

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE

ISABELA GUIDO PEREIRA

A atuação das mulheres em comissões técnicas de handebol

SÃO PAULO
2020

ISABELA GUIDO PEREIRA

A atuação das mulheres em comissões técnicas de handebol

Monografia apresentada ao Departamento de Esporte da Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Esporte.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Lúcia Padrão dos Santos

SÃO PAULO
2020

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente à minha professora e orientadora Ana Lúcia Padrão dos Santos, por ter me inspirado a escrever e estudar mais sobre questões de gênero no esporte, por ter me mostrado a importância de se discutir academicamente o esporte por uma visão sociológica, por todo o aprendizado e apoio que recebi durante todos esses meses, por cada troca, cada feedback. Foi tudo muito importante para meu crescimento.

Quero agradecer ao grupo de estudos Handebol por Elas, a cada mulher participante deste, que me incentivou na pesquisa, que tivemos ricas conversas e trocas de informações sobre a atuação de treinadoras de handebol.

À todas as minhas amigas e amigos da faculdade que dividiram momentos de luta e de glória, que me apoiaram nos dias mais difíceis e compartilharam das melhores experiências.

Obrigada a todo mundo que me acompanhou nesses últimos seis anos, que me ajudaram a realizar o intercâmbio. Obrigada a cada profissional que pude trocar experiências nos estágios e trabalhos na área do esporte e da dança.

Por fim, agradeço a minha família. Por todo o suporte que me deram para eu poder concluir essa etapa da minha vida da melhor maneira possível.

Cada um de vocês foi muito importantes e contribuiu de uma maneira singular para eu ser quem sou hoje. Obrigada.

RESUMO

PEREIRA, Isabela Guido. A atuação das mulheres em comissões técnicas de handebol. 2020. Monografia (Bacharel em Esporte) – Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

Como fenômeno social, o esporte foi historicamente utilizado para reforçar a hegemonia masculina. Esse fato parece não contribuir para a representatividade feminina, principalmente em cargos de liderança esportiva, mesmo em modalidades que possuem grande destaque feminino, como as atletas brasileiras de handebol. O objetivo desta pesquisa foi verificar o número de treinadoras num recorte representativo do handebol brasileiro e discutir a participação das mulheres nesta ocupação. O método utilizado foi a análise de conteúdo quantitativa para averiguar a ocorrência de treinadoras de handebol nas equipes participantes do Campeonato Paulista de Handebol 2019. Foi realizada a seleção e categorização dos dados relevantes para este estudo com o intuito de analisar em gênero e número as equipes e os respectivos treinadores e treinadoras. Os resultados sugerem que, apesar do número de atletas profissionais e de equipes femininas e masculinas serem equilibrados, a maioria das comissões técnicas são comandadas por homens, e o número de treinadoras ainda pode estar longe de alcançar a igualdade de gênero. A partir disso, foram abordados os possíveis obstáculos encontrados pelas mulheres para ascenderem e se manterem na função de treinadoras. Por fim, destaca-se a necessidade de se obter dados claros para a criação de ações afirmativas objetivas.

PALAVRAS-CHAVE: Esporte. Treinadoras. Representatividade Feminina. Liderança.

ABSTRACT

PEREIRA, Isabela Guido. The role of women in handball coaching staffs. 2020. Monografia (Bacharel em Esporte) – Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

As a social phenomenon, sport has historically been used to reinforce male hegemony. This fact does not seem to contribute to female representation, especially in leadership positions, even in sports that women have great prestige, such as the female athletes in Brazilian handball. The aim of this research is to verify the number of female coaches in a representative section of Brazilian handball and to discuss women participation in coaching. The method used in this study is quantitative content analysis to examine the occurrence of female handball coaches participating in 'Campeonato Paulista de Handebol 2019'. The selection and categorization of relevant data for this study was carried out in order to analyze the teams and their coaches in gender and number. The results suggest that, despite the number of professional athletes and female and male teams is balanced, the majority of coaching staffs are led by men, and the number of coaches may still far from achieving gender equality. From that, possible obstacles encountered by women to rise and remain in the role of coaches were addressed. Finally, the need to obtain clear data to create objective affirmative actions was highlighted.

KEYWORDS: Sport. Female Coach. Female Representation. Leadership.

RESUMEN

PEREIRA, Isabela Guido. La actuación de las mujeres en comisiones técnicas de balonmano. 2020. Monografía (Bacharel em Esporte) – Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

Como fenómeno social, el deporte se ha utilizado históricamente para reforzar la hegemonía masculina. Esto no parece contribuir a la representación de mujeres en puestos de liderazgo deportivo, incluso en modalidades que tienen un gran protagonismo femenino, como las atletas brasileñas de balonmano. El objetivo de este estudio fue verificar el número de entrenadoras en una sección representativa del balonmano brasileño y discutir la participación de mujeres. El método utilizado fue el análisis de contenido cuantitativo para conocer la ocurrencia de entrenadoras de balonmano en los equipos participantes en el 'Campeonato Paulista de Handebol 2019'. La selección y categorización de los datos relevantes para este estudio se realizó con el fin de analizar el género y número de los equipos y los respectivos entrenadores y entrenadoras. Los resultados sugieren que, a pesar de que el número de deportistas profesionales y de equipos femeninos y masculinos está equilibrado, la mayoría de las comisiones técnicas están lideradas por hombres y el número de entrenadores puede estar todavía lejos de lograr la igualdad de género. A partir de esto, se abordaron los posibles obstáculos para que las mujeres puedan ascender y permanecer en el rol de entrenadoras. Finalmente, se destaca la necesidad de obtener datos claros para la creación de acciones afirmativas objetivas.

PALABRAS CLAVE: Deporte. Entrenadoras. Representatividad Femenina. Liderazgo.

SUMÁRIO

	Página
1 INTRODUÇÃO.....	07
2 OBJETIVO.....	12
3 METODOLOGIA.....	13
3.1 Coleta de dados.....	13
3.2 Análise de dados.....	13
4 RESULTADOS.....	14
4.1 Equipes.....	14
4.2 Comissões técnicas.....	15
4.3 Treinadores(as).....	16
5 DISCUSSÃO.....	18
6 CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, o handebol apresenta indícios de ter sido praticado em seu modelo de campo no fim do século XIX, sendo reconhecido como esporte em 1910, na Suécia (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2020a). Mesmo com a criação do modelo indoor em 1915, o handebol de campo prevaleceu na primeira metade do século XX. O handebol de quadra, ou indoor, formalizado em 1917, foi um jogo desenvolvido para ser praticado por mulheres, porém, poucos anos depois, foram realizadas algumas mudanças nas regras com a finalidade de torná-lo mais atrativo para meninos e meninas, seguindo a premissa de que, na época, os jogos com muito contato eram apenas para garotos (INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION, 2015a). Apesar de originalmente ter sido pensado como uma modalidade feminina, o primeiro Campeonato Mundial de Handebol Indoor foi realizado apenas com o masculino, em 1938 na Alemanha (COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL, 2020). O primeiro campeonato feminino só veio a ocorrer 19 anos mais tarde (INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION, 2020c). O mesmo aconteceu nas Olimpíadas, a modalidade foi estabelecida em 1972, trazendo as disputas femininas apenas na edição seguinte, em 1976, porém, foi somente em 2008 que o número de equipes masculinas e femininas se equipararam (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2020a).

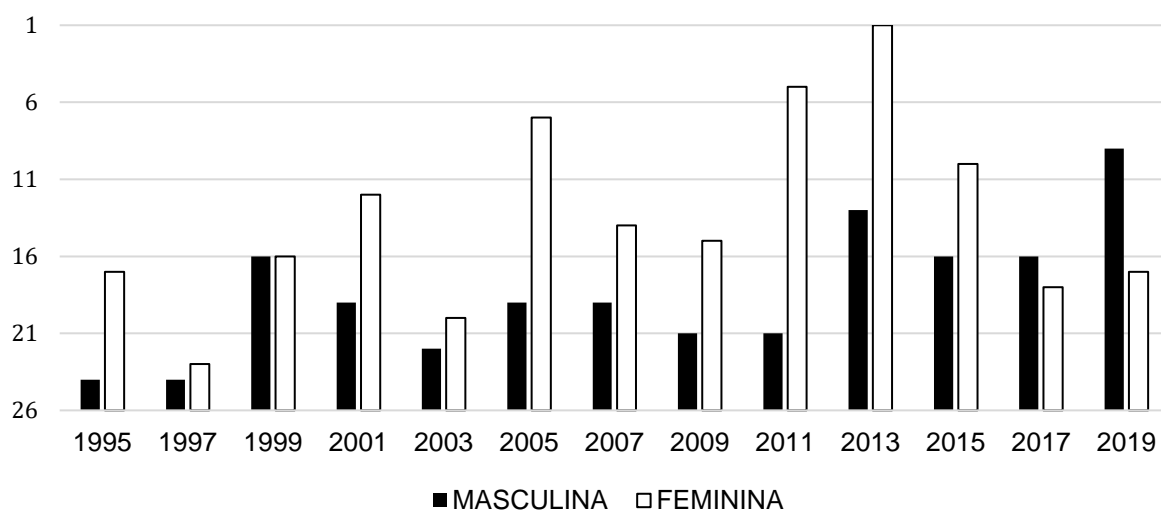
A história do handebol brasileiro teve início em São Paulo devido à imigração da década de 30. Sua prática ficou restrita ao estado por aproximadamente 30 anos, entre os quais foi criada a primeira federação de handebol do Brasil (FEDERAÇÃO PAULISTA DE HANDEBOL, 2015). Além destes fatos, o Paulista também se destaca pelos seus resultados obtidos na principal competição brasileira, a Liga Nacional de Handebol. Das vinte e três edições, as equipes femininas paulistas juntas sagraram-se campeãs dezesseis vezes (ANDRADE, 2020a), e no masculino, apenas em 2005 e 2008 que o vencedor não foi um time do estado de São Paulo (ANDRADE, 2020b).

