaram elevados níveis de discriminação de gênero e práticas culturais inadequadas dentro desse ambiente. Mais recentemente, Sawiuk, Lewis e Taylor (2021) avançaram nessas investigações ao entrevistarem nove treinadoras que participaram da Licença A oferecida pela UEFA. O estudo mostrou que o curso é marcado por suposições androcêntricas, masculinidade tóxica, linguagem sexualizada, práticas desdenhosas e um desconhecimento do jogo das mulheres. Esses estudos são importantes ao mostrar que, embora os cursos de certificação apresentem potencial para desafiar as construções de gênero, eles perpetuam as relações desiguais de poder no esporte e dificultam a permanência das mulheres.

Embora esses estudos tenham promovido avanços considerando políticas esportivas para a maior equidade de gênero no esporte, é certo que ainda existem importantes lacunas a serem investigadas. Em primeiro lugar, a maioria das investigações foram realizadas em países norte-americanos e europeus, apresentando aspectos culturais, políticos e econômicos diferentes daqueles do hemisfério sul, como o Brasil. Em segundo lugar, sabemos que a quantidade de mulheres atuando como treinadoras no futebol brasileiro tem crescido nos últimos anos (PASSERO *et al.*, 2020). Entretanto, é necessário compreender suas experiências formativas para promover mais ações nesse sentido. Em terceiro lugar, a atuação como treinador ou treinadora no futebol brasileiro tem suas particularidades. Se para atuar em outras modalidades esportivas é exigido o diploma superior em Educação Física (BRASIL, 1998), a profissão de treinador ou treinadora de futebol não tem a mesma exigência por possuir regulamentação específica à anterior (BRASIL, 1993). Nessa modalidade,

a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) é a entidade responsável por organizar o esporte nacionalmente e oferecer os cursos de certificação.

A CBF Academy representa o braço educacional da CBF sendo responsável pelo oferecimento dos cursos de certificação desde 2016. Em seu site oficial¹, a organização indica a existência de quatro licenças para a formação de treinadores e treinadoras, sendo elas A, B, C e PRÓ. A Licença C é voltada para a atuação em escolas de iniciação para crianças e adolescentes. A Licença B surge com a mesma proposta de qualificação e certificação que a licença A, mas voltada para o âmbito de categorias de base. A Licença A é indicada para pessoas que atuam ou desejam atuar no futebol em equipes profissionais, para uma prática competente e atualizada cientificamente alicerçada em bases de natureza ética e científica. Por fim, a Licença PRÓ apresenta descrição semelhante à da Licença A, no entanto dá a possibilidade de trabalho fora do Brasil, desde que a pessoa profissionalizada atenda aos requisitos mínimos exigidos pelas confederações locais. Essa organização busca oferecer uma educação de excelência e o fortalecimento científico e prático de profissionais que queiram atuar como treinadoras e treinadores no Brasil.

A partir dessas especificidades do cenário brasileiro e das lacunas existentes na literatura científica, nosso objetivo com este estudo foi investigar as experiências de treinadoras nos cursos de certificação oferecidos pela CBF Academy. Pretendemos com esse trabalho refletir sobre os ambientes de formação oferecidos às profissionais e contribuir com informações que possam tornar esses cursos ainda mais inclusivos e seguros para a participação de mulheres.

2 MÉTODO

2.1 PARTICIPANTES

Realizamos um levantamento dos cursos oferecidos pela CBF Academy para formação de treinadores e treinadoras, seguido por uma busca para identificar quais mulheres fizeram parte desses processos, através do site oficial da CBF². No entanto, não encontramos nenhum tipo de listagem que indique as pessoas que participam dos cursos. Por conseguinte, na medida em que as autoras do estudo têm trajetórias profissionais que perpassam o futebol de mulheres, optamos por um processo de seleção de participantes por conveniência. Como critério de seleção, as participantes deveriam se identificar como mulher e ter participado de pelo menos um curso de certificação da CBF Academy (Licença A, B, C ou PRÓ). Encontramos oito mulheres que realizaram os cursos para atuação como treinadoras, sendo que seis aceitaram participar do estudo. Os convites foram enviados através de redes sociais e contatos telefônicos. Nesse primeiro contato explicamos brevemente o objetivo do estudo e agendamos as entrevistas por vídeo conferência nos dias e horários mais adequados às participantes.

1 CBF ACADEMY BRASIL. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/cbfacademy>. Acesso em: 23 fev. 2023.

2 CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. Disponível em: <https://www.cbf.com.br>. Acesso em: 23 fev. 2023.

