

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

Monique Torga

Com a palavra, as gestoras: a trajetória de mulheres em cargos de gestão nos clubes de futebol do Brasil

Juiz de Fora

2019

Monique Torga

Com a palavra, as gestoras: a trajetória de mulheres em cargos de gestão nos clubes de futebol do Brasil

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Física da Faculdade de Educação Física da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Física. Área de concentração: Exercício e Esporte

Orientadora: Profa. Dra. Ludmila Nunes Mourão.

Juiz de Fora

2019

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Torga, Monique.

Com a palavra, as gestoras: a trajetória de mulheres em cargos de gestão nos clubes de futebol do Brasil / Monique Torga. -- 2019. 163 f.

Orientador: Ludmila Nunes Mourão
Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Universidade Federal de Viçosa, Faculdade de Educação Física. Programa de Pós-Graduação em Educação Física, 2019.

1. Gênero. 2. Mulheres. 3. Futebol. 4. Gestão esportiva. I. Mourão, Ludmila Nunes, orient. II. Título.

Autor: Monique Torga

Título: Com a palavra, as gestoras: a trajetória de mulheres em cargos de gestão nos clubes de futebol do Brasil.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Física, da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial a obtenção do grau de Mestre em Educação Física.

Aprovada em 26/08/2019

BANCA EXAMINADORA



Dra. Ludmila Naves Mourão - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora



Pós Dr. Heglison Custódio Toledo
Universidade Federal de Juiz de Fora



Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle
Universidade Federal de Lavras

AGRADECIMENTOS

Foram dois anos intensos e extremamente difíceis. Uma série de pessoas e uma sequência de fatos foram mais do que importantes para chegarmos neste momento que aqui estamos, portanto, fica aqui o meu eterno agradecimento.

Em primeiro lugar, quero agradecer à grande amiga Tuany, a quem devo a “brilhante” ideia de efetuar minha inscrição no programa de mestrado; a quem devo umas boas doses de risadas e de desespero compartilhados, a quem, do primeiro até o último dia dessa “roubada”, esteve ao meu lado suportando minhas reclamações e angústias. Acho que sem você teria sido muito mais difícil.

Não existe nada mais importante do que ter com quem contar em todas as horas. Então, agradeço ao melhor amigo que eu poderia ter a sorte de encontrar, meu parceiro para a vida, meu marido Bruno. Obrigada por ser tão incrível e estar ao meu lado nos meus momentos bons e ruins. Você foi peça fundamental nesse processo desde o início até o último dia. Em cada parágrafo, em cada linha, dedico este trabalho com todo amor a você.

À querida Mariana Novais, por ter me conduzido pela mão na construção deste projeto, e desde a preparação para a prova, sua ajuda foi fundamental.

À pessoa mais especial da minha vida, que zela por mim, me dá bronca, se preocupa e entrega todas as minhas empreitadas na mão de Nossa Senhora, minha avó Marília. Você sempre é a que mais vibra com todas as minhas pequenas e grandes conquistas, e eu devo todas elas a você.

A minha maior incentivadora, minha melhor amiga e parceira para todas as minhas aventuras, minha tia Liliane, que está sempre a postos para os melhores conselhos nos momentos bons e de desespero.

A minha mãe, Lucília, a quem devo a inspiração e o exemplo da mulher mãe, qualificada, independente e trabalhadora, que me motivou ainda mais a dar visibilidade a essas mulheres.

A querida orientadora Ludmila Mourão, que mesmo com todas as minhas dificuldades acreditou em mim e neste trabalho. Agradeço todo o conhecimento compartilhado, o que permitiu mudar a minha visão sobre o mundo e me transformou ao longo do processo.

Ao professor Marcelo Matta, pela torcida e apoio incondicional desde o início da minha descoberta pela gestão esportiva, pela oportunidade de presenciar a experiência no futebol e por intermediar os contatos para que a realização deste trabalho fosse possível.

Às entrevistadas, que gentilmente me receberam em seus espaços de trabalho e compartilharam comigo suas histórias.

Às professoras Selva Barreto e Ayra Lovisi, por me incentivarem desde os primeiros passos na graduação até aqui e acreditarem no meu potencial. O apoio de vocês foi uma força fundamental.

Aos colegas do grupo GEFFS, Igor, Aura, Bárbara, Francielle e Fabiana, pelas tardes divertidas e pelos conselhos e conhecimentos compartilhados.

As minhas irmãs, Louise e Marceile, com quem compartilhei grande parte das mazelas do meu dia a dia acadêmico.

Ao meu pai, Nautilos e aos meus avós Nautilos e Maíze, que mesmo acompanhando de longe, são inflados de orgulho pelas minhas conquistas.

À Universidade Federal de Juiz de Fora e à Faculdade de Educação Física e Desportos e seus funcionários, pela solicitude e contribuição para minha formação.

Aos professores membros da banca Heglison Toledo e Mônica Cappelle pela contribuição.

À Capes pelo incentivo e fomento da pesquisa durante o segundo ano de mestrado.

Por último, mas não menos importante, àquele que sempre esteve presente desde o início até o fim, todos os dias, não só nesta, mas em todas as minhas empreitadas. Obrigada Deus, por enxugar as minhas lágrimas de alegria e desespero, por segurar a minha mão e não me deixar desistir, por me fazer acreditar no quanto sou capaz, pelos momentos bons e ruins que me fazem aprender a cada passo, por todas as oportunidades que o Senhor insiste em me proporcionar. Sou eternamente grata ao seu amor e a sua graça.

A todos que indiretamente fizeram parte dessa caminhada, compartilhando informações torcendo por mim, o meu muito obrigada.

“Conselho que uma vez ouvi darem a um jovem: Faça sempre o que
você tem medo de fazer”. (R.W. EMERSON, 2019, p. 120)

RESUMO

Sabemos que historicamente homens e mulheres não tiveram as mesmas oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Às mulheres coube o espaço doméstico e aos homens o público e o poder econômico. Não obstante, a situação também se reflete no mercado esportivo, mais especificamente no futebol, um esporte tradicionalmente feito por homens e para homens. Nesse sentido, destacamos como objetivo deste estudo, compreender a atuação de mulheres em cargos de gestão no futebol profissional masculino brasileiro, por meio das suas trajetórias pessoais. Para tal, organizou-se um estudo de abordagem qualitativa e caráter descritivo e interpretativo. Para a coleta de dados utilizou-se a técnica de entrevista, realizada com quatro mulheres que ocupavam em 2017, cargos de diretoria e gestão em clubes do futebol brasileiro. A análise dos dados seguiu a técnica da análise de conteúdo, de acordo com Bardin. Através dos discursos sobre as formas de inserção, os desafios à frente da gestão dos clubes de futebol e as dificuldades enfrentadas dentro do ambiente organizacional futebolístico, um ambiente culturalmente de predominância masculina foram os temas discutidos. Observou-se que existe uma sub-representatividade de mulheres nesses postos e desafios constantes para exercerem seus cargos, que são institucionais. Mesmo as mulheres que exercem cargos remunerados, de alguma maneira para se manterem em seus postos precisam de conexões estratégicas e redes de contatos, engajamentos e articulações políticas com os homens dentro do clube. As dificuldades encontradas indicam que o futebol ainda se manifesta como um meio estruturante de uma hierarquia de gênero. Concluímos que as mulheres em cargos de gestão no futebol brasileiro representam uma resistência ao ocuparem esses espaços tradicionalmente reservados aos homens, abalando mesmo que de forma ainda tímida as estruturas de poder estabelecidas e questionando os discursos sociais instituídos.

Palavras-chave: Gênero. Mulheres. Futebol. Gestão esportiva.

ABSTRACT

We know that historically men and women did not have the same opportunities to access the labor market. Women were subjected to the domestic space and men to the economic power as well as family and domestic. However, the situation is also reflected in the sports market, specifically soccer, a sport traditionally made by men and for men. In this sense, we highlight as objective of this study, to understand the performance of women in management positions in professional Brazilian men's soccer, through their personal trajectories. To this end, a qualitative, descriptive and interpretative study was organized. To collect data, the interview technique was used with four women in positions of board and management in Brazilian soccer clubs in 2017. Data analysis followed the technique of content analysis according to Bardin. Through their discourses on the forms of insertion, the challenges ahead of the club management and the difficulties encountered within the organizational soccer environment, a culturally predominantly masculine environment, were the topics discussed. It was observed that there is an under-representation of women in these posts and constant challenges to exercise their positions, which are institutional. Even women in paid positions in some way in order to stay in their jobs need strategic connections, networking, engagements, and political articulation with men within the club. The difficulties found indicate that soccer still manifests itself as a structuring means of a gender hierarchy. We conclude that women in management positions in Brazilian soccer represent a resistance to occupy spaces traditionally reserved for men, shaking established power structures and questioning established social discourses.

Keywords: Gender. Women. Soccer. Sports management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Clubes que disputaram as séries A,B e C do campeonato Brasileiro em 2017...	38
Fotografia 1 – Roberta Fernandes.....	43
Fotografia 2 – Sônia Andrade.....	44
Fotografia 3 – Myrian Fortuna	45
Fotografia 4 – Dorizelha Rocha.....	46
Quadro 1 – Perfil das mulheres gestoras.....	48

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CEFOR	Centro de Formação de Jovens Futebolistas
CEME	Centro de Memória do Esporte
COB	Comitê Olímpico Brasileiro
COI	Comitê Olímpico Internacional
FACC	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis
FAEFID	Faculdade de Educação Física e Desportos
FIFA	Federação Internacional de Futebol
GEFSS	Grupo de Estudos em Educação Física, Saúde e Sociedade
ONU	Organização das Nações Unidas
PPGEF	Programa de Pós-Graduação em Educação Física
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	20
2.1	O FUTEBOL MUITO ALÉM DO ESPETÁCULO: A GESTÃO.....	20
2.2	O ESPORTE E O TRABALHO DE MULHERES.....	26
3	METODOLOGIA.....	34
3.1	INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS.....	35
3.2	PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	37
3.3	TRATAMENTO DOS DADOS.....	47
4	TRAJETÓRIA DE MULHERES EM CARGOS DE DIRETORIA E GESTÃO NO FUTEBOL BRASILEIRO.....	48
4.1	INÍCIO DA TRAJETÓRIA: RELACIONAMENTO COM O CLUBE, PESSOAS IMPORTANTES, CAPACITAÇÃO E REDES DE CONTATOS.....	49
4.2	DESAFIOS DA CARREIRA: DIFICULDADES ENCONTRADAS, SITUAÇÕES INDESEJADAS.....	55
4.3	ASPECTOS PARTICULARES DO CARGO: TOMADAS DE DECISÃO NO CLUBE; CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL; DIFICULDADES PARA PERMANECER NO CARGO.....	59
4.4	CENÁRIO E OPORTUNIDADES PARA O FUTURO: ASPECTOS FUNDAMENTAIS PARA O SUCESSO; OPORTUNIDADES E ESCASSEZ DE MULHERES; PERSPECTIVAS FUTURAS.....	65
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
	REFERÊNCIAS.....	74
	APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO DAS GESTORAS	79
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....	81
	APÊNDICE C – ENTREVISTAS.....	84
	ANEXO A – PARECER CEP.....	155
	ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	158

1 INTRODUÇÃO

As questões de gênero estão cada vez mais presentes nos debates atuais, bem como o seu imperativo em desconstruir as representações binárias, discriminações e preconceitos que ao longo da nossa história apartaram, em especial, as oportunidades e os direitos das mulheres. Sabemos que historicamente homens e mulheres não tiveram as mesmas oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. As mulheres foram submetidas ao espaço doméstico e aos homens, além do domínio do espaço público, foi instituído o poder econômico e sobre a família.