Com a considerável contribuição paulista, as seleções brasileiras de handebol vêm tentando conquistar seu espaço no contexto internacional. Sendo uma modalidade originária da Europa, as equipes europeias predominaram nos primeiros campeonatos mundiais e, até hoje, são as favoritas. Porém, existem alguns outros poucos exemplos de seleções que conseguiram estar entre as melhores do mundo, como as equipes femininas do Brasil e da Coreia do Sul, que são as únicas não-

européias a vencerem uma final do Campeonato Mundial de Handebol (COMITÉ OLÍMPICO DO BRASIL, 2020). Além deste título, as atletas brasileiras retêm outras vitórias relevantes.

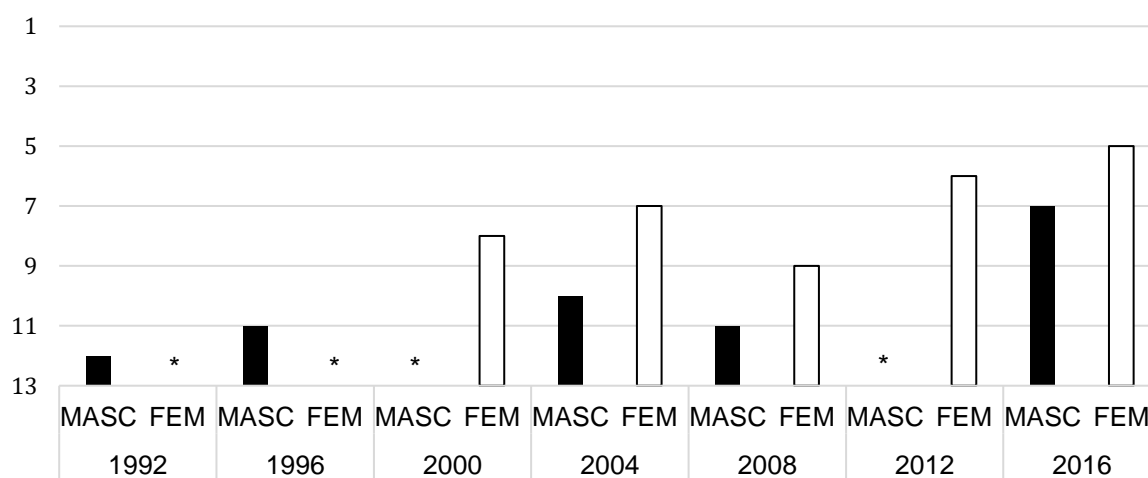
Como equipe, os principais campeonatos que as seleções brasileiras de handebol disputam são o Mundial, os Jogos Olímpicos e o Pan-Americano. Como mencionado anteriormente, a equipe feminina foi campeã do Mundial em 2013, e em outras três edições mantiveram-se entre as dez melhores colocadas, como pode ser observado na figura 1 junto com as colocações da seleção masculina, que teve seu melhor resultado no último ano, terminando em nona posição (INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION, 2020a, 2020b). Nos Jogos Olímpicos, o masculino teve suas duas primeiras participações em 1992 e em 1996, herdando a vaga de Cuba; nas edições seguintes, estavam presentes em Atenas-2004, Pequim-2008 e Rio-2016 (FEDERAÇÃO PAULISTA DE HANDEBOL, 2015). A seleção feminina, desde a primeira participação em 2000, esteve em todas as edições, garantindo a vaga previamente pela conquista de títulos classificatórios (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2020a). Na comparação dos resultados das duas seleções, apresentada na figura 2, pode-se observar que a seleção feminina obteve melhor colocação final na competição em relação à masculina. Quanto aos Pan-Americanos, em todos que houve handebol, ambas as equipes brasileiras compareceram com participações bem-sucedidas como mostra a tabela 1. Nas duas primeiras edições, o feminino terminou em terceiro lugar e, em todas as seguintes, foram campeãs, totalizando seis ouros (OLIMPÍADA TODO DIA, 2020a). Já a equipe masculina variou em suas colocações, mas sempre estando no pódio. No quadro geral obtêm dois bronzes, quatro pratas e três ouros (OLIMPÍADA TODO DIA, 2020b).

Figura 1 - Classificação das Seleções Brasileiras Feminina e Masculina nos Campeonatos Mundiais de Handebol



Fonte: adaptada de International Handball Federation (2020a, 2020b).

Figura 2 - Classificação das Seleções Brasileiras Masculina e Feminina de Handebol nas Olimpíadas



* Equipe não classificada para participar

Fonte: Adaptada de International Olympic Committee (2020a).

Tabela 1- Resultados das Seleções Brasileiras Masculina e Feminina de Handebol no Pan-Americano

ANO	MASCULINO	FEMININO
1987	3º	3º
1991	2º	*

1995	2 ^o	3 ^o
1999	2 ^o	1 ^o
2003	1 ^o	1 ^o
2007	1 ^o	1 ^o
2011	2 ^o	1 ^o
2015	1 ^o	1 ^o
2019	4 ^o	1 ^o

*O handebol feminino não foi realizado nessa edição do Pan-Americano

Fonte: Adaptada de Olimpíada Todo Dia (2020a, 2020b).

Além das conquistas coletivas, as atletas Eduarda Amorim e Alexandra Nascimento foram eleitas jogadoras do ano em 2014 e 2012, respectivamente (INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION, 2015b). Dessa forma, fica evidente o destaque das mulheres brasileiras jogadoras de handebol, que no início desse século começaram a chamar a atenção do mundo e desde então, vêm se destacando nos principais campeonatos, além da representatividade que muitas delas trazem ao atuarem nos principais clubes europeus (FEDERAÇÃO PAULISTA DE HANDEBOL, 2015). Entretanto, esse fato parece não ter consequências positivas para a visibilidade feminina em cargos de liderança no Brasil, pelo contrário, de acordo com Pfister (2011), o número de treinadoras tende a decair conforme o nível competitivo aumenta.

Sendo o esporte um fenômeno social, ele reproduz os valores culturais de uma sociedade, ou seja, a organização social patriarcal que prevaleceu na humanidade desde os primórdios é também traduzida para o evento esportivo, assim, histórica e culturalmente o esporte retém uma hegemonia ideológica masculina, que reforça a ideologia de gênero dominante (SILVA et al., 2020; BURTON, 2015). O mesmo ocorre sobre os cargos de liderança, ocupação historicamente associada ao gênero masculino por ser definida com características que culturalmente estão relacionadas a este gênero (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). A posição de treinadora ou treinador é exatamente a representação de líder dentro do ambiente esportivo. São elas e eles quem têm o papel de planejar e executar sessões de treinamento, são pessoas que precisam ser capazes de gerir equipes, atingir metas e, concomitantemente, estimular o alcance do melhor desempenho de cada indivíduo e do grupo (CARDOSO, 2017).

Assim, é plausível dizer que a ocupação de treinadora é duplamente dificultada para as mulheres, por estar relacionada com liderança e esporte, que são dois fenômenos historicamente associados à identidade masculina.

Além disso, Kilty (2006) discorre a respeito da influência direta que a presença de mulheres na gestão esportiva aparenta ter sobre a participação feminina na função de treinadoras. Trazendo para o cenário brasileiro, Firmino e Ventura (2017) e Derós e Goellner (2009) mencionam as conclusões de Gomes (2008) afirmando que ainda há pouquíssimas mulheres atuando na gestão esportiva, que estas estão mais presentes na área da educação e do lazer, e que a sua presença se dá comumente por meio da conciliação, fator que não é favorável para o aparecimento de outras mulheres na área, como poderia ocorrer se houvesse algum movimento em prol da igualdade de gênero, ou principalmente a criação de ações afirmativas que poderiam ser muito efetivas nessa situação. Com a ressalva que mesmo depois de décadas da mulher se inserir no mercado de trabalho e, mais além, ocupar posições de liderança, isso ainda é uma questão da atualidade (BELAN, 2015).

