



A baixa representatividade de treinadoras no alto rendimento da natação convencional brasileira: fatores de apoio e barreiras para inserção e permanência na carreira.

Palavras-chave: treinadoras; natação; fatores de suporte; barreiras

Autoras:

LETICIA DIAS DE SOUZA, FCA - UNICAMP

Ma. THATIANA AGUIAR FREIRE SILVA (Co-orientadora), FEF- UNICAMP

Profª. Drª. LARISSA RAFAELA GALATTI (Orientadora), FCA- UNICAMP

INTRODUÇÃO:

Desde que a equipe brasileira participa de Jogos Olímpicos na modalidade natação, apenas duas mulheres exerceram o cargo de treinadora da seleção nacional: Rosane Carneiro, nas edições Pequim 2008 e Londres 2012, e Michelle Lenhardt, nas edições Rio 2016 e Tóquio 2020. Em competições estaduais e nacionais, mais mulheres atuaram e atuam como treinadoras e suas trajetórias são marcadas por barreiras e fatores de suporte, os quais dificultam e/ou auxiliam que tais mulheres alcancem e permaneçam na posição de liderança em questão.

Em 2012, Lavoie e Dutove elaboraram um modelo ecológico que apresenta fatores de apoio e barreiras enfrentadas por treinadoras mulheres em quatro níveis. Primeiramente, há o nível intrapessoal, que contempla fatores individuais, como por exemplo ser solteira e não ter filhos (identificados como fatores de suporte) e stress/burnout (identificado como uma barreira); interpessoal, que trata das relações entre a treinadora em si e demais pessoas, tendo como alguns exemplos: respeito dos atletas (suporte) e competição com outros treinadores (barreira); nível organizacional, cabível às gestões e organizações esportivas; e contexto sociocultural, que contempla normas e sistemas culturais que afetam indiretamente as treinadoras (Lavoie; Dutove, 2012). Sobretudo, é interessante perceber que um fator considerado por algumas como uma barreira pode ser, para outras, um fator de apoio, como por exemplo o recrutamento, e vice-versa.

OBJETIVOS:

Identificar o perfil de formação, os fatores de apoio e as barreiras encontradas por treinadoras brasileiras de natação de alto rendimento para inserção e permanência na carreira dessas profissionais.

METODOLOGIA:

Esse é um projeto de pesquisa de abordagem quantitativa, usando pesquisa descritiva, via questionário. 27 treinadoras de alto rendimento de natação no Brasil responderam um questionário online focado em questões sobre o perfil de formação profissional, fatores de apoio e barreiras para inserção e permanência na carreira. A pesquisa obteve a aprovação pelo CEP (CAAE: 69432623.4.0000.5404).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1. Dados de perfil

Tabela 1 - Dados de perfil das treinadoras entrevistadas (n=27)

		%
Idade (média)	37 anos	
Tempo de atuação como treinadora	Até 1 ano (n=3)	11,11
	1 a 2 anos (n=4)	14,81
	2 a 3 anos (n=1)	3,7
	3 a 4 anos (n=2)	7,41
	4 a 5 anos (n=4)	14,81
	5 a 10 anos (n=7)	25,93
	15 a 20 anos (n=1)	3,7
	Mais de 20 anos (n = 5)	18,52
Orientação sexual	Heterossexual (n=19)	70,37
	Bissexual (n=2)	7,41
	Homossexual (n=5)	18,52
	Prefiro não responder (n=1)	3,7
Identidade de gênero	Cis gênero (n=27)	100
Cor de pele/raça com a qual se identifica	Branca (n=19)	70,37
	Preta (n=3)	11,1
	Parda (n=5)	18,52
Possui alguma deficiência	Sim (n=0)	0
	Não (n=27)	100
Possuem filhos	Sim (n=8)	29,63
	Não (n=19)	70,37
Ex-praticante de alguma modalidade esportiva	Sim (n=26)	96,3
	Não (n=1)	3,71

Nível de escolaridade	Graduação (n=5)	18,52
	Especialização (n=17)	62,96
	Mestrado (n=4)	14,81
	Doutorado (n=1)	3,7
Atua no contexto de rendimento como	Treinadora principal (n=19)	70,37
	Preparadora física (n=2)	7,41
	Auxiliar/assistente (n=4)	14,81
	Treinadora e outra função (n=2)	7,41
Principal fonte de renda é o esporte de rendimento?	Sim (n=10)	37,04
	Não (n=11)	40,74
	Sem resposta (n=6)	22,22
Realiza outros trabalhos remunerados durante a semana, além do cargo de treinadora?	Sim (n=21)	77,78
	Não (n=6)	22,22

Fonte: dados da pesquisa

Todas afirmaram ser cisgênero (100%); 19 disseram ser heterossexual (70,37%) e 19 se autodeclararam brancas (70,37%). Vale lembrar que na edição dos Jogos Olímpicos de 1932 houve a primeira participação feminina como atleta representando o Brasil e a América do Sul: a nadadora Maria Lenk. Tal fato histórico proporcionou a divulgação da mulher como atleta de competição, em um contexto em que isso não era valorizado. No entanto, visto que a modalidade esportiva em questão iniciou sua prática através da classe mais alta da sociedade e entendendo que Maria era uma mulher branca e filha de imigrantes alemães, seu acesso à elite esportiva certamente foi favorecido diante desses suportes. Assim, a participação de mulheres negras nessa esfera social foi crescendo lentamente ao longo dos anos, referindo-se não somente às atletas, mas também às treinadoras. Dessa maneira, tal fato pode explicar a baixa representatividade de mulheres negras como treinadoras da natação brasileira. Além disso, todas disseram não ter deficiência. Portanto, observa-se que as características predominantes no grupo analisado seguem o ideal cis-hétero-branco-não-deficiente. Tal ideal refere-se às características interseccionais de um grupo que tradicionalmente possui mais direitos, facilidades e sofrem menos preconceito na sociedade, quando comparado àqueles e àquelas que “desviam” dessas características. “Intersecções de gênero, raça e sexualidade transformam o ‘coaching’ em um trabalho ainda mais desafiador para alguns sujeitos a jogar o ‘jogo invisível.’” (Korsakas et al, p.7, 2024).