O acesso ao mundo do trabalho assalariado não foi uma livre escolha das mulheres nem se traduziu, para elas, em maior bem-estar e independência. Foi a miséria que as empurrou para as fábricas, onde se viram obrigadas a desempenhar os trabalhos mais penosos e pior remunerados (OLIVEIRA, 1993, p.42).

Os estudos teóricos sobre a divisão sexual do trabalho têm sua origem, segundo Hirata e Kergoat (2007), nos movimentos feministas¹, na França da década de 1970. Tais estudos tratam de colocar centralmente as relações de poder entre os homens e as mulheres, a partir das relações de dominação, opressão e exploração dos homens sobre as mulheres. Por divisão sexual do trabalho devemos entender, no sentido geral, o trabalho profissional e o trabalho doméstico, remunerado e não remunerado. A divisão não é um fenômeno natural, mas o resultado de determinadas condições históricas e ideológicas que formam os sistemas socioeconômicos.

¹ Segundo Márcia Tiburi (2005, s/p), “podemos dizer que o feminismo é uma teoria prática que surge das condições concretas das relações humanas, enquanto essas relações são baseadas em relações de linguagem que são relações de poder. Um poder constituído com base no que se pode chamar de paradigma masculinista. O feminismo é uma crítica concreta da sociedade que tem base em uma ação teórica inicial e que é constitutiva da prática enquanto crítica da dominação masculina”. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/o-que-e-feminismo/>. Acesso em: 18 abr. 2019.

“Costuma-se definir como ‘Primeira Onda’ o movimento feminista que, no final do século XIX e início do XX, reivindicava para as mulheres direitos políticos (votar e ser eleita), direito à educação com currículos iguais às dos homens e direito ao trabalho remunerado com salário igual por trabalho igual” (PEDRO, 2013, p. 256). A “segunda onda” tem início “a partir de meados de 1960 e que acrescenta reivindicações referentes à sexualidade (direito ao prazer), ao corpo (aborto e contracepção) (PEDRO, 2013, p. 256)”. A segunda onda feminista atingiu o Brasil, e até o fim dos anos 1980 o rótulo de feminista não era aceito, pois era associado à “luta de mulheres masculinizadas, feias, lésbicas, mal-amadas, ressentidas e anti-homens” (PEDRO, 2013, p. 240).

Segundo Ramos (2017) A “terceira onda” do feminismo se dá a partir da década de 1980: “[...] aqui a questão que se abre é justamente sobre quem seriam esses sujeitos do feminismo. Reconhece-se que as mulheres, antes de formarem conjunto uno e homogêneo, são atravessadas por questões de classe, raça, região, dentre outras que as diferenciam, e que por vezes as impedem de se identificar com a categoria “mulheres” (RAMOS, 2017, p. 52 apud ELEUTÉRIO, 2017). Essa fase, que critica as categorias de identidade, ainda está presente nos movimentos coletivos atuais.

Segundo Hirata (2015, p.4), “não se pode pensar a divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres sem associar essa divisão à repartição do saber e do poder entre os sexos na sociedade e na família”. Tais relações se baseiam em um princípio de hierarquia que atribui maior valor ao trabalho masculino em detrimento do feminino, através de melhores oportunidades e salários. Além disso, o trabalho do homem é sempre considerado superior ao desempenhado pela mulher. Essa característica é fruto de uma construção social decorrente das relações sociais entre os sexos.

Tem como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.599).

Ainda segundo as autoras, tal forma de divisão pode se dar através de dois princípios: o princípio hierárquico, como dito anteriormente, no qual o trabalho do homem vale mais do que o trabalho da mulher; e o princípio da separação, em que divide-se os trabalhos em “de homens” ou “para homens” e “de mulheres” ou “para mulheres”. Assim, tal segregação exclui homens e mulheres de determinados campos de atuação baseados em seu “papel” social ideologicamente construído, rebaixando-os ao seu sexo biológico.

Em sua obra “A Reengenharia do Tempo”, a autora Rosiska Darcy de Oliveira (2005) nos mostra que o cenário trabalhista vem se adaptando às necessidades que surgem com as demandas do novo século e possibilitando o surgimento de novos modelos de carreiras, que demandam menos tempo presencial através dos teletrabalhos, trabalho compartilhado e *homeoffices*, por exemplo. Entretanto, isso não significa necessariamente menos tempo de trabalho efetivo.

Ainda é exigido da mulher a criação e educação dos filhos, e o cuidado da casa, dificultando sua dedicação profissional e promovendo uma jornada dupla e às vezes tripla no cuidado com a família. Já os homens ainda não partilham socialmente do cuidado e da educação dos filhos, dedicando-se, na maioria das vezes, integralmente ao trabalho. Isso significa dizer que as mulheres não desfrutam das mesmas oportunidades que os homens e muitas vezes se vêem desestimuladas e acabam abrindo mão de suas carreiras (OLIVEIRA, 2005).

É inegável que as condições femininas na sociedade mudaram. Mas, ainda há um enorme abismo entre os gêneros e a maneira como eles estão colocados no mercado de trabalho e em diversos ambientes.

Mas uma das mudanças mais importantes na condição das mulheres e um dos fatores mais decisivos da transformação dessa condição é, sem sombra de dúvida, o aumento do acesso das jovens ao ensino secundário e superior, que, estando relacionado com as transformações das estruturas produtivas (sobretudo o desenvolvimento das grandes administrações públicas ou privadas e das novas tecnologias sociais de organização de quadros), levou a uma modificação realmente importante da posição das mulheres na divisão do trabalho: observa-se assim, um forte aumento da representação de mulheres nas profissões intelectuais ou na administração [...] (BOURDIEU, 1998, p.108).

É possível afirmar, segundo um trabalho de Loureiro, Costa e Freitas (2012) intitulado “Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?”, realizado em profundidade a partir de 12 entrevistadas mulheres que atuam em cargos executivos em grandes empresas privadas no Rio de Janeiro, que é significativo o número de mulheres em ascensão em cargos de diretoria e gerência. Tal aspecto evidencia outra característica peculiar, que além de serem mais jovens, essas mulheres conseguem alcançar os cargos gestores em menos tempo. Conforme os autores “mais de 80% das diretoras tinham menos de 50 anos em comparação a 64% dos diretores, mas 44% delas estavam no emprego há menos de três anos.” (LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012, p. 132)

É preciso fazer mudanças para se obter maior representatividade das mulheres nos papéis de liderança, provando que mulheres e homens não diferem em suas habilidades para comandar, se estiverem em posições semelhantes (GOMES, 2006, p. 87).

No campo profissional esportivo, o espaço das mulheres vem sendo conquistado com o passar dos anos. É possível perceber uma maior participação feminina na gestão do esporte naqueles países que, de alguma forma, adotaram políticas de ação afirmativa direcionadas para esse fim (GOMES, 2006).

O Comitê Olímpico Internacional (COI), no ano de 2003, recomendou a todas as instituições que atuavam sob suas normativas, que a composição de seus órgãos executivos deveria ter, pelo menos, 20% de mulheres até o ano de 2005. Segundo um levantamento de Gomes (2006), o COI apresentava o percentual de 4% no quantitativo de mulheres. No que diz respeito às lideranças no cenário atual, o Comitê apresentou seu balanço estatístico registrando 21,4% de mulheres membros em 2017 e 30,8% em 2018. Em primeiro de janeiro de 2019 o número chegava a 33%, sinalizando uma possível equidade.

As entidades esportivas hoje buscam promover a equidade de gênero atuando em suas organizações por meio de estatutos e agendas. Nesse sentido, a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), no início de 2017, formulou um novo regulamento que disciplina o sistema de concessão de licenças para os clubes de futebol brasileiros. Segundo a Confederação, a obtenção da licença será condição *sinequa non* à participação em determinadas competições nacionais e também continentais.

Com direitos e deveres, a regulamentação versa sobre condições financeiras, jurídicas, técnicas e outras necessárias aos clubes para a obtenção da licença anual. Dentre essas várias condições, a profissionalização dos gestores e a preocupação com o futebol de mulheres e com a igualdade de gênero já ficam evidentes na descrição do anexo I da lei, presente no estatuto da CBF do ano de 2017², o qual afirma que “qualquer menção ao gênero masculino prevista neste anexo I deve ser igualmente compreendida no feminino e vice-versa, sempre que aplicável” (ESTATUTO..., 2017, p.23).

Em 2018, a Federação Internacional de Futebol (FIFA), órgão máximo que regulamenta o futebol em nível internacional, lançou uma cartilha intitulada “Estratégia Global para o Futebol Feminino” em que apresenta como vai trabalhar com seus membros associados para o desenvolvimento e compreensão da modalidade. A cartilha foi apresentada pela diplomata senegalesa, Fatma Samoura, nomeada em 2016 como secretária-geral pelo então presidente, se tornando a primeira mulher a ocupar um dos mais importantes cargos na entidade, o que também mostra um panorama que vem surgindo nos setores esportivos, sendo cada vez mais incentivado.

A Exemplo da FIFA, o Comitê Olímpico Internacional (COI) e o Comitê Olímpico Brasileiro (COB) também adotaram tais políticas. Como líder do movimento esportivo, o COI adota uma importante ação de promoção da igualdade de gênero no esporte (*Promotion of gender equality in Sport*), obtendo grande progresso no que diz respeito à equidade na participação de homens e mulheres atletas nos últimos jogos olímpicos, que já se aproxima de 50%, segundo dados oficiais do site do COI. A Agenda Olímpica 2020 (*Olimpic Agenda2020*) traz como prioridade o balanço de gênero no esporte.