Como uma pesquisa feminista, esse estudo foi desenvolvido por mulheres e com mulheres. Nesse sentido, a investigação foi destinada às experiências de mulheres narradas pelas próprias participantes como indivíduos políticos e não pelo olhar dos homens e de sua dominância.

Quadro 1 – Treinadoras que realizaram os cursos da CBF Academy e participaram deste estudo.

Treinadora	Curso que realizou
Participante 1	Licença C
Participante 2	Licença C e B
Participante 3	Licença B
Participante 4	Licença B e A
Participante 5	Licença C, B e A
Participante 6	Licença B

Fonte: Elaborado pelas autoras.

2.2 PROCEDIMENTOS

Para a coleta de dados utilizamos entrevistas semiestruturadas devido à possibilidade de conhecer as experiências dessas profissionais dentro dos processos de capacitação. Essa abordagem permitiu investigar as informações por diferentes perspectivas e possibilitou que emergissem questões adicionais de acordo com o andamento da entrevista (SMITH; SPARKES, 2016). O roteiro semiestruturado foi uma adaptação ao contexto cultural brasileiro do estudo de Lewis, Roberts e Andrews (2018) abarcando questões como preconceito, representatividade, gênero, perfil socioeconômico, oportunidade no mercado de trabalho, acesso aos cursos e outras questões que emergiram durante a entrevista. Visto que a pesquisa busca compreender a complexidade do ambiente como agente potencializador ou desmotivador para treinadoras em cursos de formação, abordamos perguntas e temas de forma que pudéssemos desenvolver as vivências e sensações experimentadas ao longo das capacitações oferecidas pela CBF: “Como você se sentiu no curso? Quais foram as suas percepções acerca do ambiente vivenciado lá?”, “Quantas outras mulheres tinham com você? Acredita que isso possa ter influenciado de alguma forma o ambiente do curso? Se sim, para melhor ou pior?”. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento das treinadoras e transcritas pela primeira autora, de forma fiel ao encontro realizado. Além disso, todos os nomes foram substituídos por números no intuito de preservar a identidade das treinadoras e garantir um ambiente seguro de conversa. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual de Campinas, CAAE: 18722619.6.0000.5404.

2.3 ANÁLISE TEMÁTICA

Utilizamos uma análise temática para o processo sistemático de análise das entrevistas, o que possibilita encontrar padrões (temas) no conjunto de dados analisado, auxiliando também a descrição e interpretação do seu significado e da sua importância no contexto analisado (BRAUN; CLARKE, 2006). Dada a sua

flexibilidade, a análise temática pode ser realizada de diferentes maneiras, sendo necessário definir os percursos utilizados neste estudo. A análise dedutiva é baseada em categorias ou referenciais pré-existentes que orientam a interpretação dos dados. Já a análise indutiva possibilita a identificação de novas categorias que não estavam previamente relacionadas com a base teórica (BRAUN; CLARKE, 2006). Esses processos fizeram-se presentes nas seis etapas de análise propostas por Braun e Clarke (2006): familiarização, codificação, definição dos temas, revisão dos temas e nomeação dos temas. A partir desses processos, chegamos a três principais temáticas:

- "Ser mulher em um curso de futebol já é começar com um passo atrás";
- As violências verbais vivenciadas ao longo do curso;
- Você faria o curso novamente? As potencialidades dos conteúdos e contatos proporcionados.

2.4 CONFIABILIDADE

Para garantir a confiabilidade da coleta e análise de dados utilizamos duas estratégias distintas. A primeira correspondeu a um estudo piloto realizado com uma treinadora de futebol que participou de cursos de certificação da CBF Academy com o intuito de avaliar a pertinência do roteiro de entrevista e a compreensão por profissionais da área. O segundo cuidado foi no momento de análise de dados que contou com a participação de uma amiga crítica, doutora com ampla experiência em análises dessa natureza (COSTA; KALIICK, 1993). Essa pesquisadora (segunda autora do estudo) teve como papel acompanhar o processo de análise dos dados e elaborar perguntas provocativas que estimulassem e aprofundassem as reflexões durante as análises dos dados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 "SER MULHER EM UM CURSO DE FUTEBOL JÁ É COMEÇAR COM UM PASSO ATRÁS"

Da mesma forma que encontramos dificuldades para identificar treinadoras que tivessem realizado os cursos da CBF, as participantes também relataram conhecer poucas mulheres nesse ambiente. Por exemplo, a Participante 6, depois de realizar diversos cursos da CBF, comentou que "eu nunca fiz um curso de futebol que não tivesse só eu de mulher, nunca fiz". A mesma percepção foi relatada pela Participante 4, ao comentar "fiz a Licença A também, a primeira parte só tinha eu também de mulher, só que dessa vez o grupo era enorme assim, quase 90 pessoas e eu era a única". As demais treinadoras comentaram encontrar outras mulheres nos cursos, mas que representavam a minoria dos participantes.