Por outro lado, existem algumas evidências na literatura que aparentam ser positivas para o aumento da representatividade feminina em cargos de comando. Milistetd et al. (2018) e Rodrigue, Trudel e Boyd (2019) afirmam a importância da experiência prévia como atletas para o processo de aprendizagem e formação de treinadores e treinadoras, sendo esta uma das quatro fontes de conhecimentos básicos para formar profissionais experientes na área (HOFFMAN, 2009). Santos, Nogueira e Böhme (2016) concluem que atletas profissionais possivelmente possuem um maior capital cultural e social da modalidade em que atuam, ou seja, conhecimentos específicos da área esportiva que dificilmente são alcançados de outras formas, tornando-os(as), então, candidatos(as) com competências substanciais especializadas do meio esportivo, fato que pode ser observado na prática pela porcentagem elevada de treinadores e treinadoras que foram primeiramente atletas profissionais (FERREIRA; SALLES; MOURÃO, 2015; BLACKETT; EVANS; PIGGOTT, 2017). Desse modo, com um histórico notório de atletas do Brasil no handebol internacional, seria plausível esperar que uma parte destes e destas continuassem a atuar em áreas relacionadas à modalidade, com o intuito de aproveitar o potencial conhecimento e experiência de ex-atletas (SANTOS; NOGUEIRA; BÖHME, 2016), principalmente as jogadoras que, como mencionado acima, destacam-se pela evolução de suas conquistas e resultados ano a ano. No entanto,

não é sabido se seguir para a trajetória profissional de treinadoras é um processo natural para elas, e uma forma de verificar é comparando a quantidade de homens e mulheres na função de treinador(a). Caso estes números não sejam proporcionais, cabe também a investigação de suas razões.

Ademais, as pesquisas acadêmicas sobre treinamento esportivo são relativamente novas. Apesar do estudo pioneiro ter sido publicado em 1920, foi apenas nos anos 70 e 80 que essa área começou a se desenvolver com explorações quantitativas em liderança e comportamento, e apenas na virada do século que investigações qualitativas em aspectos sociológicos começaram a surgir (BENNIE et al., 2017). Mesmo as publicações sendo recentes, as questões de igualdade de gênero e inserção da mulher nesse campo de atuação parecem ter grande destaque entre pesquisadores e, principalmente, pesquisadoras. LaVoi e Dutove (2012) e Burton (2015) realizaram revisões sobre o assunto e ressaltam a importância de entender os motivos pelos quais a baixa representatividade feminina na liderança de comissões técnicas esportivas ainda é habitualmente observada, bem como a necessidade de compreender os fenômenos sociológicos e culturais que influenciam esta realidade. Agregado a isso, a pesquisa de Saavedra (2018) mostra que o número de estudos publicados sobre handebol, ainda que crescente, são poucos, e complementa em relação aos subtemas que a grande maioria traz assuntos biológicos ou fisiológicos, e análise de jogos, ou seja, pouco tem-se analisado as questões sociológicas do handebol.

No Brasil, os estudos dentro dessa temática, ou mais especificamente sobre treinadoras de handebol, parecem ser ainda mais escassos. Assim, destaca-se a importância da presente análise para a área. Entretanto, por falta de informações publicadas a nível nacional, foi feito um recorte representativo no estado de São Paulo, pela notoriedade do handebol paulista no cenário brasileiro.

2. OBJETIVO

Assim, o objetivo deste estudo foi verificar a participação de mulheres na função de treinadoras de handebol no nível regional paulista e discutir a representação feminina em cargos de liderança no meio esportivo.

3. METODOLOGIA

O método utilizado foi a análise de conteúdo, que tem como finalidade a interpretação do conteúdo de documentos coletados a partir de uma descrição sistemática, objetiva, quantitativa e classificatória do material (GIL, 2006; BRYMAN, 2012; CRESWELL, 2012; LEWIS; ZAMITH; HERMIDA 2013). De acordo com Walliman (2011), uma análise de conteúdo pode ser caracterizada como quantitativa ao estudarmos os dados na forma de números e fazermos o uso de análises estatísticas a fim de medir, fazer comparações e explicar estes dados, assim como foi realizado neste estudo, quando verificada a ocorrência de treinadoras e treinadores que compõem as comissões técnicas dos times paulistas de handebol. A análise ocorreu em três fases, como proposto por Bardin (2016). São elas: (1) pré-análise, (2) exploração do material e (3) tratamento dos dados.

3.1 Coleta de dados

Uma planilha, nomeada por “Técnicos 2019 FPHB”, foi disponibilizada em fevereiro de 2020, pela Federação Paulista de Handebol (FPHb) em Microsoft Excel®, em resposta a um e-mail que foi enviado no mesmo período, explicando os objetivos do presente estudo e solicitando as informações sobre os treinadores e treinadoras das equipes que participaram do Campeonato Paulista de Handebol 2019; dados que, segundo a própria FPHb, são públicos, mas não foram encontrados no site oficial da federação por serem do ano anterior, e que estes estavam disponíveis durante o ano de 2019. Esta planilha continha o nome do filiado, por qual clube, sua função (técnico(a), preparador físico ou assistente técnico), e em qual categoria do campeonato.

3.2 Análise de dados

Inicialmente foi realizada uma leitura preliminar, e na sequência foi feita a seleção das informações relevantes para o propósito deste estudo. A partir disso, uma nova planilha no Microsoft Excel® foi criada para a categorização como proposto por Bryman (2012). Nesta, as informações foram separadas pelas categorias do Campeonato Paulista de Handebol 2019 (exemplo: Mirim Feminino), e preenchidas

com o nome do campeonato, ano, categoria, naípe, nome do clube, nome dos(as) treinadores(as) e o gênero deste último; sendo o gênero o indicador principal a ser analisado baseado na categoria e no naípe de cada equipe. Assim, de acordo com as informações obtidas, foram verificados:

- o número total de equipes por categoria e a subdivisão por gênero;
- a formação da “comissão técnica” de cada equipe;
- o gênero dos treinadores de cada equipe.

4. RESULTADOS

4.1 Equipes

Foram identificadas, ao todo, 98 equipes participantes do Campeonato Paulista de Handebol em 2019, conforme descrito na tabela 1. As categorias são sempre divididas de acordo com o gênero (feminino ou masculino) e a idade dos atletas, definida em regulamento publicado no site da FPHb, artigo 9º, seguindo as normas da International Handebol Federation (IHF) e da Confederação Brasileira de Handebol (CBHb). Na categoria Mirim participavam os nascidos em 2007 e 2008; Infantil: nascidos em 2005 e 2006; Cadete: nascidos em 2003 e 2004; Juvenil: nascidos em 2001 e 2002; Júnior Masculino: nascidos em 1998, 1999 e 2000; Júnior Feminino: nascidos em 1999 e 2000; e na categoria Adulto eram todos os atletas com dezoito anos ou mais, ou seja, nascidos até 2001 (FEDERAÇÃO PAULISTA DE HANDEBOL, 2019). De todas as equipes participantes, 45 eram equipes femininas e 53 eram equipes masculinas, como ilustrado na figura 3 e na tabela 2.

Figura 3 - Porcentagem de equipes femininas e masculinas no Campeonato Paulista de Handebol 2019

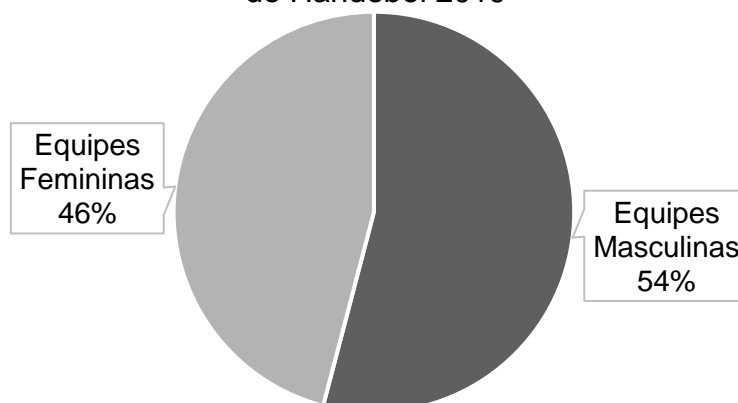


Tabela 2 - Quantidade de equipes por categoria do Campeonato Paulista de Handebol 2019, em números absolutos e em porcentagem

Categoria por gênero	Equipes N	%
Mirim Masculino	6	6,12
Mirim Feminino	8	8,16
Infantil Masculino	10	10,20
Infantil Feminino	9	9,18
Cadete Masculino	11	11,22
Cadete Feminino	8	8,16
Juvenil Masculino	8	8,16
Juvenil Feminino	9	9,18
Júnior Masculino	10	10,20
Júnior Feminino	6	6,12
Adulto Masculino	8	8,16
Adulto Feminino	5	5,10
Total	98	100,0

4.2 Comissões técnicas

As equipes são comandadas por comissões técnicas, um grupo de pessoas responsável pelo desenvolvimento físico, técnico, tático e social de uma equipe ou de atletas (NORMAN, 2016). Neste estudo, conforme o arquivo fornecido pela Federação Paulista de Handebol, o termo “comissão técnica” foi utilizado para se referir ao grupo composto apenas por treinadoras e treinadores de cada equipe, uma vez que, em sua maioria, as equipes possuíam mais de uma pessoa inscrita para este mesmo cargo.