No ano de 2007, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou a cartilha “Mulheres, igualdade de gênero e os esportes”, com o intuito de apontar o esporte como uma importante ferramenta para desafiar os estereótipos e a discriminação de gênero, transformando-se em um promotor de igualdade e empoderamento feminino. O COB

² Disponível em: <https://resources.fifa.com/image/upload/women-s-football-strategy.pdf?cloudid=z7w21ghir8jb9tguvbcq> Acesso em: 27 maio 2019.

associa suas ações à ONU mulheres, membro da ONU, com o projeto “Uma vitória leva a outra³”, por meio do qual os órgãos buscam promover espaços seguros para que meninas de 10 a 14 anos possam praticar esportes. Igualmente relevante, a ONU mulheres traz uma cartilha sobre os “Princípios de Empoderamento das Mulheres⁴”, com sete princípios básicos para promover economicamente a participação e o empoderamento de mulheres na sociedade, são estes: estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível; tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa; promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres; apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing; promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social; medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

No futebol, aos poucos, as mulheres vêm garantindo seu espaço de atuação. Mas, ainda que, segundo Novais (2018), a prática do futebol de mulheres venha aumentando quantitativamente e ganhando maior visibilidade, ainda é possível observar um predomínio masculino acentuado, e tal verdade não se aplica aos campos da gestão e do treinamento. O futebol de mulheres e as mulheres que atuam no futebol ainda são tratados como amadores, ou mesmo invisíveis, pois, “praticamente não existem registros oficiais sobre as equipes de futebol de mulheres e, por conseguinte, sobre as treinadoras e suas atuações” (NOVAIS, 2018 p.22). Outro exemplo desse quadro de escassez são as árbitras “recém-chegadas” nesse cenário, se compararmos a formação para homens na arbitragem se inicia em 1886 pela Federação de Arbitragem, e a primeira mulher árbitra só foi reconhecida quase 90 anos depois, em 1971, como afirma Monteiro (2016).

Em se tratando do comando do futebol, os homens ainda representam maioria e as mulheres são sub-representadas. As esferas diretivas e gerenciais do esporte, que inclui os cargos liderança e de tomadas de decisão, ainda constituem um espaço de domínio masculino, o que, segundo Norman (2010), pode ser explicado pelo fato da associação entre autoridade e masculinidade ainda ter grande força na percepção social. Essa discrepância entre homens e mulheres na direção esportiva vem ao longo do tempo provocando

³ Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/umavitorialevaaoutra/>. Acesso em: 27 maio 2019.

⁴ Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 27 maio 2019.

questionamentos, embora o empoderamento da mulher no esporte, segundo Mourão (1998) tenha se dado pela via da conciliação.

[...] a inserção e crescente participação das mulheres na prática de atividade física e nos esportes, deu-se pela via da conciliação, com demandas explícitas, mais sem lutas, nem embates, na medida em que esse processo de visibilidade da mulher no esporte, não foi marcado pela intenção de mudar a condição feminina nesta área, a ordem social que se impunha, ou mesmo a hierarquia de gênero que se estabelecia na sociedade brasileira (MOURÃO, 1998, p.08).

Entretanto, para se manterem e progredirem em seus cargos, as mulheres gestoras se deparam com muitos obstáculos, desde o preconceito até as constantes provações sobre a capacidade intelectual e profissional. Tal situação nos leva a questionar o fato de encontrarmos tão poucas mulheres atuando nesses cargos. Quais os fatores limitantes ao acesso e à ascensão de mulheres nesse ambiente e na projeção de suas carreiras?

Em meio a esses dados, venho relatar a minha motivação pessoal para a realização deste estudo. Seguindo o padrão comum da nossa sociedade, dediquei boa parte da minha infância, adolescência e idade adulta à prática do balé clássico e das artes corporais, com o intuito de desenvolver e manter a delicadeza e o delineamento corporal tão inerente à feminilidade normativa, bem como me profissionalizei como professora de balé e dança devido à paixão e aos anos de experiência. Meu relacionamento com a gestão no futebol surge somente na graduação em Educação Física, poucos anos atrás.

Sempre fui uma criança muito ativa. No colégio, sempre gostei da prática desportiva, mas o futebol nunca foi o meu preferido. Arrisco a dizer que das poucas vezes que aderi à prática foi pela obrigatoriedade curricular nas aulas de educação física. Em dado momento, logo no início da graduação, conheci um ex-aluno da Faculdade de Educação Física e Desportos da Universidade Federal de Juiz de Fora (FAEFID/UFJF), instituição onde me graduei: Rodrigo Cintra, que na ocasião ministrava uma palestra sobre gestão de carreiras.

Rodrigo Cintra, uma personalidade da arbitragem no quadro nacional e também atuava como Gestor de Esportes em sua própria empresa, com uma trajetória de sucesso e realização profissional. Ele me disse que havia escolhido esse caminho baseado na obra do autor W. Chan Kim, “A estratégia do oceano azul”, que pauta-se na premissa de que é preciso buscar mercados ainda não explorados e que para ser diferente é preciso pensar diferente e fazer aquilo que ninguém quer fazer.

A frase “fazer o que ninguém quer fazer” me marcou. Segui seus conselhos e entrei para a Empresa Júnior⁵ do curso, a Assessoria e Consultoria Esportiva Júnior (ACE Jr.), na época com pouquíssimos adeptos, com o objetivo de conhecer mais sobre a gestão esportiva e tentar explorar todas as possibilidades que a graduação em Educação Física poderia me oferecer. Por sorte, ou acaso, meu primeiro projeto na empresa foi a Taça BH de Futebol Júnior⁶, sediada na própria UFJF, um projeto de escala nacional que me permitiu estar em contato com diversos clubes das categorias de base do Brasil e me possibilitou conhecer mais sobre o universo futebolístico no país pela ótica gerencial, o que culminou em uma aproximação com o projeto de extensão de futebol da UFJF e o Centro de Formação de Futebolistas (CEFOR) e um convite do coordenador do projeto, o professor Marcelo Matta, para atuar em sua gestão.

Apesar de a FAEFID ser uma instituição com uma cultura de atuação de mulheres jogadoras futebol, e com uma linha de pesquisa científica na área de mulheres e futebol, foi a primeira vez que uma graduanda se envolveu com o projeto de futebol CEFOR, mais especificamente para atuar na parte diretiva. Através do CEFOR, foi possível não só conhecer a realidade do futebol de base no Brasil por meio de visitas técnicas, como participar ativamente desse universo, o que me fez perceber a ausência de mulheres nesse meio, me instigando ainda mais a fazer parte dele.

Em todos os clubes que visitei por meio do projeto de extensão CEFOR, clubes estes de expressão no futebol profissional nacional, fui advertida em relação à convivência com os jogadores e profissionais, em sua maioria (ou totalidade) homens, pelo fato de ser mulher e jovem. Isso acarretou orientações de restrição às vestimentas, restritas às quais eles julgavam que seriam adequadas, aos locais e momentos em que eu poderia estar presente nos centros de treinamento, bem como as possíveis insinuações verbais e excessos que poderiam ocorrer por parte dos homens, uma clara naturalização do machismo e do assédio que muitas mulheres sofrem diariamente de maneira velada. Tais restrições e a recorrente afirmação de que não é comum a mulher buscar uma vivência na área de gestão, tanto nas categorias de base quanto no futebol profissional, foram fatores instigantes que levaram à motivação e o aprofundamento na área da pesquisa.

⁵ Empresa Júnior é uma associação civil sem fins lucrativos, formada e gerida por alunos de um curso superior, cujos principais objetivos são: fomentar o aprendizado prático do universitário em sua área de atuação; aproximar o mercado de trabalho das academias e os próprios, além de uma gestão autônoma em relação à direção da faculdade ou centro acadêmico.

⁶ Taça BH de Futebol Júnior é o segundo principal torneio da categoria no Brasil e organizada pela Federação Mineira de Futebol (FMF).

Pois bem, desde então me dediquei a pesquisar e entender sobre essas poucas mulheres que atuam na gestão de clubes de futebol. Busquei me aprofundar e me especializar a partir de cursos e eventos na área de Gestão Técnica do Futebol e decidi, ao concluir a formação no Bacharelado em Educação Física, realizar a prova para o Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Física (PPGEF-FAEFID/UFJF) em nível de Mestrado, para a linha de pesquisa dos “Estudos dos esportes e suas manifestações”, na FAEFID/UFJF.

A partir da minha participação no Grupo de Estudos em Gênero, Educação Física, Saúde e Sociedade (GEFSS), foi possível me aprofundar nas leituras sobre as questões de gênero e mulheres no esporte, tanto no Programa PPGEF-FAEFID/UFJF quanto nas primeiras disciplinas cursadas no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Administração (FACC/UFJF), em que busquei aproximação com o conhecimento da parte de Gestão Organizacional, englobando assim o interesse do estudo às questões inerentes ao projeto.

Apesar de ser considerada a maior paixão nacional e uma das maiores indústrias do esporte – o futebol movimenta hoje, segundo o relatório da Federação Internacional de Futebol (FIFA) de 2018, cerca de 6,3 bilhões de dólares ao redor do mundo – são escassos os estudos a respeito da temática das mulheres na sua gestão no Brasil, o que pode ser interpretado como um reflexo da escassez de mulheres na ocupação desses cargos.

Dadas as considerações acima descritas, o objetivo deste estudo é compreender a atuação de mulheres em cargos de gestão no futebol profissional masculino brasileiro, por meio das suas trajetórias pessoais e conhecer as formas de inserção, as dificuldades encontradas dentro do ambiente organizacional futebolístico: um ambiente culturalmente masculino. E por fim, descrever uma perspectiva geral, a partir do ponto de vista delas, sobre as características fundamentais, e o quadro de oportunidades e escassez de mulheres atuando em cargos diretivos no futebol brasileiro.

Saber como foi a trajetória dessas mulheres, que ousaram romper com a lógica normativa em um esporte dominado por homens, tanto no campo quanto no setor gerencial, para pleitear tais cargos apresenta-se como um instigante processo que pode trazer inúmeras reflexões às invisibilidades presentes nesse campo esportivo.

Em um breve levantamento quantitativo efetuado para este estudo em 2017, por meio da análise dos integrantes das diretorias encontrados nas páginas oficiais dos clubes brasileiros na internet, foi possível observar que as mulheres em cargos de diretoria e gestão no futebol brasileiro representam apenas 1,66% do total de 240 cargos possíveis, aqui

analisados. Estes números analisados consideraram os 04 cargos diretivos previstos pelos estatutos dos clubes (presidência, vice-presidência, diretoria geral, diretoria/vice-presidência de futebol), em 60 clubes que disputaram as séries A,B e C do Campeonato Brasileiro da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) no ano de 2017.

Nesse sentido, a inquietude geradora desta pesquisa é reflexo da escassez de mulheres presentes em cargos de diretorias de clubes de futebol e da forma superficial e, às vezes, pejorativa como vemos a mídia abordar a presença e atuação dessas mulheres nesses cargos, além do ineditismo do assunto nos estudos científicos. A relevância desta pesquisa está na importância das discussões de gênero dentro do cenário trabalhista no esporte, bem como na visibilidade que esta possibilidade traz, para que mais mulheres busquem tal representatividade promovendo uma equidade de participação de mulheres, não só nas diretorias de futebol, mas em todos os âmbitos esportivos.