Não sei se foi por causa de como eu fui criada, do que passei na vida, circunstâncias, mas eu era na maioria das vezes a única mulher do curso e aí ser mulher em um curso de futebol já é começar com um passo atrás, sabendo menos, e aí o que eu pensava é que as pessoas podiam esperar

menos de mim e querer me ajudar com coisas ao invés de me dar voz.
(Participante 5)

Esse cenário reforça que os cursos de certificação ainda são majoritariamente ocupados por homens. A sub-representação das treinadoras nesses ambientes de formação também foi encontrada em outros países do mundo (FASTING; PFISTER, 2000; LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018). De acordo com os estudos anteriores, os estereótipos de gênero, a expectativa por formadores homens e o predomínio de treinadores tornam o ambiente desconfortável e levam a uma exclusão das mulheres desse processo de formação. Esses motivos também são citados para justificar a razão pela qual mulheres acabam não se engajando ou continuando nesse processo formal de educação e podem ser utilizados para explicar a baixa presença de treinadoras nos cursos de certificação no Brasil.

Ao iniciar o curso, as treinadoras relataram um desconforto e constrangimento em relação a sua presença naquele ambiente. Por exemplo, segundo a Participante 2, “no começo os homens sempre olham com desconfiança, sempre eles vão olhar com desconfiança, ‘será que ela sabe o que é impedimento?’ sabe, umas coisas assim?”. Essas mesmas percepções foram relatadas por treinadoras que participaram das certificações inglesas de futebol (LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018). As participantes comentaram não serem bem-vindas e terem a percepção de não serem valorizadas naquele ambiente. De acordo com o estudo, as mulheres são percebidas como estranhas ao “clube dos homens”, termo utilizado para representar de forma metafórica esse círculo de relacionamentos nos quais homens têm livre acesso (LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018). A exclusão das mulheres não representa sua falta de competência para integrar aquele espaço mas sim a falta de características sociais (GREENHILL *et al.*, 2009).

Essa questão de um ambiente confortável para homens e de desconfiança para as mulheres também se reflete em diferentes participações ao longo do curso. Ao passo que os homens se sentem seguros para se expor com comentários e perguntas, independente do conteúdo, as mulheres refletem sobre o que vão falar antes de se posicionarem. Por exemplo, “as mulheres, por serem minoria na turma, ainda são as que menos falam [...]. Ao contrário dos treinadores que falam bastante e não necessariamente falam algo bom ou relevante” (Participante 3).

Na fala da treinadora apresentada abaixo notamos que esse processo de conquista do espaço acontece de forma lenta e gradual durante o curso.

Talvez eu tenha tido alguns momentos em que aconteceu isso, mas na medida em que eu fui me posicionando dentro do curso, então por exemplo tinha uma aula e eu perguntava, fazia algumas perguntas legais, ou às vezes ali mesmo no *coffee break*, na medida em que fui me posicionando e colocando minha opinião ali junto com tudo que eu penso e tenho estudado, os meninos começaram a confiar mais. Então eu tinha a sensação sim de que ao decorrer do curso a confiança foi se ganhando com o meu posicionamento (Participante 1).

Essa mesma percepção foi relatada por outra treinadora ao comentar que “e aí vai se quebrando ao longo dos dias, cada vez mais vai quebrando a barreira e quando chega na entrega de certificado já é uma festa. Mas é claro que de início

sempre tem o pé atrás” (Participante 2). Portanto, as treinadoras relatam um início de curso cercado de desconfiança e a necessidade de se impor com questionamentos relevantes e falas que evidenciem seu conhecimento sobre futebol, para que sejam respeitadas ao longo do curso. Ao investigar a trajetória de treinadoras no futebol brasileiro, Novais *et al.* (2021) mostraram que para se manterem no esporte as mulheres atestam diariamente sua competência, reforçando que a necessidade de se provar para ocupar esse ambiente vai além dos cursos de formação.