Foram encontradas comissões técnicas formadas apenas por mulheres (n=14), comissões formadas apenas por homens (n=52), e comissões técnicas compostas por homens e mulheres, o que definimos como comissões mistas (n=32). Nas figuras 4 e 5, estão apresentadas, respectivamente, a composição das comissões técnicas das equipes masculinas e das equipes femininas.

Figura 4 - Composição das comissões técnicas das equipes masculinas participantes do Campeonato Paulista de Handebol 2019

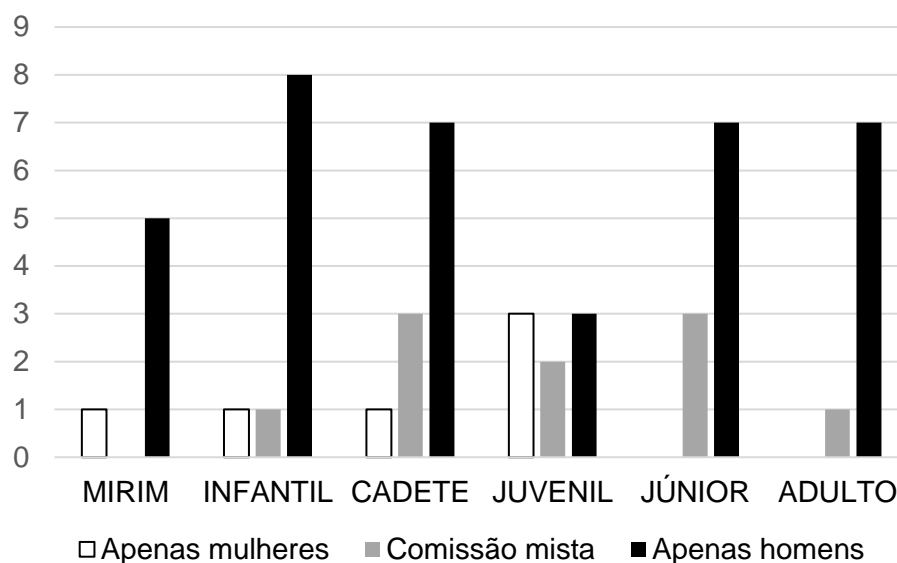
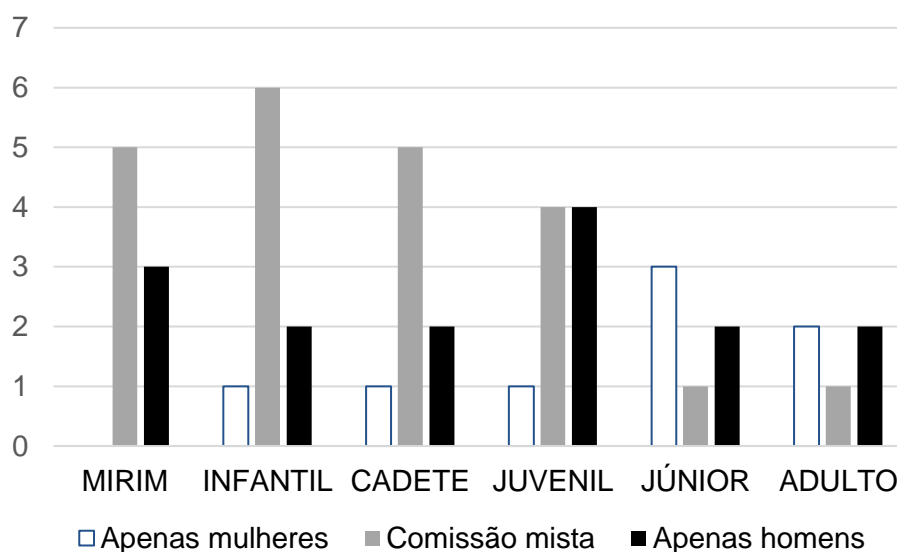


Figura 5 - Composição das comissões técnicas das equipes femininas participantes do Campeonato Paulista de Handebol 2019



4.3 Treinadores(as)

Ao todo, foram computados 236 treinadores(as). Desses, 73 eram mulheres e 163 eram homens, representados, em porcentagem, na figura 6. A partir desses dados, também foi feita a subdivisão destes de acordo com a categoria do campeonato, como mostra a figura 7.

Figura 6 - Porcentagem de treinadores e treinadoras inscritas no Campeonato Paulista de Handebol 2019 separada por gênero

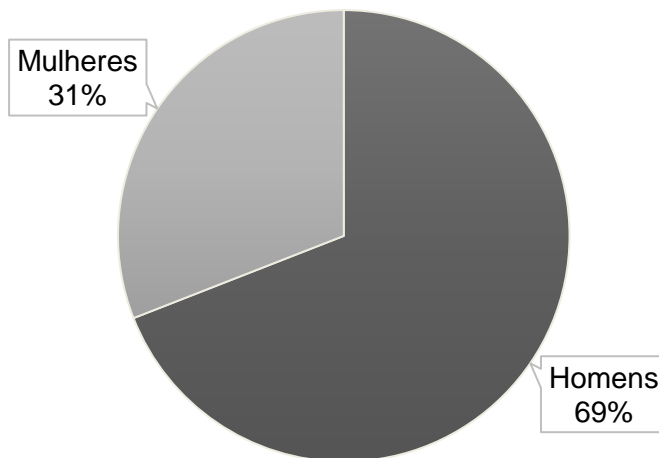
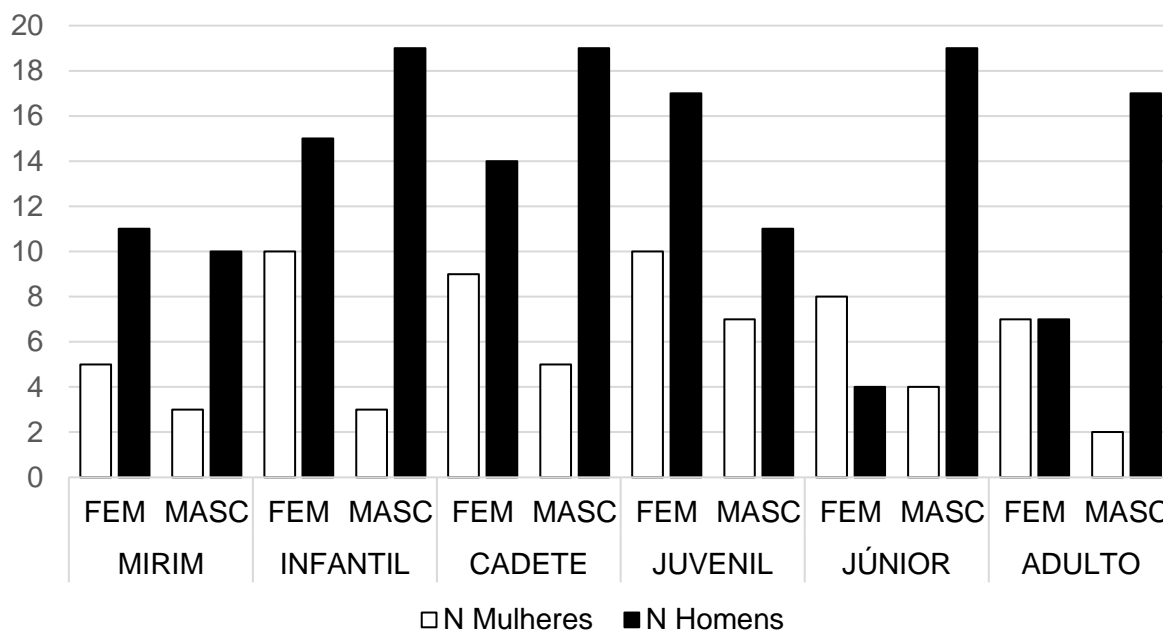


Figura 7 - Número de homens e mulheres inscritos como 'técnico(a)' no Campeonato Paulista de Handebol 2019 separado por categoria



Com base neste último gráfico, temos também que o número de mulheres comandando as equipes masculinas representa aproximadamente 20% (24 treinadoras e 95 treinadores no total). Já no comando das equipes femininas, a representação de mulheres é de aproximadamente 42% (49 mulheres e 68 homens).

5. DISCUSSÃO

Como definido anteriormente, a partir dos resultados deste estudo, pode-se verificar e analisar a presença de mulheres na função de treinadoras das equipes que participaram do Campeonato Paulista de Handebol 2019, apesar da impossibilidade de identificar a hierarquia entre treinadoras e treinadores de uma mesma equipe, uma vez que as informações fornecidas pela Federação Paulista de Handebol não especificam treinadores(as) principais e treinadores(as) auxiliares.