Esta dissertação está organizada em cinco capítulos. O primeiro expõe a introdução à pesquisa, o segundo traz uma revisão de literatura sobre a gestão no futebol e as mulheres no trabalho e no esporte, realizada a partir da busca em literaturas nacionais e estrangeiras de artigos, teses e livros. O terceiro descreve os procedimentos metodológicos; o quarto aborda a análise dos dados empíricos a partir das categorias início da trajetória, desafios da carreira, aspectos particulares do cargo e cenário de oportunidades para o futuro; e o quinto, apresenta as considerações finais para o estudo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo e interpretativo, na medida em que busca-se compreender os sentidos e significados que as mulheres atribuem à sua participação na gestão esportiva, a partir da análise de suas trajetórias profissionais em cargo

de diretoria e gestão no futebol brasileiro (TRIVIÑOS, 1987).

2.1 O FUTEBOL MUITO ALÉM DO ESPETÁCULO: A GESTÃO

O esporte na modernidade é repleto de significados e cada vez mais vem atribuindo relevância para instituições, grupos e indivíduos, construindo mitos e propagando símbolos (DA MATTA, 1982). As características que são socialmente construídas se revelam através da religião, da política e do esporte. Segundo Da Matta “cada uma dessas esferas é uma espécie de filtro ou operador, através do qual a ordem social se faz e refaz, inverte-se e reafirma-se, num jogo básico para sua própria percepção” (1982, p.23). Por trás do espetáculo midiático que o futebol hoje nos proporciona, existe um simbolismo nas histórias dos clubes desde suas origens.

No Brasil, o futebol transformou-se em tamanho fenômeno que conhecemos hoje, berço de grandes jogadores, que com seu estilo próprio de jogar é mundialmente reconhecido, que movimentava uma das maiores indústrias da atualidade (DA MATTA, 1994).

Palco de uma paixão exacerbada por parte dos torcedores, o esporte mais praticado no mundo está fortemente enraizado na cultura brasileira, traz em seu histórico um percurso de evoluções e regulamentações que o torna este grande mercado de bens simbólicos que representa hoje.

Diversos clubes de grande expressão no cenário futebolístico brasileiro foram criados para a prática de outras modalidades esportivas. O futebol passa a fazer parte de suas atividades profissionais somente em um segundo momento. No cenário em que se originaram as associações esportivas suas atividades, em particular, o futebol não poderia propriamente ser considerado como um “negócio”, mas como uma prática esportiva amadora com fins de socialização e lazer (MAZZEI; BASTOS, 2012).

O modelo tradicional de associação em que os clubes se estabeleciam demandavam que sua gestão seguisse o modelo considerado “amador”, pois era conduzida de maneira voluntária pelos membros de sua Diretoria Executiva, formalmente eleita pelos seus sócios a

partir de seus instrumentos estatutários individuais. Este cenário tem por característica uma administração com dedicação em tempo parcial, não remunerada, e por isso, não especializada (MAZZEI; BASTOS, 2012).

A Gestão Esportiva pode ser entendida como um conjunto de conhecimentos interdisciplinares que se relaciona com a direção, liderança e organização do esporte, incluindo dimensões comportamentais, ética, sociais, legislação e preparação profissional (GOMES, 2008).

O campo da gestão esportiva pode ser descrito por três diferentes perspectivas: As funções gerenciais, as habilidades gerenciais e os papéis gerenciais. As funções gerenciais incluem planejamento, organização, liderança e avaliação. Para organizar estas funções, os gestores precisam ter três tipos de habilidades: conceitual, humana e técnica. O campo da gestão esportiva também pode ser descrito em vários papéis interpessoais como: o papel do chefe, de líder, de observador e papéis informativos (monitor, disseminador e porta-voz) e, ainda os papéis de decisão (empresário aplicador de recursos e negociador) (CHELLADURAI, 2001, p. 112).

Na prática, a verdadeira concepção de gestão poderia ser a forma de se alcançar objetivos e metas através de pessoas e com elas por meio de ações como planejamento, organização e avaliação (controle), aplicando tais ferramentas das teorias administrativas no ambiente esportivo, dentro de um contexto de organização, provendo atividades esportivas, produtos, serviços e consumidores, temos então, a gestão esportiva.

Schell (1995) destaca que os personagens principais do espetáculo, os gestores, têm como missão o crescimento da organização, que deve se utilizar das técnicas gerenciais da administração empresarial e o poder de adaptação e negociação ao cenário que movimenta milhões em dinheiro, além de gerar entretenimento, o que significa o ato de gerir pessoas.

Baseado no que preconiza a *National Association of Sport and Physical Education - North American Society for Sport Management Joint Task Force*, (NASPE-NASSM), a primeira associação profissional de gestão do esporte, que criou as diretrizes curriculares para os programas de gestão do esporte nos Estados Unidos, elencou que as dez áreas de competências fundamentais para a atuação do gestor no esporte são: dimensão sociocultural, administração e liderança, ética na administração, marketing, comunicação, orçamento e finanças, aspectos legais, economia, governo e experiência em campo do esporte.

Assim, deveríamos esperar que para assumir os cargos de Gestão Esportiva, mais especificamente no ambiente futebolístico, tanto no Brasil, quanto no resto do mundo, algumas características profissionais e intelectuais deveriam ser de primeira instância no ato

da escolha, mas o que nós observamos na realidade e na prática é um jogo político e de influências, onde em sua maioria indivíduos do círculo de convívio são considerados aptos a tomar as decisões independentemente de sua preparação para o cargo, como afirma Bastos (2004, p. 3).

Paradoxalmente, Souci (2002) analisa a falta de preparo dos administradores em atividade física e esportiva, destacando que ainda persiste o mito de que o simples fato de um profissional ter antiguidade na instituição o credencia e até torna-se critério para a seleção de administradores, sem levar em conta a imensa diferença existente entre “fazer o trabalho” e “dirigir o trabalho”. Tal visão nos parece bastante semelhante do que ocorre nas instituições brasileiras ainda hoje.

Desde a Copa do Mundo⁷ de 1990, foi possível observar o crescimento escalonar do mercado de bens simbólicos ao redor do mundo, mais particularmente, o futebol, vêm atingindo um crescimento econômico incomum. O valor simbólico de grandes proporções que a modalidade alcançou desperta, segundo Berton (2013), uma paixão dos torcedores/telespectadores/consumidores por seus respectivos clubes e jogadores que transformou-se em grande atividade comercial e de prestação de serviços.

Os clubes que hoje são reconhecidos, principalmente, por grandes entidades do futebol profissional, surgiram em um contexto muito diferente do que se encontram atualmente, o que justifica a cultura e conduta de seus dirigentes de uma maneira geral.

Grande parte dos atuais clubes de futebol que integram o quadro da CBF surgiu como clube social esportivo, que representavam um ambiente apenas de convívio social entre amigos e familiares para a promoção do lazer, por isso, o formato associativo sem fins lucrativos em sua origem (MATTAR, 2014). Ainda segundo Mattar, algumas características das gestões atuais nos clubes são influenciadas pela origem e estrutura em que os clubes foram criados.

Clubes são agremiações associativas, baseadas na gestão voluntária.
Clubes de futebol apresentam um complexo paradoxo gerencial: uma única estrutura organizacional baseada no voluntariado que deve gerir tanto as atividades sociais e esportes amadores quanto futebol profissional.
Clubes são instituições altamente politizadas, em que há forte disputa pelo poder.
Clubes apresentam também um complexo paradoxo de orientação: a gestão deve simultaneamente satisfazer os públicos interno (sócios, conselheiros,

⁷ A Copa do Mundo FIFA é uma competição internacional de futebol que ocorre a cada quatro anos. É considerada a competição mais importante do futebol.

funcionários, colaboradores etc.) e externo (mercado, torcedores, patrocinadores, parceiros, consumidores etc.) (MATTAR, 2014, p.6).

Com o passar dos anos, foi possível acompanhar uma evolução da Legislação Esportiva Brasileira, na tentativa de promover uma modernização do esporte, mais especificamente, o futebol, através da implementação de leis mandatórias, o que afetou diretamente a atuação dos clubes e agremiações esportivas buscando incorporar uma nova configuração, desta vez mais profissional, em sua estrutura diretiva.

A primeira delas, Lei nº 8.672, de 6 de julho de 1993 e o decreto 981, de 11 de novembro de 1993, estabelece que as entidades esportivas deveriam gerir suas atividades de fins lucrativos, por meio da transformação em uma sociedade comercial com finalidade esportiva para estruturar a prática desportiva como profissional em bases empresariais, controlando assim, a maioria do seu capital financeiro. A Lei Zico, como foi chamada, porém, não garantia a obrigatoriedade de implementação das ações referidas, apenas sugeria a possibilidade dos clubes serem gerenciados por entidades com fins lucrativos, indicando a intenção do governo de transformar os clubes em empresas. A não obrigatoriedade de implementação da Lei fez com que ela fosse rejeitada pelos dirigentes, pois a transformação dos clubes em empresas poderia refletir na perda de uma série de incentivos fiscais que eram dados aos clubes (FERNANDES, 2000, p.14).

Como um marco, a Lei Pelé em março de 1998⁸, agora uma lei mandatória, decreta a profissionalização, com a obrigatoriedade da transformação dos clubes em empresas, a partir da criação de uma sociedade civil de fins econômicos para gerir seu departamento pessoal nos novos clube empresas. A Lei Pelé, é quem regula atualmente o esporte brasileiro, impacta diretamente nas ações dos clubes recreativos, pois, estes têm como uma de suas características o trabalho voluntário de seus dirigentes. A cúpula diretiva das associações, ainda hoje, não pode, sob hipótese alguma, ser remunerada. Inicialmente, devido à pequena representatividade econômico-financeira dos clubes, tal diretriz fazia sentido, porém, no cenário atual em que esses clubes representam grandes marcas e movimentam quantias e negócios milionários, exigir que seus alto representantes realizem seu trabalho de maneira voluntária, significa uma dedicação parcial e, em muitos casos, não especializada, o que reflete diretamente nos resultados de suas ações (MATTAR, 2014).

⁸ A Lei 9.615 de 24 de março de 1998, mais conhecida como Lei Pelé ou Lei do passe livre, é uma norma jurídica brasileira sobre desporto, com base nos princípios presentes na Constituição, e cujo efeito mais conhecido foi ter mudado a legislação sobre o passe de jogadores de futebol, revogando a chamada Lei Zico (Lei nº 8.672, de 6 de julho de 1993). Enquanto a Lei Zico era uma lei sugestiva, a Lei Pelé é mandatória.

No ano de 2003, surgem duas novas regulamentações que interferem significativamente nas entidades desportivas: O “Estatuto do Torcedor”, Lei n.º 10.671/2003, que dispõe sobre os direitos dos torcedores como cliente principal do futebol e a Lei n.º 10.672/2003, a “Lei de Moralização do Futebol”, que trouxe como obrigatoriedade a aprovação das contas em assembleia geral de associados, através da publicação das demonstrações contábeis devidamente aprovadas por auditores independentes e o mais importante, a responsabilização dos dirigentes em caso de má administração dos clubes.