Esses achados reforçam que os cursos de certificação ainda apresentam resistência para a presença das mulheres principalmente a partir da desconfiança sobre o seu conhecimento e competência para ocupar aquele espaço. Embora a participação em um ambiente desconhecido possa gerar estranhamento e desconforto, esses sentimentos são ampliados entre as treinadoras uma vez que os estereótipos de gênero perpetuam sua suposta falta de conhecimento sobre futebol (e esporte). Portanto, a presença das mulheres nesse ambiente, assim como seus posicionamentos ao longo do curso, configura-se como uma forma de resistência e de enfrentamento em relação às construções de gênero no esporte.

3.2 AS VIOLÊNCIAS VERBAIS VIVENCIADAS AO LONGO DO CURSO

Embora o andamento do curso seja suavizado a partir dos posicionamentos das mulheres e dos espaços de escuta conquistados, as treinadoras relatam que comentários e piadas feitos por professores representam elementos de desconforto para sua permanência nesse ambiente. Por exemplo, a Participante 1 comenta que um professor “fazia umas piadas muito machistas. Eu não lembro exatamente qual era a piada, mas era muito machista [...] todas as meninas ficavam bravas”. Outra treinadora menciona que “teve um professor que me deu aula na C e agora na B, que ele faz algumas piadas ou comentários que são desnecessários” (Participante 2). A mesma percepção é feita por Participante 3, ao dizer que “teve alguns instrutores que foram muito infelizes nos comentários”.

A partir das falas apresentadas acima notamos que os comentários são frequentes e que representam um tipo de violência para as participantes. De acordo com Sawiuk, Lewis e Taylor (2021), esse tipo específico de linguagem representa microagressões utilizadas como uma forma de controle social. A partir das percepções das participantes, notamos que as falas reforçavam as relações desiguais de poder e perpetuam a inferioridade das mulheres no ambiente social e esportivo. Essas manifestações sistemáticas são utilizadas para sustentar o esporte com uma instituição de homens e marginalizar as mulheres desses ambientes, representando a masculinidade hegemônica (GREENHILL *et al.*, 2009). Seja através de discriminação aberta ou encoberta, a masculinidade hegemônica resulta em restrições que reforçam a aceitação da masculinidade como a característica definidora dentro de uma ocupação ou cultura e apoia a proposição de que as mulheres na sociedade ocidental são consignadas a papéis apropriados ao gênero (GREENHILL *et al.*, 2009).

Possivelmente essas falas sejam reproduzidas com frequência sem uma tomada de consciência social por parte do locutor, como podemos notar na fala “O machismo estrutural é imperceptível para muitas pessoas independente da inteligência que ela tem né” (Participante 6). É interessante notar pela fala da participante que, possivelmente, professores reconhecidos e admirados dentro desse ambiente fazem comentários nesse sentido. Portanto, é importante que as organizações esportivas ofereçam cursos de formação para seus próprios formadores e formadoras com o intuito de conscientizar esse público sobre as desigualdades de gênero existentes no esporte (como atletas, treinadoras, gestoras e muitas outras) e tornar esse ambiente mais seguro e confortável para a participação e o empoderamento de mulheres.

É interessante notar como esses comentários também geraram diferentes reações entre as participantes. Algumas não se expuseram e outras se sentiram incomodadas e se posicionaram frente a eles tanto no momento quando foram realizados quanto ao final do curso. Por exemplo, uma treinadora comentou sobre um professor “ele tá falando super sério com você e de repente sai uma piada nada a ver, super sem graça, e é totalmente uma brincadeira, pra mim eu nem ligo” (Participante 6). Já outra treinadora comentou que

Na avaliação eu desci a lenha e coloquei meu nome (...) E aí eu me lembro que no último dia, não sei se ele chegou a ler, mas ele falou “é, a gente não vai agradecer a todos”. Mas eu fiquei bem brava com o jeito que ele tratou a piada, eu não gostei, não me lembro, mas foi uma coisa bem pesada. (Participante 1)

Mesmo assim, quando o fizeram tiveram receio da possível consequência das suas ações. Por exemplo:

Em todas as avaliações eu coloquei meu nome, falava tudo que me incomodava, principalmente desse cara aí. E aí no final eu meio que me arrependi, acredita? Porque eu pensei “não devia ter colocado meu nome”, e é doido isso, se eu faço uma Licença B aqui ele vai lembrar de mim, ele vai lembrar. Ou se ele quiser me indicar, ele não vai me indicar porque ele vai pegar raiva de mim. E eu falei, bom tudo bem já foi, já me posicionei, já coloquei meu nome (Participante 1).