No campeonato estudado, a quantidade de equipes femininas e masculinas quase se equipararam. De todas as integrantes, 46% eram femininas. Normalmente, grandes campeonatos possuem a quantidade de equipes participantes pré-estabelecidas, por exemplo, nos Jogos Olímpicos participam doze equipes de handebol de cada naipe. Porém, observando o evento como um todo, a participação de atletas femininos e masculinos não é equivalente. Na última edição dos Jogos Olímpicos, Rio 2016, 45% do total de atletas eram mulheres (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2018b), proporção igual à encontrada na delegação brasileira da mesma edição dos Jogos (COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL, 2018). Estes números parecem ter uma boa aceção, visto que se aproximam do ideal para atingir o princípio da igualdade de gênero defendido pelo Comitê Olímpico Internacional (COI), publicado na Carta Olímpica em regra 2, parágrafo 8 “incentivar e apoiar a promoção das mulheres no esporte em todos os níveis e em todas as estruturas, com vista à implementação do princípio da igualdade entre homens e mulheres” (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2019, p.16).

Entretanto, verificando-se a realidade das comissões técnicas, o cenário ainda é muito diferente. Os grupos de treinadoras e treinadores, chamados aqui de “comissões técnicas”, são majoritariamente formados apenas por homens. Mais da metade (n=52) não possuem uma mulher no seu comando, ou pelo menos em sua composição. Em contrapartida, apenas 14 grupos são formados exclusivamente por mulheres, enquanto 32 possuem pelo menos um homem e uma mulher como treinadores. Diversos autores ressaltam a presença feminina sempre maior como assistentes (*assistant coach*) em relação à função de treinador(a) (*head coach*) (ACOSTA; CARPENTER, 2014; MADSEN; BURTON; CLARK, 2017; PASSERO et al., 2019; DARVIN, 2020). Apesar de não ter sido definida a estratificação dos cargos numa mesma “comissão técnica”, a literatura sugere que possivelmente onde a

composição era mista, a liderança do grupo de treinadores era representada por um homem, o que reforça a hegemonia masculina, por ser a função do(a) treinador(a) gerenciar e organizar o ensino no ambiente esportivo (RESENDE, 2018), ou seja, ser o líder.

Observando o número de treinadoras e treinadores, os dados sobre a participação de mulheres ainda sugerem que temos muito o que mudar para alcançar um melhor equilíbrio entre a representação feminina e masculina defendida pelo COI. De todas as pessoas que atuaram na função de treinador(a) no Campeonato Paulista de Handebol em 2019, apenas 31% eram mulheres. Alguns estudos foram realizados com treinadores de handebol, mas, diferente deste, eles tinham como objetivo investigar a atuação dos participantes da pesquisa, mas, mesmo assim, pode-se perceber a falta da representatividade feminina no cargo. Cunha, Estriga e Batista (2014) apresentam uma pesquisa feita com treinadores de Handebol do mais alto nível de Portugal, no qual todos os indivíduos participantes eram homens. O mesmo acontece no estudo de Gama et al. (2019) realizado no Rio de Janeiro a nível escolar, ou seja, nenhuma mulher foi incluída. Já o estudo de Mesquita et al. (2011), que investigou a formação de treinadores de handebol, foi realizado com homens e mulheres dos mais diversos níveis de atuação, porém a representação feminina ainda foi bem inferior, entre os 207 sujeitos apenas 26 eram mulheres.

Voltando a análise para outras modalidades, nas duas últimas edições dos Jogos Olímpicos de Verão, 11% de todas as treinadoras e treinadores participantes, em todas as modalidades esportivas, eram mulheres (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2018b). Em um levantamento realizado com 259 federações esportivas brasileiras, Ferreira et al. (2013) encontraram que apenas 7% dos cargos de treinadores(as) eram ocupados por mulheres. Comparando com os resultados aqui encontrados, a porcentagem de 31% de treinadoras no handebol paulista parece ser positiva e pode sugerir um quadro mais equilibrado, apesar de não ser possível afirmar que essas 73 mulheres sejam as responsáveis pelas suas respectivas equipes. Dessa forma, embora positivo, pode ser um número ainda distante do equilíbrio ideal, especificamente no cenário brasileiro, um país que conta com jogadoras que obtiveram bons resultados internacionais e que são inicialmente mais qualificadas para o processo de formação como treinadoras por possuírem conhecimento específico prévio adquirido pela experiência prática, mas esta ocupação ainda é uma função culturalmente atribuída ao homem, na qual as mulheres só possuem espaço e

visibilidade nas seleções de base e nos clubes, e não nas seleções principais do país (MELO; RUBIO, 2017).

Na tentativa de explicar os motivos pelos quais as mulheres dificilmente ocupam cargos de liderança, desde 1986, a metáfora do “teto de vidro” tem sido utilizada (EAGLY; CARLI, 2007). Na prática, segundo Ferreira et al. (2013, p.106) a “expressão “teto de vidro” indica que as mulheres ocupam posições inferiores, a partir das quais elas visualizam os postos acima delas por meio da transparência da parede de vidro”, mas não conseguem ultrapassá-la. Porém, nas últimas décadas, apesar de ainda serem minoria, temos exemplos de mulheres que foram bem sucedidas na função de treinadoras, nos mais diversos níveis esportivos, ou seja, mulheres que conseguiram atravessar essa barreira (BURTON; LAVOI, 2016). Dessa forma, a metáfora do “teto de vidro” parece ser ultrapassada, e a situação tem sido melhor explicada pelo termo “labirinto”. Eagly e Carli (2007) explicam que a ocupação dos cargos de liderança por mulheres é um caminho que hoje é possível, que apesar de ainda existirem obstáculos, para algumas treinadoras estes são mais facilmente superados, porém, para outras, ainda é um caminho difícil de ser descoberto, e as suas mais variadas sinuosidades podem ser comparadas a de um labirinto.

Diversos são esses obstáculos que as mulheres ainda podem encontrar para ocuparem cargos de liderança, e como dito, dependem muito de cada situação, de cada ambiente, e de cada treinadora. Entretanto, de uma forma geral, diversas(os) pesquisadoras(es) buscam entender e elencar quais são as possíveis barreiras e quais são mais comumente encontradas. Dessa forma, LaVoi e Dutove (2012) fizeram um resumo representativo sintetizando a literatura publicada sobre o assunto de 1975 a 2011, e apresentaram as barreiras encontradas separando-as em quatro níveis socioecológicos: individual, interpessoal, organizacional e sociocultural. Burton e LaVoi (2016) ressaltam que muita atenção tem sido dada para barreiras pessoais, e em contrapartida, parece ser falho o tratamento das dificuldades estruturais e sociais, por isso a importância de serem analisadas em níveis socioecológicos.

Começando pelo contexto macro, as barreiras encontradas no nível sociocultural apresentadas por LaVoi e Dutove (2012) se concentram principalmente em estereótipos e ideologias de gênero dominante. Os cargos de liderança (como treinadores) são culturalmente associados ao estereótipo masculino branco (HOYT; MURPHY, 2016), além disso, no ambiente esportivo ainda perpetua a concepção de masculinidade heterossexual branca como norma (KARK; EAGLY, 2010; NORMAN,

2012), dessa forma tudo que é diverso a isso é oprimido, discriminado e/ou excluído, ou seja, casos de sexismo, homofobia, racismo, heterossexismo são barreiras para mulheres ocuparem o cargo de treinadora (LAVOI; DUTOVE, 2012).

No nível organizacional, são apresentadas as barreiras encontradas nas políticas de trabalho, nas práticas profissionais e em questões estruturais da organização onde se atua. As principais barreiras sintetizadas por LaVoi e Dutove (2012) são: políticas que não apoiam ou não contemplam as mulheres, reprodução homóloga no momento de contratação, instabilidade da carreira, baixa remuneração, comunicação unidirecional entre administração e treinadoras, falta de assistência na construção e manutenção da carreira de treinadoras, falta de políticas voltadas para a família, e a prática de machismo, marginalização e tokenismo, que é definido pela inclusão de mulheres na organização apenas para manter a aparência, e não que elas tenham de fato participação igualitária (RIBAU, 2019). Vinculado a esses cenários negativos, que podem ser encontrados nos mais diversos contextos, Kenttã et al. (2020) ressaltam a importância do ambiente esportivo se responsabilizar por essa cultura prejudicial aos grupos minoritários, e cabe às organizações e aos stakeholders tomarem ciência e agirem para mudar tal situação. Para isso, Kilty (2006) apresenta alguns exemplos de estratégias institucionais que podem reestruturar o ambiente de trabalho para que se torne mais acolhedor e efetive a participação feminina.