A transformação desses clubes em empresas, segundo Melo Neto (1998) pode ser definida em dois processos: quanto ao gerenciamento, o nível de “empresarização” do clube, através da modernização das estratégias de gerenciamento e estratégias de mercado que tornam o futebol um negócio rentável, e, as alterações constantes para a adequação dos estatutos dos clubes que os transformam em sociedade comercial.

Consequentemente, os clubes deixaram de ser meras agremiações esportivas e se tornaram grandes organizações, responsáveis por oferecer um produto apaixonante e cada vez mais rentável, sujeito a órgãos fiscalizadores e que devem garantir por lei os direitos dos consumidores, aqui os torcedores. Para garantir que tamanha corporação continue gerando lucros e se mantenha cada vez mais estável, é preciso definir cargos e capacitar indivíduos para gerir não só as questões financeiras pertinentes, mas também as pessoas que estão envolvidas neste processo direta ou indiretamente.

O clube deve ser visto como uma empresa, não só pelos empresários, mas pelo seu consumidor em potencial, o torcedor. A percepção do clube enquanto empresa que objetiva lucros e crescimento, conduz o clube à superação de processos de gestão de um sistema ultrapassado e vicioso, inclusive, em relação à qualificação dos gestores esportivos, que em sua maioria são advindos de outras áreas, que não a do esporte e com pouca qualificação para o desempenho da atribuição (MOCSÁNYI, 2005).

De acordo com Fernandes (2000), as organizações futebolísticas brasileiras, os clubes, são entidades “anacrônicas e ineficientes” que movimentam quantias milionárias de dinheiro, ainda que em seu discurso as entidades se classifiquem como “sem fins lucrativos”. Embora a grande movimentação financeira gerada pelo espetáculo do futebol esteja a cada dia mais, profissionalizando os que atuam em campo, para a garantia de uma maior qualidade da performance e do entretenimento, ainda se mantém uma estrutura amadora na sua alta cúpula de gerência, na medida em que seus diretores, os responsáveis pela administração financeira e tomadas de decisão, não são remunerados.

O processo de tomada de decisão em um clube de futebol é extremamente complexo. A cúpula diretiva tem como desafio lidar com os resultados incertos dentro de campo e com a reação e pressão da mídia, do público interno e dos milhões de telespectadores, processo que demanda tempo, dedicação e presença. Mas como se dedicar tão arduamente a uma atividade não remunerada? O que motiva uma diretoria a dedicar seu tempo a uma ação voluntária tão exposta e sujeita a pressões e julgamentos?

Em sua obra “Na Trave”, Mattar (2014) elenca três possíveis motivos que levam os diretores a assumirem os cargos de suma importância no futebol brasileiro de maneira voluntária, dentre eles, ele coloca como principal e “ideal” o fato do agente diretor ter como prioridade fazer a diferença no clube; que tem como origem o orgulho e a satisfação aliado ao vínculo emocional que “transcende a dedicação meramente funcional, e que tem a paixão como um dos principais fatores motivadores” (p.15). O segundo motivo relaciona o *status* de poder e representatividade que acompanha o cargo além da autonomia na tomada de decisões e a importância diante dos diversos públicos e, por fim, os inúmeros benefícios e visibilidade que tais posições podem trazer, tanto em relação ao clube, como viagens, acessos irrestritos a jogos, entre outros, até as questões políticas e pessoais em relação a negócios e afins.

A não-necessidade de qualificação e inadequação de funções e pessoas para o exercício dos cargos gera consequências não só quanto à ineficiência administrativa e perdas econômicas, mas também em nível de resultado em campo culminando em um ciclo de pressões em massa, tanto interna quanto externamente. As verdadeiras posições de comando são compostas pela Diretoria Executiva e, indiretamente, os Conselhos dos clubes, logo, todas as demais estão subordinadas a elas.

Mesmo a promulgação das leis de regulamentação e profissionalização do futebol não garantiu que estas fossem alteradas. A partir do interesse pessoal dos dirigentes “amadores” dos clubes que foram, à época, desfavoráveis a alteração, pois exigiria deles maior responsabilidade e comprometimento em suas gestões. Isto impediu um grande desenvolvimento em relação à profissionalização do futebol (MAZZEI; BASTOS, 2012).

Para Mazzei e Bastos (2012), a resistência dos dirigentes em transformar a gestão dos clubes de futebol em profissional através da empresarização, que é vigente até hoje, é um efeito do fenômeno conhecido como Risco Moral. O Risco Moral, que se aplica somente aos grandes clubes mais populares, representa uma condição excepcional de tratamento concedida aos clubes pelo poder público. Sua enorme popularidade e o fato de o esporte ser considerado um patrimônio cultural gera um impacto notadamente negativo na sociedade

caso haja uma quebra empresarial desses clubes, fazendo com que o governo seja complacente com o *status quo* desses clubes.

A particularidade da gestão do futebol também se estende na questão do consumidor, no caso, os torcedores. A fidelidade incondicional no esporte não é alterada com a instabilidade ou a insatisfação do torcedor com os resultados do clube, o que faz com que o clube não busque por melhorias necessárias em determinados aspectos, devido ao risco nulo de perder seu consumidor para a concorrência (MAZZEI; BASTOS, 2012).

Há um movimento para uma mudança significativa no setor através das concessões de licenças aos clubes e seus representantes, bem como a capacitação dos seus membros e gestores, promovidas pela própria entidade (CBF). Outras iniciativas pontuais por meio de congressos, seminários e eventos visam difundir e popularizar o conceito de gestão profissional nos clubes de futebol, trazendo uma nova perspectiva no setor e assim, por meio da qualificação dando oportunidade para que novos gestores mais capacitados, sejam eles homens ou mulheres, se destaquem no cenário.

2.2 O ESPORTE E O TRABALHO DE MULHERES

A sociedade brasileira tem por característica sua constituição patriarcalista. A figura do homem surge como principal pelo sustento familiar, enquanto a mulher assume seu papel natural de reprodutora da família (MERCALI et al., 2017)

Observa-se que o patriarcado é entendido como uma situação natural e normal com relação à condição de sujeitamento da mulher pela sua condição biológica e reprodutora. Ou seja, um sistema reconhecidamente de opressão feminina. Uma organização social de reprodução familiar e reforço reprodutivo da mulher (p.59).

De lá pra cá foram inúmeras as transformações no cenário trabalhista, constatadas através das altas taxas de participação das mulheres nos diferentes setores do mercado, incluindo aqueles que demandam a alta instrução como cargos de comando e profissões de prestígio, como advocacia e medicina, sem excluir a mulher de seu principal papel social instituído, no ambiente doméstico (MERCALI et al., 2017).

Para compreender as desigualdades entre homens e mulheres nas corporações, Kanter (1993) desenvolveu uma teoria baseada no modelo das organizações, que tem sido aplicada no contexto esportivo para compreender a baixa representatividade de mulheres nos cargos de expressão, a Teoria das Estruturas Determinantes.

Segundo a teoria, são três as dimensões que explicam as diferenciações entre homens e mulheres no trabalho: oportunidade, poder e proporção, que são um reflexo do sistema. As três variáveis constroem uma abordagem estrutural para os problemas de quantitativos de mulheres e homens nas organizações (KANTER, 2008)

A oportunidade - estrutura de oportunidades, de mobilidade e crescimento – é determinada por questões como taxas de promoções em empregos específicos, etapas de ascensão associadas a uma posição, o alcance e duração das carreiras, acesso a desafios e aumento de habilidades e recompensas. Como uma questão variável para cada pessoa, as perspectivas do indivíduo em relação aos outros, de idade semelhante e tempo na organização (quesitos que, por sua vez, são moldados em parte, pelo caminho percorrido no trabalho ao longo do tempo). A falta de oportunidades delimita a motivação e as aspirações do indivíduo, que não valoriza nem desenvolve suas competências e, por isso, não busca por mudanças (KANTER, 2008).

O poder, diz respeito à capacidade de mobilizar recursos, eficiência do controle do indivíduo dentro do seu sistema, é determinada pelas características formais do cargo que ocupa e das alianças informais. Os fatores capazes de gerar poder incluem a rotina das funções do trabalho, a visibilidade da função, a relevância na resolução dos problemas organizacionais, a aprovação por pessoas de grande status bem como alianças favoráveis, como por exemplo, com patrocinadores (KANTER, 2008).

A proporção se refere ao quantitativo de indivíduos com características semelhantes em um mesmo grupo (KANTER, 2008), como as mulheres no futebol. Segundo Kanter (2008), é um quantitativo simples, que dá importância a quantas pessoas existem e quais grupos sociais são relevantes em uma estrutura organizacional, como a proporção entre homens, mulheres, negros, grupos étnicos. Ser “diferente” significa o quão similar são as pessoas que compõe o grupo de trabalho.

A interação entre as três determinantes formam um ciclo, estabelecendo uma relação de causa e efeito que se embaraçam, porque a estrutura e o comportamento estão relacionados e interagem entre si, ou seja, oportunidades introduzem um novo comportamento, que cria mais oportunidades e, conseqüentemente, poder, que gera mais poder culminando assim, em uma maior proporcionalidade (KANTER, 2008).

Para entender melhor a dinâmica de Kanter, façamos uma relação, segundo Kilty (2006), com princípio da similitude. É inerente ao ser humano buscar se estabelecer em círculos sociais com seus semelhantes, portanto, uma das condicionantes que restringe a ascensão profissional das mulheres em ambientes considerados masculinos é o fato de que,

homens tendem a contratar homens e mulheres contratam mulheres, onde num contexto de desigualdade, mantêm-se a escassez de executivas mulheres e a lógica se perpetua.

Quando um grupo é sub-representado com menos de 15% do efetivo em uma ocupação profissional, ele é visto como mero símbolo. Esses grupos simbólicos são isolados das redes de contatos e do grupo dominante, que apresenta vantagens para o grupo dominante e desvantagens para o grupo dominado e uma vez que isso acontece, é difícil mudar essa dinâmica, fazendo com que o grupo dominado tenha dificuldades de obter reconhecimento e credibilidade (KANTER, 2008).

As mulheres que no ano de 2017 atuavam em cargos de diretoria e gestão no futebol brasileiro representam apenas 1,66% do quantitativo total de cargos possíveis analisados para este estudo. Para os duzentos e quarenta profissionais que atuavam em cargos diretos e estratégicos nos clubes, apenas quatro são mulheres, o que nos indica que essas mulheres são sub-representadas e ocupam um lugar simbólico na gestão do futebol brasileiro. Tal dado mostra que as discussões de gênero nas organizações são hoje emergentes na medida em que estas sub-representações de mulheres em cargos de gestão esportiva demonstram um histórico de ausência e invisibilidade na área e refletem as interdições que viveram ao longo do século XX.

Como o enfoque desta pesquisa é o gênero e o trabalho na esfera gerencial do futebol, nos deslocamos a pensar o gênero a partir das problemáticas decorrentes do campo do futebol em microescala. Ou seja, nosso enfoque está nas estruturas estruturantes que participam e constituem e, às vezes dificultam a inserção e permanência das mulheres no trabalho quando se trata do campo esportivo futebolístico.