Cenários parecidos como esses também foram identificados em outros estudos. No estudo de Sawiuki, Lewis e Taylor (2021) as treinadoras adotaram diferentes posições frente aos comentários inadequados nas certificações da UEFA: seja tentar participar das conversas e desafiar ativamente o tom e o conteúdo, correndo o risco do isolamento, ou aceitar passivamente a natureza da conversa, mantendo suas opiniões silenciadas. Embora tenham sido identificados exemplos de mulheres que se colocavam frente a essa violência verbal, sempre havia a chance de que tais atos prejudicassem sua posição e alienassem-nas ainda mais do grupo (SAWIUK; LEWIS; TAYLOR, 2021). No estudo de Lewis, Roberts e Andrews (2018) foi mostrado que as treinadoras que participaram das certificações do sistema inglês de futebol acabaram aceitando os comentários inadequados dos instrutores indicando um comportamento comum e padrão dentro desse ambiente. Outros estudos mostraram que, no futebol, a violência a partir da linguagem é frequente e que pessoas costumam sujeitar porque se a elas se encontram em um sistema desigual de poder e lutam para conseguir ascensão naquele ambiente (CUSHION; JONES, 2014).

Nesse sentido, entendemos que os posicionamentos das treinadoras são importantes para demonstrar sua insatisfação frente a esse cenário, mas que também geram um novo desconforto e insegurança ao fazerem críticas em uma relação desigual. Saber que a pessoa que recebe esse retorno é a mesma que realiza com frequência esses comentários pode ser desencorajador. Portanto, reforçamos a importância de um canal de comunicação (incluindo mulheres nessa ouvidoria) que proporcione um ambiente mais seguro para as treinadoras apresentarem suas percepções. Além disso, é importante conscientizar os próprios professores em relação às questões de gênero. Embora esse processo seja árduo e a longo prazo, o uso de linguagens mais inclusivas como “treinadores e treinadoras” e o distanciamento de piadas e comentários que reflitam as situações desiguais de poder seriam mudanças importantes para tornar o ambiente mais confortável para as participantes. Estudos anteriores mostraram que referências exclusivas a homens e o uso universal do gênero masculino diminuem o comprometimento com o ambiente e aumentam a evasão desses processos de formação (LEWIS; ROBERTS; ANDREWS, 2018).

3.3 VOCÊ FARIA O CURSO NOVAMENTE? AS POTENCIALIDADES DOS CONTEÚDOS E CONTATOS PROPORCIONADOS

Mesmo com os desafios enfrentados e que podem ser superados no futuro, as treinadoras reforçam a importância dessas experiências para a sua formação e dos aspectos positivos proporcionados por elas. Entre os aspectos positivos, as participantes reconhecem que entraram em contato com importantes conteúdos para a sua formação profissional. Por exemplo, uma treinadora comentou que

Tiveram aulas que achei muito boas, bem organizadas. Por exemplo, regras do jogo foi uma aula com um árbitro e para mim foi a melhor aula. São coisas que a gente normalmente acha que sabe, de regra sabe, e foi uma aula muito boa! Teve aula de análise de desempenho que foi muito boa, maravilhosa! (Participante 3)

Outra treinadora também reconhece a importância dos conteúdos e materiais disponibilizados pelos cursos.

Com certeza um ambiente muito rico com muito conteúdo, com pessoas de diferentes lugares, então uma diversidade enorme que acredito que seja fantástica. Obviamente esse network que é maravilhoso e o lugar que faça com que você se inspire a aprender, então todos os cursos são em lugares bacanas, que te dão uma boa estrutura, o material é importante, a plataforma na internet você entra, acha fácil o material, os professores são muito acessíveis (Participante 4).

As falas das treinadoras mostram seu reconhecimento em relação aos conteúdos e às dinâmicas utilizadas ao longo do curso. É importante valorizar essas características em cursos de formação para treinadoras, uma vez que o conhecimento para atuar com o treinamento tem sido citado um importante fator para o sucesso de mulheres nessa carreira (GREENHILL *et al.*, 2009). Após uma ampla revisão de literatura sobre barreiras e suportes que treinadoras encontram ao longo da sua carreira profissional, Lavoie e Dutove (2012) mostram que as habilidades e os conhecimentos adquiridos como atleta ou em processos de certificação representam fatores de apoio

que ajudam essas profissionais a se sentirem confiantes e perseverantes. Nesse sentido, o curso contribui para que mulheres se sintam fortalecidas em termos de conhecimento e contatos para atuarem como treinadoras, mas o curso em si precisa ser revisto em termos de como mulheres são (mal) acolhidas em relação aos colegas.