No nível interpessoal estão as barreiras encontradas nas relações das treinadoras com as pessoas ao seu redor. Em geral, LaVoi e Dutove (2012) resumem em falta de apoio de colegas de trabalho, mentores, familiares e amigos, e interações negativas com atletas, colegas de trabalho (treinadores, assistentes, superiores) e árbitros. Pode-se considerar como exemplos destas barreiras no nível interpessoal a preferência de atletas por treinadores homens (MADSEN; MCGARRY, 2016), a competição entre treinadores, o grupo fortalecido de treinadores no qual mulheres não são bem-vindas (NORMAN, 2010), a falta de mentoras e mulheres no ambiente de trabalho (CARSON; MCCORMACK; WALSH, 2018), o preconceito e discriminação sexual (KENTTÄ et al., 2020), o bullying e assédio moral e/ou sexual (LAVOI; DUTOVE, 2012).

Por fim, nas barreiras em nível individual, LaVoi e Dutove (2012) incluem os fatores biológicos, psicológicos e pessoais das treinadoras. Vale a ressalva de que muitos destes são consequências das barreiras encontradas nos contextos sociocultural, organizacional e interpessoal. As treinadoras relatam ter uma

autopercepção e autoavaliação negativas de si mesmas, e não acreditam que possuem habilidades, conhecimento, experiência suficientes ou personalidade congruente para o cargo, como consequência elas precisam constantemente se provarem capazes e mencionam a necessidade de terem de se exceder para mostrar que são tão competentes quanto seus colegas de trabalho (CARSON; MCCORMACK; WALSH, 2018; KENTTÄ et al., 2020). Atrelado a isso, as treinadoras por vezes precisam esconder traços da sua própria identidade, além de terem que aprender a adaptar-se à cultura machista e a conviver com situações desconfortáveis, circunstâncias estas que podem ser prejudiciais à saúde mental (KENTTÄ et al., 2020). Outro fator que pode levar a casos extremos de estresse e burnout é o tempo que precisam para se dedicar ao trabalho, para ter uma boa relação com outros treinadores e para as viagens de treinamentos ou jogos, e principalmente a interferência negativa que isso tem na vida pessoal e nas relações familiares (BENTZEN; LEMYRE; KENTTÄ, 2016), mas que é ressaltado por Kenttä et al. (2020) como produto das expectativas sociais do papel do homem e da mulher. Corroborando com essa ideia, o simples fato de serem casadas e/ou terem filhos(as) é um empecilho na atuação das treinadoras (LAVOI; DUTOVE, 2012), e assim, Kenttä (2020) reforça que esses estereótipos de feminilidade e masculinidade são ultrapassados e devem ser revisados.

No cenário nacional a situação encontrada não é diferente. Rubio e Veloso (2019) afirmam que o ambiente esportivo é um espaço de afirmação da identidade masculina. Compactuando com isso, os estudos de Ferreira, Salles e Mourão (2015) e Ferreira et al. (2017) mostram que, na prática, a discriminação às mulheres ainda é muito presente e dificulta a ascensão e permanência destas na função de treinadoras; além da falta de reconhecimento e da baixa ou mesmo inexistente remuneração, as treinadoras precisam se mostrar profissionais, e ao mesmo tempo, em sua maioria, serem esposas, mães, governantas, tomar conta da alimentação, educação e cuidados em geral da família. Tudo isso indica que, com exceção das modalidades ditas exclusivas femininas (nado sincronizado e ginástica rítmica), os poucos exemplos de mulheres em cargos de liderança ainda significam exceções à norma, e vale ressaltar que na maioria dos casos estas não possuem uma participação efetiva (FERREIRA et al., 2013; FERREIRA; SALLES; MOURÃO, 2015; RUBIO; VELOSO, 2019).

A partir dos resultados encontrados neste estudo em relação ao número de treinadoras por categoria, é possível analisá-los em dois subgrupos: (1) treinadoras em equipes femininas e (2) treinadoras em equipes masculinas. No comando das equipes femininas, a quantidade de homens e mulheres são bem próximas, estas representam 42% do total. Considerando-se a pesquisa de Passero et al. (2019) no basquetebol feminino nacional de 2010 a 2019, nota-se que as mulheres representavam em torno de 24% de todos os treinadores e treinadoras. Dessa forma, os dados do presente estudo sugerem um cenário mais próximo do igualitário, mas que possivelmente não retratam a realidade, uma vez que parte desse número pode representar assistentes técnicas. Assim, essas proporções ainda podem ser distantes do ideal, e esse cenário talvez possa ser avaliado como negativo visto que já faz vinte e quatro anos desde que a inclusão de mulheres e a busca pela igualdade de gênero são políticas oficiais do COI (PFISTER, 2003).

Do outro lado, nas “comissões técnicas” das equipes masculinas, a razão entre treinadoras e treinadores é, aproximadamente, uma para cinco (20%). O Campeonato Paulista de Handebol 2019 parece apresentar um cenário favorável para as mulheres que comandam equipes masculinas ao compararmos, por exemplo, com dados do site da Liga Nacional de Basquete, onde nenhuma equipe possui uma treinadora em seu comando (LIGA NACIONAL DE BASQUETE, 2020), ou observarmos a última edição do Jogos Olímpicos e do Pan-Americano onde nenhuma equipe de handebol masculino possuía uma mulher como treinadora ou assistente (RIO 2016, 2016; LIMA 2019: JUEGOS PANAMERICANOS, 2019). Assim, os dados de treinadoras em equipes masculinas, confrontados às análises feitas em equipes femininas, sugerem que a discrepância entre homens e mulheres é ainda maior num cenário onde uma mulher ocuparia a função de treinadora de atletas masculinos, ou seja, alguém que tem o papel de orientar um grupo de homens.

As dificuldades que as mulheres encontram ao atuarem nesse contexto podem ser descritas pelas mesmas barreiras discutidas anteriormente nos níveis socioecológicos de LaVoi e Dutove (2012). Porém, os resultados encontrados no estudo de LaFontaine e Kamphoff (2016) destacam-se por ter sido realizado especificamente com treinadoras mulheres de atletas homens, no qual encontraram como motivos desse cenário desfavorável os seguintes fatores: a falta de suporte de administradores, familiares, amigos, professores e pais de atletas às treinadoras; a retenção do cargo pela grande maioria masculina pressupõe-se que características

estereotipadas como masculinas, por exemplo: assertividade, liderança, confiança e coragem, sejam um pré-requisito para a ascensão ao cargo, mas mostra-se que estas somadas à boa comunicação e criatividade, traços que são tidos com femininos, sejam características importantes para a função de treinadora; mulheres tem mais dificuldades de serem assertivas e reconhecer suas capacidades, habilidades e conquistas; e a baixa incidência de mulheres e a falta de ambientes acolhedores nas organizações esportivas fazem com que menos mulheres ocupem o cargo de treinadoras de equipes masculinas. Com isso, a permanência destas no cargo também aparenta ser mais difícil, porém, o maior tempo de experiência parece diminuir os questionamentos dos profissionais da área em relação as suas atuações e desencadeiam experiências mais positivas (LAFOUNTAINE; KAMPHOFF, 2016).

Por último, é possível observar que, quase em sua totalidade, o número de homens na posição de treinadores por categoria é maior do que o número de mulheres. Exclusivamente na categoria júnior feminino a quantidade de treinadoras ultrapassa a de treinadores, e apenas no adulto feminino a representatividade parece ser a mesma. Aqui vale a ressalva de que a literatura sugere que as mulheres são mais presentes na função de treinadoras em categorias de base do que nas categorias profissionalizantes (FERREIRA et al., 2013; MELO; RUBIO, 2017), indício não encontrado no presente estudo, onde o número de treinadoras não parece aumentar conforme a idade das(os) atletas. No entanto, essa diferença pode ter ocorrido em função da não separação estrutural de treinadores dentro uma mesma equipe, uma vez que, como dito anteriormente, o número de mulheres na função de assistente costuma ser maior em relação a função de treinadora (ACOSTA; CARPENTER, 2014; MADSEN; BURTON; CLARK, 2017; PASSERO et al., 2019; DARVIN, 2020).

Por fim, reitera-se a importância da busca pela igualdade de gênero através do posicionamento expresso por diversas entidades relacionadas ao esporte. Como mencionado anteriormente, esta é uma das políticas oficiais do COI publicada na Carta Olímpica (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2019). Além disso, o COI possui um órgão especializado para assessorar o desenvolvimento e a implementação de suas políticas para mulheres, o 'Women in Sport Commission' (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2020b). O ICCE (International Council for Coaching Excellence – Conselho Internacional para Excelência de Treinadores(as) esportivos) é outro órgão que possui um projeto, o 'Women-in-Coaching', que é voltado especificamente para realizar ações a fim de aumentar o número de

treinadoras em todos os níveis esportivos. No relatório da assembleia geral de 2019, o ICCE reforça o quanto as mulheres ainda são sub-representadas nas comissões técnicas esportivas e descreve um plano de ação do comitê Women-in-Coaching com sugestões para atingir especificamente a recomendação 6 do projeto de revisão da igualdade de gênero do COI, e ambos os documentos destacam a importância de se ter objetivos claros e recomendações práticas para alcançar a igualdade de gênero (INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE, 2018a; INTERNATIONAL COUNCIL FOR COACHING EXCELLENCE, 2019).