2. Fatores de suporte:

Além dos dados referentes ao perfil das treinadoras, identificamos alguns fatores de suporte, os quais encontram-se em todos os níveis do modelo ecológico, porém sua expressão é

significativamente menor em comparação às barreiras. Notamos que um dos fatores de apoio presente no nível intrapessoal refere-se às experiências das treinadoras, uma vez que 9 treinadoras concordam ligeiramente (33,33%), 4 concordam totalmente (14,81%) e 4 concordam (14,81%) que ter sido uma atleta de sucesso é um fator que contribui para a permanência na carreira no contexto esportivo, enquanto 3 discordam (11,11%), 3 discordam ligeiramente (11,11%) e 4 discordam totalmente (14,81%). Outrossim, das 27 treinadoras entrevistadas, apenas uma não foi praticante de alguma modalidade esportiva, e das 26 que foram, apenas uma não mencionou natação como um dos esportes praticados. Ademais, outros aspectos com os quais as treinadoras concordam que são fatores de apoio são: “tenho suporte da minha família” (nível interpessoal), “a instituição em que trabalho oferece apoio para meu crescimento profissional” (nível organizacional) e “sinto que o movimento feminista no esporte tem aumentado minhas oportunidades” (nível sociocultural).



Fonte: dados da pesquisa

No entanto, notamos que algumas das treinadoras não concordam que certos fatores de apoio contribuem para sua permanência na carreira, sendo dois exemplos “faço parte de uma rede de apoio de treinadoras” (nível interpessoal), em que 11 das treinadoras discordam totalmente (40,74%), 1 discorda ligeiramente (3,70%) e 6 discordam (22,22%), enquanto apenas 3 concordam totalmente (11,11%), 2 concordam ligeiramente (7,41%) e 4 concordam (14,81%); e “trabalho em uma instituição com políticas voltadas ao recrutamento e retenção de mulheres” (nível organizacional). Referente a essa afirmação, 11 das treinadoras discordam totalmente (40,74%), 3 discordam ligeiramente (11,11%) e 5 discordam (18,52%), enquanto 2 concordam totalmente (7,41%), 2 concordam ligeiramente (7,41%) e 4 concordam (14,81%). Assim, observamos uma baixa aplicabilidade dos fatores favoráveis à permanência na carreira das treinadoras esportivas de rendimento e destacamos a escassa rede de apoio entre treinadoras.

3. Barreiras:

No que diz respeito às barreiras, as quais estão presentes em todos os níveis (intrapessoal, interpessoal, organizacional e sociocultural) do modelo de Lavoie e Dutove, destacamos o baixo salário, barreira que encontra-se no nível organizacional. Analisando as respostas das treinadoras, 21 (77,78%) disseram realizar outros trabalhos remunerados durante a semana além do cargo de ser treinadora, sendo alguns dos outros trabalhos: atuar na educação física escolar, iniciação esportiva, gestão esportiva e trabalhos como “personal”. Além disso, 10 das 27 participantes (37,04%)

afirmaram que o esporte de rendimento não é a sua principal fonte de renda. Diante disso, podemos afirmar que o baixo salário é uma barreira para as treinadoras de rendimento da natação brasileira. Ademais, a maioria demonstrou concordância com as seguintes barreiras: “Eu me cobro demais” (nível intrapessoal), “existe uma elevada competitividade entre treinadores(as)” (nível interpessoal) e “a sociedade em geral acredita que homens possuem características mais adequadas à função de treinador” (nível sociocultural).



Fonte: dados da pesquisa

CONCLUSÕES:

Portanto, diante dos dados de perfil, de fatores de suporte e barreiras encontrados, podemos notar que a participação de mulheres como treinadoras no alto rendimento de natação no Brasil é caracterizada pelo predomínio do padrão “cis-hétero-branco-não-deficiente”. Além disso, identificamos outros fatores de apoio e barreiras com os quais as treinadoras concordam que contribuem e/ou dificultam sua inserção e permanência na carreira, os quais estão presentes em todos os níveis do modelo ecológico estudado. Percebemos que um fator considerado por algumas como uma barreira pode ser, para outras, um fator de apoio e vice-versa. Dessa maneira, entendemos a importância de estudarmos tal fenômeno, entendermos a realidade na qual as treinadoras estão inseridas no contexto esportivo de rendimento e identificamos a necessidade de estudos e ações que unam as treinadoras de natação de rendimento do Brasil, visando a criação de uma rede de apoio. Isto pois tal fator de suporte não encontra-se presente de modo significativo entre as mulheres estudadas nesse projeto de Iniciação Científica.

BIBLIOGRAFIA:

KORSAKAS, P. et al. Sport pedagogy and feminism: what is known and what is missing? Findings from a scoping review. **Physical Education and Sport Pedagogy**, p. 1–17, 31 jul. 2024.

LAVOI, N. M.; DUTOVE, J. K. Barriers and supports for female coaches: an ecological model. **Sports Coaching Review**, v. 1, n. 1, p. 17–37, 1 maio 2012.