Além desse aspecto, diversas participantes citam a importância dos relacionamentos e contatos adquiridos ao longo do curso. Por exemplo, uma treinadora cita que “em relação às pessoas, acho que é a parte mais rica do curso. Quando você troca ali seja com homem ou com mulher, você inicia um contato né” (Participante 1). Outra treinadora reforça que o principal ganho a partir dessa experiência são os contatos, como mostrado na fala abaixo.

O mais importante dessa licença é o networking. Você compra o contato, você compra o seu espaço à mesa. É um jantar VIP, que você vai lá e pode sentar ao lado de pessoas que você vai ter a oportunidade de falar ao lado de pessoas que talvez possam te ajudar futuramente ou possa te conhecer. É mais isso do que qualquer coisa. E obviamente você expõe ideias te dá oportunidade de expor sua inteligência, como também não ganhar essa credibilidade (Participante 3).

Essa capacidade de expandir os relacionamentos das participantes novamente reforça o potencial do curso em ampliar a participação de mulheres no futebol. Diversos estudos apontaram os contatos representam um elemento de influência positiva na carreira como treinadora (GREENHILL *et al.*, 2009; LAVOI; DUTOVE, 2012; NORMAN, 2012). Esses relacionamentos se consolidam como fatores de apoio por dois motivos. O primeiro deles corresponde a essa rede de contatos que se torna uma porta de entrada para mulheres que estão em processo de formação e desejam atuar como treinadoras no esporte (LAVOI; DUTOVE, 2012). Nem sempre os processos de contratação são amplamente divulgados, ficando restritos a pessoas conhecidas no meio. Além disso, as referências positivas de profissionais que também participaram dos cursos de certificação podem aumentar a sua percepção de confiança e competência comumente reportada como um aspecto de insegurança entre treinadoras esportivas (KILTY, 2006).

Além disso, esses contatos, quando fomentados principalmente entre treinadoras, podem favorecer a sua permanência nessa carreira. Esse aspecto foi citado por uma das participantes ao comentar que “fiz novas amigas, tô aí com a Participante 1 pra cima e pra baixo, a gente conversa, ela fala de todos os projetos dela, através disso já conheci outra professora da área, e por aí a gente vai. Foi bem proveitoso” (Participante 2). De acordo com Norman (2012), essa rede de relacionamento entre mulheres é fundamental para que as treinadoras compartilhem experiências, discutam questões práticas e reflitam sobre desafios enfrentados nesse ambiente dominado por homens. Portanto, esse aspecto do curso poderia ser ainda mais potencializado com a maior participação de treinadoras em suas edições. Vale lembrar que a autora também reforça a importância dos homens nessa rede de relacionamentos, principalmente quando eles oferecem apoio e aconselhamento de forma não-intimidadora.

4 LIMITAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS

Embora este estudo tenha apresentado um interessante panorama das experiências de treinadoras em cursos de certificação da CBF Academy, é importante reconhecer as suas limitações. Ao longo do estudo, exploramos as vivências nas licenças A, B, C e PRÓ em conjunto sem considerar as especificidades de cada uma. Seria interessante que estudos futuros se aprofundassem nos conteúdos de cada licença, assim com as possíveis diferentes percepções das treinadoras em cada uma delas. Segundo, reconhecemos que as intersecções entre classe social, cor de pele, orientação sexual e outros fatores também influenciam os diferentes caminhos seguidos pelas mulheres até chegarem a esses cursos, assim como as percepções a partir das experiências nesse ambiente (BARREIRA, 2021). Estudos anteriores mostraram como a homofobia e o racismo também atuam como barreiras para a entrada e permanência das treinadoras nessa carreira (CLARKSON; COX; THELWELL, 2019). Portanto, sugerimos que estudos futuros também levem em consideração esses aspectos ao investigar as percepções das treinadoras em cursos de formação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo investigamos as vivências de treinadoras em cursos de certificação da CBF Academy. Notamos que, além de serem a minoria nesse ambiente, as mulheres relatam desconfiança quanto ao seu conhecimento e competência ao iniciar esse processo de formação. Ao passo que os treinadores se expõem constantemente e se sentem seguros para isso, as treinadoras relatam o desconforto e uma constante reflexão sobre o seu posicionamento para provar sua capacidade de ocupar aquele espaço. Esse cenário inicial é transformado ao longo do curso à medida que as treinadoras se posicionam e tem seu conhecimento e competência reconhecidos para ocupar esse ambiente.