Dessa forma, é necessário maior transparência das instituições no acesso às informações de suas organizações e dados precisos da representação das mulheres no cenário esportivo, principalmente no que se refere a cargos de liderança, e da adoção de ações afirmativas, necessárias para que os grupos minoritários possam concorrer de maneira realista em disputas processualmente justas (BRUCE; YEARLEY, 2006), que essas políticas tenham como finalidade obter uma representatividade feminina e masculina igualitária em todos os níveis e contextos esportivos, desde os atletas até os mais altos cargos de direção esportiva e sobretudo que as mulheres possam ter efetividade em sua atuação. Afinal, a eficácia de um treinamento não depende do gênero do treinador, mas sim de sua formação, do sucesso prévio, do apoio social e da habilidade percebida dos atletas (MYERS et al., 2017).

Como limitações, conforme foi discutido, o arquivo disponibilizado pela Federação Paulista de Handebol, utilizado como base para os dados descritos no presente estudo, parecia não diferenciar treinadoras e treinadores principais de assistentes, pois em todas as equipes analisadas mais de uma pessoa possuía a função de “técnico(a)”. Compactuando com essa premissa, o mesmo arquivo possuía apenas um “assistente técnico”, sugerindo mais uma vez que não houve separação entre auxiliares e líderes. Desta forma, o cargo de maior liderança dentro das comissões técnicas não pôde ser identificado.

Assim sendo, sugere-se que futuros estudos possam fazer essa separação, indicando o gênero de quem ocupa o cargo de treinador principal das equipes paulistas de handebol. Além da necessidade de mais pesquisas realizadas dentro da modalidade, podendo ser feita com um número maior de participantes, realizando a pesquisa em outras competições e/ou níveis, com a viabilidade de elevar a amostra a

nível regional, nacional ou até mundial. Assim como a possibilidade de ser estendida a outras modalidades esportivas.

6. CONCLUSÃO

O propósito deste estudo foi verificar o número de mulheres na função de treinadoras de handebol no cenário paulista como um recorte representativo do âmbito nacional, e a partir disso, discutir a participação destas em cargos de liderança.

Mesmo num contexto esportivo onde o número de praticantes da modalidade aparenta ser bem equilibrado entre gêneros e as atletas mulheres possuem conquistas mais satisfatórias em relação aos homens, os resultados aqui encontrados sugerem que isso ainda não se reflete no alcance de uma representatividade igualitária entre homens e mulheres em cargos de liderança de comissões técnicas esportivas. Como visto, a grande maioria das equipes paulistas ainda são comandadas por homens, e mesmo que o número de treinadoras mulheres pareça ser favorável em relação a outros contextos, não é possível afirmar que isso representa a realidade e ainda é distante de atingir a igualdade de gênero definido pelos órgãos esportivos como um dos objetivos que deveriam ter sido alcançados em todos os setores relacionados ao esporte, afinal, a eficácia de pessoas em cargos de liderança não está relacionada ao seu gênero. Ademais, a situação para as treinadoras parece ser sempre mais crítica quando o cenário é sobre atletas ou equipes masculinas.

A partir disso, foram feitas reflexões sobre os possíveis obstáculos enfrentados por mulheres para ocuparem e se manterem na função de treinadoras num modelo teórico definido como 'labirinto'. Estes obstáculos foram separados em quatro níveis socioecológicos com o intuito de esclarecer as dificuldades, para que suas causas sejam facilmente identificadas e, conseqüentemente, que essas situações possam ser revertidas. Deixando assim sugestões que podem contribuir na melhoria de ações práticas no ambiente de trabalho.

Como limitações, faz-se necessária maior transparência de dados mais específicos sobre as comissões técnicas de handebol, tanto no cenário paulista quanto no brasileiro, para que reflexões específicas possam ser realizadas a fim de criar estratégias efetivas para alcançar a igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACOSTA, R. Vivian; CARPENTER, Linda J. Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study. Thirty-Seven Year Update, 1977-2014. **Acosta-Carpenter**, 2014.

ANDRADE, Gustavo. **Liga Nacional de Handebol Feminino**: história e maiores campeãs. 21 jan. 2020a. Disponível em: <https://www.esportelandia.com.br/handebol/liga-nacional-de-handebol-feminino/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

ANDRADE, Gustavo. **Liga Nacional de Handebol Masculino**: campeões e regulamento. 23 jan. 2020b. Disponível em: <https://www.esportelandia.com.br/handebol/liga-nacional-de-handebol-masculino/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3ª reimp. da 1ª ed. São Paulo: Edições, v. 70, 2016.

BELAN, Bruna Bressan. **Participação de mulheres na gestão esportiva**: uma revisão sistemática. 2015.

BENNIE, Andrew; APOIFIS, Nicholas; CARON, Jeffrey; FALCÃO, William; MARLIN, Demelza; BENGOCHE, Enrique G.; KOH, Koon T.; GEORGE, Emma. A guide to conducting systematic reviews of coaching science research. **International sport coaching journal**, v. 4, n. 2, p. 191-205, 2017.

BENTZEN, Marte; LEMYRE, Pierre-Nicolas; KENTTÄ, Göran. Development of exhaustion for high-performance coaches in association with workload and motivation: A person-centered approach. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 22, p. 10-19, 2016.

BLACKETT, Alexander D.; EVANS, Adam; PIGGOTT, David. Why 'the best way of learning to coach the game is playing the game': Conceptualising 'fast-tracked' high-performance coaching pathways. **Sport, Education and Society**, v. 22, n. 6, p. 744-758, 2017.

BRUCE, Steve; YEARLEY, Steven. **The Sage dictionary of sociology**. Sage, 2006.

BRYMAN, Alan. **Social research methods**. Oxford university press, 2012.

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

BURTON, Laura J.; LAVOI, Nicole M. An ecological/multisystem approach to understanding and examining women coaches. In: **Women in sports coaching**. Routledge, 2016. p. 49-62.

CARDOSO, Marcelo F. da S. **Proposição e validação de um novo instrumento de medida de liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro**. 2017. Tese (Doutorado em Ciências do Movimento Humano) – Escola de Educação Física, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

CARSON, Fraser; MCCORMACK, Clara; WALSH, Julia. Women in Sport Coaching: challenges, stress and wellbeing. **ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation**, v. 7, n. 2, p. 63-67, 2018.

COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL. **A Participação Brasileira nos Jogos Olímpicos**. 2018. Disponível em: <https://www.cob.org.br/pt/cob/time-brasil/brasil-nos-jogos/resultados>. Acesso em: 17 jun. 2020.

COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL. **Handebol**. 2020. Disponível em: <https://www.cob.org.br/pt/cob/time-brasil/esportes/handebol>. Acesso em: 25 ago. 2020.

CRESWELL, John W. **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative**. Boston: Pearson, 2012.

CUNHA, Ana F. V. P.; ESTRIGA, Maria L. D.; BATISTA, Paula M. F. Fontes de conhecimento percebidas pelos treinadores: estudo com treinadores de andebol da 1ª divisão de seniores masculinos em Portugal. **Movimento**, v. 20, n. 3, p. 917-940, 2014.

DARVIN, Lindsey. Voluntary occupational turnover and the experiences of former intercollegiate women assistant coaches. **Journal of Vocational Behavior**, v. 116, p. 103349, 2020.

DERÓS, Carolina de C.; GOELLNER, Silvana V. As mulheres na gestão do esporte brasileiro: Um estudo pioneiro. **Movimento**. Porto Alegre. Vol. 15, n. 2 (abr./jun. 2009), p. 235-242, 2009.

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

FEDERAÇÃO PAULISTA DE HANDEBOL. **História do Handebol no Brasil**. 24 nov. 2015. Disponível em: <https://fphand.com.br/home/historia-do-handebol-no-brasil/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

FEDERAÇÃO PAULISTA DE HANDEBOL. **Regulamento geral - campeonatos paulistas de handebol 2019**. 2019. Disponível em: <http://fphand.com.br/home/regulamentos/>. Acesso em: 19 mar. 2020.

FERREIRA, Heidi J.; ANJOS, Luiza A. dos; DRIGO, Alexandre J.; MOURÃO, Ludmila N.; SALLES, José G. do C. Barriers faced by brazilian female coaches. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 31, n. 2, p. 479-488, 2017.

FERREIRA, Heidi J.; SALLES, José G. do C.; MOURÃO, Ludmila. Inserção e permanência de mulheres como treinadoras esportivas no Brasil. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 26, n. 1, p. 21-29, 2015.

FERREIRA, Heidi J.; SALLES, José G. do C.; MOURÃO, Ludmila; MORENO, Andrea. A baixa representatividade de mulheres como técnicas esportivas no Brasil. **Movimento**, v. 19, n. 3, p. 103-124, 2013.