Tais sutilezas podem ser pensadas como micropoderes, que se estabelecem a partir das relações de poder presentes no cotidiano, não só no arcabouço social, mas específico do ambiente masculinista em que se estruturou o futebol. “De modo geral, penso que é preciso ver como as grandes estratégias de poder se incrustam, encontram duas condições de exercício em micro-relações de poder” (FOUCAULT, 2005, p.42). Os micropoderes que se misturam visando cumprir metas de um planejamento estratégico, neste caso, na instituição futebol, que está inscrita numa cultura e sociedade que ajuda a reproduzir a organização sexista vigente, resultando em macropoderes, que comandam a instituição.

É importante enfatizar o emprego do termo “gênero” como categoria analítica, que segundo Joan Scott (1993, p.75), é utilizado como sinônimo de “mulheres” em livros e artigos que tenham como tema a história das mulheres e, mesmo quando se refere a certos conceitos analíticos, visa obter reconhecimento deste campo de pesquisa. Tal conceito nos

faz notar os processos utilizados para explicar as desigualdades sociais no interior de redes de poder, como a diferença biológica que culmina nas formas de inclusão e exclusão de sujeitos e grupos. Uma forma de se referir exclusivamente às origens sociais das subjetividades de homens e mulheres.

Os discursos que se acomodam nos corpos e os generalizam, nos permite perceber que “os corpos carregam discursos como parte de seu próprio sangue” (PRINS; MEIJER 2002, p.163) e nos induzem a acreditar que determinadas características são inatas ao sexo biológico.

Podemos associar este pensamento ao que se denomina “determinismo biológico”, uma perspectiva teórica que nos dá a ideia de que as “normas comportamentais compartilhadas, bem como as diferenças sociais e econômicas existentes entre os grupos humanos – principalmente de raça, classe e sexo – derivam de distinções herdadas e inatas” (GOULD, 1999, p.4) e acaba que determinam, “traços de caráter, o comportamento, as funções sociais, os espaços de pertencimento e as possibilidades de movimentação para eles e para elas” (GOELLNER 2007, p.3).

Em sua obra “Judith Butler e a Teoria Queer” (2012), Sara Salin nos mostra a ideia da autora de que identidades são constituídas. O sujeito não é preexistente, o que significa dizer que é possível reconstruir o sujeito e sua identidade de maneira a subverter as estruturas de poder que foram instituídas.

Ao buscar pertencer a determinado grupo, o sujeito adquire uma nova identidade desde que este meio o permita através da reciprocidade encontrar aquilo que ele busca, dado que “as verdadeiras subjetividades vem a se desenvolver somente em comunidades que proveem reconhecimento recíproco” (*Subjects of Desire*, 1987, p.58), pois, as identidades se constroem através do olhar do reconhecimento do outro (SALIN, 2012, p.44).

Segundo Yannoulas (2013), as carreiras consideradas femininas são lineares com longos períodos de estagnação e mudanças e, muitas vezes são influenciadas por algum homem a quem confiou a elas determinado cargo de tamanha importância e confiança. Na busca pelo olhar do outro, elas interpretam tamanha confiança não como mérito próprio de seus esforços, mas pela tamanha bondade desses homens munidos de poder em determinada posição estratégica e por esta razão, buscam constantemente provar o valor do seu trabalho.

Apesar do recorrente discurso de igualdade de condições e oportunidades, existem diferenças na participação feminina no mercado de trabalho, não só em relação a salários, mas também de oportunidades de carreiras ou exercer determinadas funções (CRAMER *et al.*, 2012).

Se pensarmos de maneira mais abrangente a respeito de mulheres em cargos historicamente masculinos, a exemplo das engenharias e áreas técnicas, é escasso o quantitativo de mulheres designadas para o trabalho de campo em canteiros de obras e subestações de energia elétrica. O estigma de ambiente masculino, bruto, sujo, sem infraestrutura e alojamento satisfatoriamente adequado para elas, para exercício do trabalho pesado que demande força física, exclui a figura “feminina” deste ambiente (YANNOULAS, 2013).

Entendemos, portanto, que as identidades se constroem através de sistemas de poder, um poder relacional e político. Um poder que não se possui, mas se exerce de maneira natural nas relações humanas, pelas tensões e forças em diferentes direções, as redes de dominação e exploração se interferem umas nas outras, mas não coincidem com a liberdade para resistir, pois sem a possibilidade de resistir, não há poder (FOUCAULT, 2005).

O fato de as mulheres, desde a infância serem preparadas para desempenhar papéis domésticos sugere que os processos de socialização estão ligados às relações de gênero e é, portanto, algo que não pode ser mudado facilmente (LUZZARDI; ZAGO, 2016). O trabalho doméstico (o cuidado e a criação dos filhos, responsabilização pela educação dos mesmos, cuidado da casa e muitas vezes, do companheiro), que as mulheres realizam sem remuneração e treinamento prévio, configura a dupla, e às vezes tripla jornada de trabalho da mulher, o que pode ser considerado um dos fatores determinantes na falta de líderes femininas no esporte. Muitas vezes não conseguem se dedicar inteiramente a todas as demandas pessoais, profissionais e, no caso, de dirigentes voluntárias, o que nos sugere a hipótese do porquê as mulheres não se comprometerem com cargos diretivos em organizações esportivas (PFÍSTER, 2003).

São diversos os fatores que influenciam e rotulam a capacidade de liderança e a disponibilidade da mulher:

1. Fatores individuais como competência, motivação, prioridades, atitudes desenvolvidas no curso da socialização (que inclui qualidades e estilo de liderança, e atitudes com relação ao poder, busca pelo prestígio, etc.);
2. Recursos como disponibilidade de horários, assim como recursos econômicos e/ou materiais (capacidade de trabalho, apoio da família e do parceiro, influência na comunidade, importantes contatos e conexões);
3. Reais ou supostos conflitos entre o trabalho no clube e outras áreas da vida (por exemplo, parceiro e/ou filhos). Este último fator é muito importante: as oportunidades de trabalho e liderança para as mulheres são influenciadas de forma concreta pela sua situação familiar, pois liderança exige uma grande disponibilidade de tempo, energia e concentração, além da flexibilidade (PFISTER 2003, p.29).

O desenvolvimento do espaço da mulher no esporte no país, incluindo o futebol, foi atrasado por um histórico de preconceitos e proibições pautado em premissas atribuídas ao gênero, a prática do desporto feminino foi seccionada pelo governo. Com início na década de 1920, o futebol passa a se tornar o esporte mais popular no país e o Brasil a competir em nível internacional, o que leva o Estado a regulamentar o desporto nacional (CASTELLANI FILHO, 2012). Na década de 1930, novos atos normativos surgem com o objetivo de regulamentar as atividades esportivas.

O artigo 54 do Decreto-Lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941⁹, que vigorou até a década de 1970, limitava as modalidades liberadas para as mulheres, "às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos (CND)¹⁰ baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país". No período da ditadura militar, com a deliberação nº 7 de 1965 o CND delimitou a participação das mulheres no esporte brasileiro: "Não é permitida [à mulher] a prática de lutas de qualquer natureza, do futebol, futebol de salão, futebol de praia polo aquático, polo, rugby, halterofilismo e baseball", versava. Mesmo com o fim da CND na década de 1990, a herança de proibições ainda pairava sobre as mulheres no futebol (CASTELLANI FILHO, 2012).

Para Goellner (2007), a participação de mulheres no esporte sempre foi alvo de muitas controvérsias. Para as mulheres, é socialmente permitido vivenciar o espetáculo esportivo desde que não deixe de lado, os importantes atributos de sua "essência feminina". Tais argumentos operam como mecanismos de exclusão e inclusão nos diferentes âmbitos do esporte, demarcando seus espaços de sociabilidade e insistindo na prerrogativa de que determinadas atividades não são apropriadas à sua natureza frágil.

Entretanto segundo a autora, não é o corpo físico que define a modalidade esportiva mais adequada para uma mulher, nem mesmo se ela tem ou não capacidade para gerir um clube, uma federação ou para treinar uma equipe.

Mesmo estando em minoria nos cargos diretivos do alto escalão das principais instituições esportivas brasileiras, admite-se a participação feminina com grau de influência nas decisões do esporte. As mulheres possuem, em tese, uma forte rede de micro poderes, elas estão presentes na liderança dos cargos intermediários e técnicos da gestão esportiva, ocupando

⁹ BRASIL. Decreto Lei nº 3.199 de 14/4/41 – Estabelece as Bases de Organização dos Desportos em todo o país

¹⁰ O Conselho Nacional de Desportos - CND foi um órgão administrativo extinto do Brasil em 1993, voltado para os esportes criado pelo Decreto-Lei n. 3.199/41.

cargos nas assessorias especiais, diretorias e gerências de projetos. Assim, acompanhamos a hipótese de que estas mulheres articulam saberes e poderes ascendendo em cargos de assessoria na gestão esportiva, mesmo que de forma limitada (GOMES, 2008, p.13).

Para Belle (1993) não existe mais atribuição de papéis sociais ou espaços reservados em caráter definitivo ou obstáculos intransponíveis entre homens e mulheres. No entanto, há uma segregação velada (ou não tão velada assim) que atingem as mulheres nos espaços de trabalho.

A inserção das mulheres neste meio foi cercada por preconceitos, o que podemos considerar como uma das razões pela qual o futebol de mulheres no país ainda encontra dificuldades para conquistar seu espaço no cenário profissional. Por muito tempo, o cenário esportivo, desafiou as mulheres a conquistarem cargos nos postos diretivos, uma vez que chegam lá, enfrentam uma série de desafios gerados especialmente pela forma como as relações de gênero foram constituídas no mundo desportivo (MOURÃO, 2004).

É significativa a mudança no quantitativo de mulheres no cenário esportivo. Tais mudanças passam não só pelo aumento no número de mulheres que frequentam os estádios, mas pelo número de profissionais envolvidas diretamente com o futebol. Cargos como psicólogas, fisioterapeutas, nutricionistas já apresentam uma representatividade razoável de mulheres, bem como, cargos que anteriormente eram ocupados por homens como, repórteres, apresentadores, comentaristas, árbitros e auxiliares já vem sendo conquistado por mulheres (STALHBERG, 2011).

O primeiro clube a apresentar uma mulher como dirigente no Brasil, foi o Encantado de Novo Hamburgo, em 1971, a lei¹¹ apenas proibia que as mulheres atuassem como atletas, e não como dirigentes, foi então que a professora Jurema Bagatini Ramos assumiu a presidência do clube. Os encantadenses elegeram uma diretoria integrada por mulheres em seus principais cargos (presidente, vice-presidente, secretária, comissões e departamentos), foi uma revolução à época, com tal repercussão que provocou reuniões do antigo Conselho Nacional de Desportos. A diretoria de mulheres esteve à frente do clube por um ano e meio, consagrando-se campeã na categoria de profissionais da 1ª divisão em 1972.¹²

Outra mulher que compõe a lista das pioneiras na gestão dos clubes de futebol no Brasil é Marlene Colla Matheus. Marlene foi sucessora de seu marido, Vicente Matheus assumindo a presidência do Sport Club Corinthians Paulista de 1991 a 1993. Em 2007

¹¹ Artigo 54 do Decreto-Lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941 (CND).