Mesmo com essa experiência inicial não-acolhedora e com os comentários inadequados que presenciam ao longo do curso, as participantes relatam que as certificações correspondem a boas experiências formativas. Os conteúdos abordados ao longo do curso, assim como os contatos feitos com demais profissionais são os grandes diferenciais que levam a uma percepção positiva dessa experiência.

A partir deste estudo, trazemos informações importantes sobre as percepções das mulheres nesses ambientes de formação e de mudanças que podem ser realizadas para tornar esse ambiente mais acolhedor e proveitoso para elas. Se a organização tem como missão promover cada vez mais a formação de treinadoras para atuar no futebol, políticas que facilitem a participação de mulheres são importantes para que esse contato com os treinadores seja cada vez mais frequente e que a desconfiança com base nos estereótipos de gênero seja cada vez menor. Além disso, comentários e piadas ofensivas não são brincadeiras, mas sim uma violência contra as treinadoras participantes. Por isso, reforçamos que os próprios formadores e formadoras também deveriam passar por processos de formação que incluíssem conteúdos sobre

barreiras impostas a mulheres treinadoras e possíveis suportes. Entendemos que essas reflexões e discussões são importantes para promover mudanças em relação às construções de gênero no esporte e na sociedade.

Por fim, por mais que este estudo tenha sido dedicado às percepções de treinadoras em processos de formação para atuar com o futebol, as experiências aqui citadas e as possíveis aplicações práticas também podem ser incorporadas por organizações responsáveis por demais modalidades esportivas.

REFERÊNCIAS

- BARREIRA, Júlia. Mulheres em cargos de liderança no esporte: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto? **Movimento**, v. 27, p. e27080, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.118131>
- BARRETT, Gareth M.; SHERWIN, I.; BLACKETT, Alexander D. Women rugby union coaches' experiences of formal coach education in Ireland and the United Kingdom: a qualitative study. **Women in Sport and Physical Activity Journal**, v. 29, n. 1, p. 29–37, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1123/wspaj.2020-0056>
- BRASIL. Lei 8650. Relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 20 abr. 1993.
- BRASIL. Lei 9696. Profissão de Educação Física e os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de Educação Física. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1 set. 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9696.htm. Acesso em: 23 fev. 2023.
- BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- CARDOSO, Camila *et al.* Gender inequality in table tennis: an analysis of women coaches in certification courses. **Motriz: Revista de Educação Física**, v. 28, spe 1, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/motriz/a/JjspMtWwztf6bp5kgtmcyvJc/abstract/?lang=en>. Acesso em: 23 fev. 2023.
- CHESTERFIELD, Gavin; POTRAC, Paul; JONES, Robyn. “Studentship” and “impression management” in an advanced soccer coach education award. **Sport, Education and Society**, v. 15, n. 3, p. 299–314, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1080/13573322.2010.493311>
- CLARKSON, Beth G.; COX, Elwyn; THELWELL, Richard C. Negotiating gender in the English football workplace: composite vignettes of women head coaches' experiences. **Women in Sport and Physical Activity**, v. 27, n. 2, p. 73–84, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1123/wspaj.2018-0052>
- COSTA, Arthur; KALIICK, Bena. Through the lens of a critical friend. **Educational leadership**, v. 51, n. 2, p. 49-51, 1993. Disponível em: <https://www.ascd.org/el/articles/through-the-lens-of-a-critical-friend>. Acesso em: 23 fev. 2023.
- CUNNINGHAM, George B.; DOHERTY, Alison J.; GREGG, Melanie J. Using social cognitive career theory to understand head coaching intentions among assistant coaches of women's teams. **Sex Roles**, v. 56, n. 5–6, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9175-z>

CUSHION, Christopher J.; JONES, Robyn L. A Bourdieusian analysis of cultural reproduction: socialisation and the 'hidden curriculum' in professional football. **Sport, education and society**, v. 19, n. 3, p. 276-298, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1080/13573322.2012.666966>

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. DOI: <https://doi.org/10.1177/1356336X000061001>

FERREIRA, Heidi Jancer; SALLES, José Geraldo; MOURÃO, Ludmila. Inserção e permanência de mulheres como treinadoras esportivas no Brasil. **Revista da Educação Física**, v. 26, n. 1, p. 21–29, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v26i1.22755>

GREENHILL, Jeff; AULD, Chris; CUSKELLY, Graham; HOOPER, Sue. The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. **Sport Management Review**, v. 12, n. 4, p. 229–240, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.002>