FIRMINO, Carolina B.; VENTURA, Mauro de S. A evolução histórica da participação feminina nos Jogos Olímpicos da Era Moderna e a inclusão das mulheres no esporte de competição. **Tríade: Comunicação, Cultura E Mídia**, v. 5, n. 10, p. 247-260, 2017.

GAMA, Dirceu R. N. da; NUNES, Rodolfo de A. M.; CASTRO, Juliana B. P. de; SOUZA, Camilo A. M. de; RODRIGUES JÚNIOR, Francisco L.; VALE, Rodrigo G. de S. Analysis of the relationship between personality traits and leadership characteristics of handball coaches of school teams in the state of Rio de Janeiro, Brazil. **Motriz: Revista de Educação Física**, v. 25, n. 3, 2019.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. Editora Atlas SA, 2006.

HOFFMAN, Shirl J. **Introduction to kinesiology: studying physical activity**. Human Kinetics, 2009.

HOYT, Crystal L.; MURPHY, Susan E. Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 387-399, 2016.

HRYNIEWICZ, Lygia G. C.; VIANNA, Maria A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

INTERNATIONAL COUNCIL FOR COACHING EXCELLENCE. **Report to the 2019 ICCE General Assembly for 2017-2019**. Tokyo, 30 out. 2019.

INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION. **24th IHF Women's World Championship**: Brazil. 2020a. Disponível em: <https://www.ihf.info/competitions/women/307/24th-ihf-womens-world-championship-2019/7819/teams/120>. Acesso em: 10 out. 2020.

INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION. **26th IHF Men's World Championship**: Team Brazil. 2020b. Disponível em: <https://www.ihf.info/competitions/men/308/2019-ihf-mens-world-championship/147/teams/120>. Acesso em: 10 out. 2020.

INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION. **History of Women's Handball**: Part I From the beginnings to the early 70s. 2015a. Disponível em: <https://archive.ihf.info/en-us/ihfcompetitions/competitionsarchive/historyofthewomensworldchampionships.aspx>. Acesso em: 10 out. 2020.

INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION. **IHF World Handball Player of the Year**. 2015b. Disponível em: https://archive.ihf.info/files/Uploads/Documents/43887_players.pdf. Acesso em: 28 ago. 2020.

INTERNATIONAL HANDBALL FEDERATION. **The International Handball Federation – Timeline of Milestones**. 14 jul. 2020c. Disponível em: <https://www.ihf.info/media-center/news/international-handball-federation-timeline-milestones>. Acesso em: 28 ago. 2020

INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE. **Handball**. 2020a. Disponível em: <https://www.olympic.org/handball>. Acesso em: 25 ago. 2020.

INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE. **IOC Gender Equality Review Project: IOC Gender Equality Report**. 2018a. Disponível em: <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE. **Olympic Charter**: in force as from 26 June 2019. 2019. Disponível em: <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE. **Women at the Olympic Games**. 2018b. Disponível em: <https://www.olympic.org/women-in-sport/background/statistics>. Acesso em: 17 jun. 2020.

INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE. **Women in Sport Commission**. 2020b. Disponível em : <https://www.olympic.org/women-in-sport-commission#:~:text=The%20members%20of%20the%20IOC,on%20the%20international%20sports%20agenda..> Acesso em: 03 fev. 2020.

KARK, Ronit; EAGLY, Alice H. Gender and leadership: Negotiating the labyrinth. In: **Handbook of gender research in psychology**. Springer, New York, NY, p. 443-468, 2010.

KENTTÄ, Göran; BENTZEN, Marte; DIEFFENBACH, Kristen; OLUSOGA, Peter. Challenges Experienced by Women High-Performance Coaches: Sustainability in the Profession. **International Sport Coaching Journal**, v. 1, n. aop, p. 1-9, 2020.

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

LAFOUNTAINÉ, Janna; KAMPHOFF, Cindra S. Coaching boys' high school teams: Female coaches' experiences and perceptions. **International Journal of Sports Science & Coaching**, v. 11, n. 1, p. 27-38, 2016.

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, Seth C.; ZAMITH, Rodrigo; HERMIDA, Alfred. Content analysis in an era of big data: A hybrid approach to computational and manual methods. **Journal of broadcasting & electronic media**, v. 57, n. 1, p. 34-52, 2013.

LIGA NACIONAL DE BASQUETE. 2020. Disponível em: <https://lnb.com.br/>. Acesso em: 16 jul. 2020.

LIMA 2019: JUEGOS PANAMERICANOS. **Start list**. 2019. Disponível em: <https://www.lima2019.pe/en/pan-american-results>. Acesso em: 30 jan. 2020.

MADSEN, Rachel M.; BURTON, Laura J.; CLARK, Brianna S. Gender role expectations and the prevalence of women as assistant coaches. **Journal for the Study of Sports and Athletes in Education**, v. 11, n. 2, p. 125-142, 2017.

MADSEN, Rachel M.; MCGARRY, Jennifer E. "Dads Play Basketball, Moms Go Shopping!" Social Role Theory and the Preference for Male Coaches. **Journal of Contemporary Athletics**, v. 10, n. 4, p. 277, 2016.

MELO, Gislane F.; RUBIO, Katia. Mulheres atletas olímpicas brasileiras: início e final de carreira por modalidade esportiva. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 25, n. 4, p. 104-116, 2017.

MESQUITA, Isabel; BORGES, Mario; ROSADO, Antonio; SOUZA, Adriano de. Handball coaches' perceptions about the value of working competences according to their coaching background. **Journal of sports science & medicine**, v. 10, n. 1, p. 193, 2011.

MILISTETD, Michel; PENIZA, Luiz; TRUDEL, Pierre; PAQUETTE, Kyle. Nurturing high-performance sport coaches' learning and development using a narrative-collaborative coaching approach. **LASE Journal of Sport Science**, v. 9, n. 1, p. 6-38, 2018.

MYERS, Nicholas D.; PARK, Sung E.; AHN, Soyeon; LEE, Seungmin; SULLIVAN, Philip J.; FELTZ, Deborah L. Proposed sources of coaching efficacy: a meta-analysis. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 39, n. 4, p. 261-276, 2017.

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, 2010.

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, 2012.

NORMAN, Leanne. The impact of an "equal opportunities" ideological framework on coaches' knowledge and practice. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 51, n. 8, p. 975-1004, 2016.

OLIMPÍADA TODO DIA. **Handebol Feminino**. 2020a. Disponível em: <https://www.olimpiadatododia.com.br/lima-2019/handebol/handebol-feminino/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

OLIMPÍADA TODO DIA. **Handebol Masculino**. 2020b. Disponível em: <https://www.olimpiadatododia.com.br/lima-2019/handebol/handebol-masculino/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

PASSERO, Julia G.; BARREIRA, Júlia; CALDERANI JUNIOR, Anderson; GALATTI, Larissa R. Gender (in) equality: 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(1), p. 252-261, 2019.

PFISTER, Gertrud. **Gender equality and (elite) sport**. Retrieved from <http://www.coe.int/t/dg4/epas/resources/texts/INF25%20Gender%20equality%20and%20elite>, v. 20, 2011.

PFISTER, Gertrud. Líderes femininas em organizações esportivas-Tendências mundiais. **Movimento**, v. 9, n. 2, p. 11-35, 2003.

RESENDE, Rui. Filosofia do Treinador e sua Implementação com Eficácia. **Journal of Sport Pedagogy and Research**, v. 4, n. 3, p. 51-59, 2018.

RIBAU, Viviana da S. **A sub-representação de mulheres nos órgãos de gestão de empresas cotadas em bolsa: a retórica da meritocracia**. 2019. Tese (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019.

RIO 2016. **Team roster**. 2016. Disponível em: <https://archive.ihf.info/en-us/ihfcompetitions/olympicgames/olympicgamesrio2016/teaminfo.aspx>. Acesso em: 30 jan. 2020.

RODRIGUE, François; TRUDEL, Pierre; BOYD, Jennifer. Learning from practice: The value of a personal learning coach for high-performance coaches. **International Sport Coaching Journal**, v. 6, n. 3, p. 285-295, 2019.

RUBIO, Katia; VELOSO, Rafael C. As mulheres no esporte brasileiro: entre os campos de enfrentamento e a jornada heroica. **Revista USP**, n. 122, p. 49-62, 2019.

SAAVEDRA, Jose M. Handball research: state of the art. **Journal of human kinetics**, v. 63, n. 1, p. 5-8, 2018.

SANTOS, Ana L. P. dos; NOGUEIRA, Maressa D. G. R.; BÖHME, Maria T. S. Elite athletes' perception of retirement support systems. **International Journal of Physical Education, Sports and Health**, v. 3, n. 1, p. 192-199, 2016.

SILVA, Paula; MOURÃO, Ludmila; GOELLNER, Silvana V.; GOMES, Paula B. Estratégias de resistência e empoderamento de treinadoras portuguesas. **Journal of Physical Education**, v. 31, 2020.

WALLIMAN, Nicholas. **Research methods: The basics**. Routledge, 2011.