¹² Disponível em: <https://timesdors.blogspot.com/2014/09/memoria-timesdors-historia-do-encantado.html>. Acesso em: 14 abr. 2019.

retorna ao clube como vice-presidente social. Atuou como membro do Conselho de Orientação do clube (CORI)¹³ até 2019, ano de seu falecimento.

O Próximo registro de uma mulher em cargo diretivo em um clube de futebol ocorre em 2010 quando a ex-nadadora, atleta do clube, Patrícia Amorim assume a presidência do Clube de Regatas Flamengo, considerado um dos maiores clubes de futebol profissional do Brasil, ocupando o cargo por um mandato (GOMES *et al.*, 2012).

As novas agendas em apoio às mulheres em todas as esferas do esporte promovidas pelas entidades esportivas nacionais e internacionais (COI, COB, FIFA, CBF) sugerem uma mudança no novo quadro desportivo mundial. A promulgação do novo estatuto da CBF em 2017 sugere uma inserção da mulher no mercado da bola, não só como atleta, mas também na gestão dos órgãos reguladores e nas diretorias dos times profissionais, fazendo com que a estrutura invisível que indiretamente impede, ou ao menos dificulta a inserção das mulheres se rompa no futebol, como já vem acontecendo em maior escala nas outras entidades esportivas.

Portanto, podemos verificar que a invisibilidade e escassez de mulheres no futebol, em todas as suas dimensões, precisa ser superada, e coloca a questão de gênero como algo fundamental a ser debatido no futebol. Neste sentido, o objetivo deste estudo é compreender a atuação de mulheres em cargos de gestão no futebol profissional masculino brasileiro, por meio das suas trajetórias pessoais e conhecer as formas de inserção, as dificuldades encontradas dentro do ambiente organizacional futebolístico: um ambiente culturalmente masculino. E por fim, descrever uma perspectiva geral, a partir do ponto de vista delas, sobre as características fundamentais, e o quadro de oportunidades e escassez de mulheres atuando em cargos diretivos no futebol brasileiro.

¹³ Disponível em: www.meutimão.com.br. Acesso em: 22 jun. 2019.

3 METODOLOGIA

Este trabalho traz como temática central as trajetórias pessoais das mulheres que atuam em cargos de diretoria e gestão no futebol profissional brasileiro masculino e tem como finalidade elucidar quais as formas de inserção, os desafios do dia a dia à frente dos clubes de futebol e as dificuldades encontradas pelas questões de gênero a que estão sujeitas dentro do ambiente futebolístico.

Em função dos objetivos deste trabalho, optou-se pelos pressupostos da História Oral Temática que prevê a objetividade no processo de elaboração e realização das entrevistas. De acordo com Meihy (2005, p. 162):

A história oral temática se compromete com o esclarecimento ou opinião dos entrevistados sobre algum evento definido. A objetividade, portanto, é direta [...]. Detalhes da história pessoal do narrador interessam na medida em que revelem aspectos úteis à compreensão da temática central do estudo.

A escolha da história oral como método de pesquisa tem como premissa dar voz a essas mulheres que constroem um novo cenário na história social e esportiva, escrevendo assim, um novo panorama sobre as relações sociais e de gênero nas organizações futebolísticas. Assim, a história oral como método de pesquisa de trajetórias permite uma nova maneira de fazer ciência, por valorizar a razão como saber intelectual e sensível, pois é necessário ao pesquisador e ao entrevistado acessarem a subjetividade tanto para narrar, quanto para interpretar e se apropriar daquilo que foi narrado, ouvido e sentido no campo da pesquisa (SALGADO, 2014).

Para Bourdieu, as trajetórias são constituições sociais que, “[...] enquanto estruturas estruturadas e estruturantes constituem o princípio gerador e unificador do conjunto das práticas e das ideologias características de um grupo de agentes” (BOURDIEU, 2011 p.191). Nesse sentido, como diz Becker (1993), elucidar de maneira fiel as experiências vivenciadas nas trajetórias dos sujeitos a partir dos seus discursos e suas interpretações possibilita um maior conhecimento sobre determinados grupos e seus agentes sociais, e nos permite dar mais enfoque aos processos históricos e sociais a que esses indivíduos foram forjados.

3.1 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

A fase de coleta de dados foi iniciada em novembro de 2018, logo após o parecer favorável do Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora, sob o número 89550818.9.0000.5147 (Anexo I) e finalizadas em dezembro de 2018. Todas as participantes foram previamente esclarecidas da natureza da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo II).

O roteiro para entrevista semiestruturada (Apêndice B) foi elaborado em conjunto com a Orientadora do estudo e construído junto aos membros do Grupo de Estudos em Gênero, Educação Física, Saúde e Sociedade (GEFSS) da Faculdade de Educação Física e Desportos, da Universidade Federal de Juiz de Fora, adequando, assim, os questionamentos aos objetivos da pesquisa. De acordo com Triviños (1987), uma entrevista semiestruturada é um tipo de entrevista a partir do qual certos questionamentos básicos – apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa – oferecem amplo campo de interrogativas advindas de novas hipóteses que surgem à medida que se recebem as respostas do informante.

A relevância da técnica de entrevista reside na possibilidade de se trabalhar com a experiência individual e ampliar para entradas no espaço pessoal subjetivo, supondo uma sequência menos factual dos acontecimentos da história de vida e mais vinculadas a alternativas diversas, que revelam as narrativas pessoais, por meio de impressões, sentimentos e sonhos (MEIHY, 2005).

O roteiro subdividiu-se em seis grandes blocos: I) a caracterização das mulheres em cargos de gestão no futebol brasileiro; II) a posição de gestora: como se deu sua inserção, desafios do cargo; III) aspectos e características profissionais; IV) aspectos particulares da ocupação; V) perspectiva geral sobre os cargos de diretoria e VI) gestão de mulheres no futuro do futebol brasileiro.

As entrevistadas se encontram geograficamente nas regiões sudeste e centro-oeste, possibilitando assim a realização da maior parte das entrevistas (3) de maneira presencial e a restante (1) por meio de aplicativo de mensagens de áudio via aplicativo WhatsApp¹⁴. É importante esclarecer que o uso de aplicativos como recurso alternativo são reconhecidos e comumente utilizados para esse método de pesquisa. A entrevista via WhatsApp, portanto, não compromete a fidedignidade da coleta de dados para a realização da pesquisa. Segundo

¹⁴ Mais de 1 bilhão de pessoas, em mais de 180 países usam o WhatsApp para manter contato com amigos e familiares, em qualquer hora, em qualquer lugar. O WhatsApp é um aplicativo gratuito que disponibiliza serviços de mensagens e chamadas de uma forma simples e segura. Está disponível em telefones celulares ao redor do mundo todo. Disponível em: www.whatsapp.com. Acesso em: 11 maio 2019.

Miskolci (2011), a abordagem presencial para uma entrevista deixa evidente o caráter científico a que se destina o estudo, fazendo com que a aproximação do sujeito seja mais lenta e gradual. Quando o contato se dá pelos meios digitais é possível criar uma aproximação mais rápida, de forma que a relação entre entrevistador/a e entrevistado/a permita o acesso à intimidade.

O primeiro contato com as entrevistadas foi feito por intermédio de suas assessorias via telefone, as quais, após o esclarecimento da natureza da pesquisa, foi disponibilizado o contato direto via aplicativo de mensagem (WhatsApp) para a marcação dos encontros presenciais ou para o início dos procedimentos metodológicos. O local e horário das entrevistas foram determinados de acordo com a disponibilidade das participantes. Durante as entrevistas permaneceram no local somente a pesquisadora e as entrevistadas.

A gravação dos áudios das entrevistas presenciais, bem como a realizada pelo aplicativo de WhatsApp, foi efetuada através de um aparelho de celular modelo iPhone SE. Após a finalização das entrevistas, deu-se início a fase de transcrição dos áudios. Seguindo as orientações do Manual Básico de Transcrição do Centro de Memória do Esporte¹⁵ (CEME), sempre que necessário, houve uma adequação linguística aos termos utilizados de maneira coloquial e aos traços de regionalismo para a norma culta. Trata-se da etapa na qual o depoimento gravado em áudio é transformado em um documento escrito. Assim, o entrevistador deve ouvir a entrevista e digitá-la integralmente. No texto, o entrevistador e o entrevistado são identificados pelas letras iniciais de seus nomes em maiúsculo, as quais foram colocadas no início de cada fala. As interrupções e finalizações das entrevistas também foram registradas no texto.

As entrevistas foram transcritas na íntegra (Apêndice C) e devolvidas às gestoras por e-mail para que pudessem verificar suas falas, e retificarem, se achassem necessário. Inicialmente, os nomes das participantes da pesquisa seriam mantidos em sigilo, conforme o TCLE, mas, após a revisão de suas entrevistas, todas aprovaram o texto e permitiram a identificação nominal no trabalho (Apêndice A), por se tratarem de pessoas públicas representativas dos clubes em que atuam.

¹⁵ O Centro de Memória do Esporte da Escola de Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (CEME) foi implantado em janeiro de 1997 com o objetivo de reconstruir, preservar e divulgar a memória do esporte, da educação física, do lazer e da dança no Brasil. Disponível em: www.ufrgs.br/ceme/site. Acesso em: 11 maio 2019.





























































3.2 PARTICIPANTES DO ESTUDO

As mulheres gestoras participantes deste estudo que são aquelas que, no ano de 2017, data do levantamento deste estudo, estivessem atuando em cargos de presidente, vice-presidente, diretoria geral ou diretoria de futebol dentro das composições das diretorias executivas e de futebol dos clubes de futebol do Brasil que disputam as séries A, B e C.

No futebol profissional, a principal competição do país é o Campeonato Brasileiro de Futebol, também conhecido como Campeonato Brasileiro ou Brasileirão. O campeonato, em 2017, foi disputado por 128 equipes masculinas subdivididas nas séries A, B, C e D, com representantes de todos os estados. Levando em consideração o baixo nível de profissionalização das equipes pertencentes à série D, em relação às demais, bem como a ausência de fontes e dados suficientes para a análise, as 68 equipes pertencentes ao grupo foram descartadas do levantamento prévio realizado e, por conseguinte, das análises para este estudo.

A CBF é o órgão que regulamenta as competições futebolísticas no Brasil, e em seu site oficial foi possível encontrar todas as equipes que disputam o campeonato. Nas páginas oficiais dos clubes atuantes pelas três principais categorias, é possível encontrar os estatutos e, por meio do levantamento da composição da diretoria executiva e dos integrantes das diretorias de futebol, foi possível observar um total de 240 cargos possíveis.