KILTY, Katie. Women in coaching. **The Sport Psychologist**, v. 20, n. 2, p. 222–234, 1, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1123/tsp.20.2.222>

LAVOI, Nicole M.; DUTOVE, Julia K. Barriers and supports for female coaches: an ecological model. **Sports Coaching Review**, v. 1, n. 1, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>

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. DOI: <https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1118030>

NORMAN, Leanne. Developing female coaches: strategies from women themselves. **Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education**, v. 3, n. 3, p. 227–238, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1080/18377122.2012.721725>

NORMAN, Leanne. The UK coaching system is failing women coaches. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 3, n. 4, p. 447–476, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1260/174795408787186431>

NOVAIS, Mariana Cristina Borges *et al.* Treinadoras e auxiliares do futebol de mulheres no Brasil: subversão e resistência na liderança esportiva. **Movimento**, v. 27, e27023, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.106782>

PASSERO, Julia Gravena; BARREIRA, Júlia; TAMASHIRO, Lucas; SCAGLIA, Alcides José; GALATTI, Larissa Rafaela. Futebol de mulheres liderado por homens: uma análise longitudinal dos cargos de comissão técnica e arbitragem. **Movimento**, v. 26, p. e26060, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.100575>

SAWIUK, Rebecca; LEWIS, Colin J.; TAYLOR, William George. "Long ball" and "balls deep": a critical reading of female coach-learners' experiences of the UEFA A licence. **Sports Coaching Review**, v. 10, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1874688>

SMITH, Brett; SPARKES, Andrew C. **Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise**. London: Routledge, 2016.

Abstract: This study aimed to explore the experiences of female football coaches in certification courses offered by the Brazilian Football Confederation, the CBF Academy. From semi-structured interviews carried out with six coaches, we found that the courses are still mostly taught by men and for men. While men constantly expose themselves and feel safe to do it, women report discomfort and constant reflection on their positioning to prove their capacity to occupy that environment. This scenario is transformed throughout the course as women position themselves and have their knowledge and competence recognized to occupy this space. Even with these challenges, the female participants recognize this experience as positive mainly for their offer of networking and content. The results of this study can help in the proposal of changes that favor a greater participation of female coaches in certification courses in football and sports in general.

Keywords: Professional Training; Gender Identity; Leadership; Sports.

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo explorar las experiencias de las entrenadoras de fútbol en los cursos de certificación ofrecidos por la Academia CBF. A partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a seis entrenadoras, notamos que los cursos aún son, mayoritariamente, impartidos por hombres y para hombres. Mientras los entrenadores se exponen constantemente y se sienten seguros al hacerlo, las entrenadoras reportan incomodidad y reflexión constante sobre su posicionamiento para demostrar su capacidad para ocupar ese ambiente. Este escenario se va transformando a lo largo del curso a medida que las entrenadoras se posicionan y se les reconoce su conocimiento y competencia para ocupar este espacio. Aún con estos desafíos, las entrenadoras reconocen esta experiencia como positiva, principalmente por las relaciones y el contenido brindado. El conocimiento de este estudio puede ayudar en la propuesta de cursos que favorezcan una mayor participación de las entrenadoras en cursos de certificación en fútbol.

Palabras clave: Capacitación Profesional; Identidad de Género; Liderazgo; Deportes.

LICENÇA DE USO

Este é um artigo publicado em acesso aberto (*Open Access*) sob a licença *Creative Commons* Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que o trabalho original seja corretamente citado. Mais informações em: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declararam que não existe nenhum conflito de interesses neste trabalho.

CONTRIBUIÇÕES AUTORAIS

Karen Letícia Guimarães: Participou conceptualização, curadoria dos dados, análise formal e escrita do manuscrito.

Júlia Barreira: Participou conceptualização, curadoria dos dados, análise formal e escrita do manuscrito.

Larissa Rafaela Galatti: Participou conceptualização e escrita do manuscrito.

FINANCIAMENTO

O presente trabalho foi realizado com o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

ÉTICA DE PESQUISA

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética de Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Campinas. CAAE: 18722619.6.0000.5404.

COMO REFERENCIAR

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**, v. 29, p. e29010, jan./dez. 2023. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.126706>

RESPONSABILIDADE EDITORIAL

Alex Branco Fraga*, Elisandro Schultz Wittizorecki*, Ileana Wenzetz**, Mauro Myskiw*, Raquel da Silveira*

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança, Porto Alegre, RS, Brasil.

** Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Centro de Educação Física e Desportos (CEFD), Vitória, ES, Brasil