FIGURA 1 – Clubes que disputaram as séries A, B e C do Campeonato Brasileiro em 2017

Posição	Posição	Posição
1º  Corinthians - SP	1º  América - MG	1º  Sampaio Correa - MA
2º  Palmeiras - SP	2º  Internacional - RS	2º  Csa - AL
3º  Santos - SP	3º  Ceará - CE	3º  Fortaleza - CE
4º  Grêmio - RS	4º  Paraná - PR	4º  Confiança - SE
5º  Cruzeiro - MG	5º  Londrina - PR	5º  Salgueiro - PE
6º  Flamengo - RJ	6º  Oeste - SP	6º  Cuiabá - MT
7º  Vasco da Gama - RJ	7º  Vila Nova - GO	7º  Rama - PA
8º  Chapcoense - SC	8º  Brasil - RS	8º  Botafogo - PB
9º  Atlético - MG	9º  Juventude - RS	9º  Moto Club - MA
10º  Botafogo - RJ	10º  Boa - MG	10º  Asa - AL
11º  Atlético - PR	11º  Paysandu - PA	Posição
12º  Bahia - BA	12º  Figueirense - SC	1º  São Bento - SP
13º  São Paulo - SP	13º  Criciúma - SC	2º  Tupi - MG
14º  Fluminense - RJ	14º  Goiás - GO	3º  Tombense - MG
15º  Sport - PE	15º  Crb - AL	4º  Volta Redonda - RJ
16º  Vitória - BA	16º  Guarani - SP	5º  Joinville - SC
17º  Coritiba - PR	17º  Luverdense - MT	6º  Botafogo - SP
18º  Avaí - SC	18º  Santa Cruz - PE	7º  Ypiranga - RS
19º  Ponte Preta - SP	19º  Aba - RN	8º  Bragantino - SP
20º  Atlético - GO	20º  Náutico - PE	9º  Macaé - RJ
		10º  Mogi Mirim - SP

Fonte: www.cbf.com.br

Cinco foram os clubes em que encontramos mulheres em cargos de gestão no futebol brasileiro, estes clubes disputaram em 2017 o Campeonato Brasileiro nas séries A, B e C, são eles: Sport Club Corinthians Paulista, Fluminense Football Club, Clube de Regatas Vasco da Gama, Tupi Football Club, Vila Nova Esporte Clube.

Esses clubes se diferem em questões de aporte financeiro, patrocínio, compra e venda de jogadores, arrecadação com bilheteria de estádio, programas de sócio torcedor e cotas de televisão, entre outros.

Esta pesquisa tem como interesse analisar os cargos de presidente, que de maneira geral, representa política, social e administrativamente o clube, contrata, suspende e dispensa os empregados e atletas, coordena as finanças; o vice-presidente geral (1º e 2º) tem como função substituir o presidente em sua ausência, e o mesmo designa quais suas atribuições específicas dentro do clube; diretor geral, considerado o mais alto cargo remunerado dentro do clube, é o elo entre a diretoria executiva e as demais diretorias de todas as modalidades praticadas e o diretor de futebol, tem como atribuições as decisões estratégicas que são tomadas dentro de campo, se relacionar com os patrocinadores,

acompanhar o progresso do time, ele é o principal elo entre o que ocorre dentro de campo e as decisões tomadas na cúpula diretiva. Os quatro cargos foram elencados por serem cargos comuns a todos os estatutos dos clubes de futebol do Brasil que foram pesquisados. A seguir, apresenta-se um breve histórico dos clubes que se relacionam com a pesquisa.

Em 1901, o inglês Charles Miller traz para o Rio de Janeiro um esporte já praticado pelas elites paulistas, mas ainda sem adeptos por lá. Contagiados pelo inglês, os fluminenses, como eram chamados os nascidos no estado do Rio de Janeiro, pertencentes à elite da sociedade decidem criar um clube de futebol, então em 1902 nasce o Fluminense Football Club. Logo, em 1903, o clube já começa a disputar campeonatos interestaduais, impressionando os adversários e colecionando vitórias. Uma das marcas do pioneirismo do clube foi a inauguração do Estádio de Laranjeiras, o primeiro estádio de cimento da América Latina. O clube que foi responsável por iniciar as primeiras vendas de ingressos para espectadores também toma a iniciativa de criar a primeira liga carioca, com o objetivo de ter um órgão responsável para organizar as competições. Anos depois, o vitorioso Fluminense é consagrado o primeiro campeão brasileiro de futebol, segundo os registros da Confederação Brasileira de Desportos.

Nos marcos de seu pioneirismo, o Fluminense traz em sua conta o seu estreito relacionamento com as mulheres na torcida. O termo “torcedor” foi criado pelo escritor Coelho Neto ao observar as mulheres que, no calor do Rio de Janeiro, retiravam suas luvas nas arquibancadas e as torciam de nervoso como espectadoras dos jogos, e então, a criação da primeira torcida organizada composta só de mulheres, a Flu Mulher (NAPOLEÃO, 2003). Em 2014, o Fluminense realiza um grande feito na história dos clubes, longe das obrigatoriedades políticas das conformações da diretoria, o clube promove a então diretora jurídica Roberta Fernandes à CEO e diretora executiva geral do clube, um cargo de altíssima confiança e poder dentro do futebol. De acordo com o Capítulo IX seção I e o Capítulo X, Art. 56 de seu estatuto o conselho diretor do clube é formado pelo total de 10 membros.

Também sediado na cidade do Rio de Janeiro, o Clube de Regatas Vasco da Gama foi fundado em 1898, destinado à prática do remo como muitos outros clubes cariocas. Mas em 1904, em uma época em que o racismo no esporte era uma prática comum, elege o primeiro presidente não-branco (mulato) na história dos clubes brasileiros. Em meio à polêmicas para a institucionalização do futebol, um esporte predominantemente de prática da elite, como modalidade competitiva no Vasco, em 1923, os chamados “camisas negras” passam a integrar oficialmente a elite do futebol brasileiro, com uma equipe formada por jogadores brancos, mulatos, negros e operários. O Vasco se torna mais uma vez o primeiro

clube com jogadores não-brancos, vencendo o campeonato carioca daquele ano e, sobretudo, rompendo com o preconceito tão inerente à época. É possível afirmar que o Vasco da Gama quebra o elitismo social inerente à prática do futebol no Brasil. Em 1927, o Vasco da Gama inaugura outro grande feito, a construção de São Januário, até então o maior e melhor estádio da época, construído através da arrecadação de recursos da comunidade, se tornando também um espaço aberto para que brancos, negros, ricos e pobres pudessem frequentar, popularizando ainda mais a cultura do futebol no Brasil.

Em 1956 o clube apresenta ao mundo a primeira mulher a comandar uma torcida no Brasil. Dulce Rosalina presidiu a torcida organizada do Vasco, aos 22 anos, e por lá esteve por mais vinte anos, quando por questões de divergências políticas criou outra torcida a Renovascão. Décadas depois, o Vasco viria a revelar uma das maiores jogadoras de futebol feminino do mundo, Marta Vieira da Silva, uma das principais jogadoras da Seleção Brasileira de Futebol Feminino da atualidade foi escolhida por seis vezes como a melhor jogadora do mundo segundo a FIFA, o que também nos revela a cultura do futebol de mulheres no clube¹⁶.

Em meio a tamanho histórico de pioneirismo em causas extremamente importantes na construção da nossa sociedade e na visibilidade de mulheres, o Vasco elege, em 2017, a primeira mulher a assumir um cargo de 2ª vice-presidente geral do clube que inaugura em 2019, em parceria com o coletivo feminino da torcida organizada e a Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro a cartilha intitulada Vasco Delas voltada para a promoção de ações e eventos em prol da segurança e o acolhimento de mulheres e crianças vítimas de violência. Também como ação de campanha a chapa eleita para a nova diretoria trouxe como proposta concreta e vigente o desconto de 20% apenas para mulheres que aderirem aos programas de sócio-torcedor, com o objetivo de aumentar o quantitativo de mulheres nos pleitos do conselho dando a possibilidade a mais mulheres nas chapas de eleições das diretorias. De acordo com o Capítulo XII, Art. 93 de seu estatuto a diretoria administrativa do clube é formado pelo total de 17 membros.

Tirando o foco das grandes Capitais, no interior de Minas Gerais o alvinegro Tupi Football Club surge em 1912, com o objetivo de tornar a prática do futebol na região mais honrada e leal. Considerado um patrimônio cultural da cidade de Juiz de Fora, a profissionalização do clube se dá somente em 1932, com a inauguração do seu estádio próprio o Salles Oliveira, o maior e mais moderno da região, considerado um marco.

¹⁶ Disponível em: www.vasco.com.br. Acesso em: 24 jun. 2019.

Curiosamente, o primeiro jogo de inauguração do estádio foi contra o carioca Clube de Regatas Vasco da Gama, terminando em um empate. Até a década de 1960 o Tupi viveu sua chamada “época de ouro” emplacando uma sequência de vitórias, consagrando-se campeão invicto da região e vice-campeão estadual, ficando também conhecido como o “Fantasma do Mineirão”, devido aos grandes feitos no estádio da capital mineira. Foi na mesma época que Áureo Gomes Carneiro assume a presidência do clube, se tornando uma peça chave para os acontecimentos que hoje nos levam a esta investigação.

As décadas subsequentes foram marcadas pelos altos e baixos na gestão administrativa e financeira do clube. Dos anos 1970 até os 1990 o clube viu crescer o incentivo a seu profissionalismo e estrutura física pelas mãos de um rico empresário e torcedor apaixonado pelo clube, porém, com a saída de Maurício Baptista o clube se encontrou em uma complicada situação financeira e estrutural, alcançando resultados inexpressivos. Tamanha sazonalidade de vitórias e derrotas, erros e acertos atravessaram décadas e se perpetuam ainda hoje na história do clube (TESTA, 2007). Em 2013, o Tupi viria a realizar um grande feito na história do Futebol brasileiro com a eleição da primeira mulher a presidir o clube, se tornando a segunda mulher a ser presidente de um clube de futebol no Brasil na atualidade, por dois mandatos consecutivos. De acordo com o Capítulo VII, Art. 74 de seu estatuto a diretoria administrativa do clube é formada pelo total de 8 membros.

Tirando o foco das equipes do sudeste, pertencentes à elite do futebol brasileiro, temos grandes conquistas advindas dos clubes do interior. O Vila Nova Futebol Clube, considerado o maior clube do centro-oeste já apresenta a presença de mulheres em sua história desde a sua fundação, o clube nasce em 1943, na jovem cidade de Goiânia (fundada em 1933) sobre a benção de Gercina Borges, a “mãe dos pobres”, emplacando uma série de vitórias nos campeonatos da região. Devido a uma crise financeira, que no geral assolam os pequenos clubes do interior, o Vila teve seu nome social alterado para Operário Futebol Clube em 1946, Araguaia, em 1949, Fênix Futebol Clube em 1950 e, em 1955, volta a se chamar Vila Nova e a disputar campeonatos estaduais. O clube foi o primeiro time goiano a disputar uma competição internacional, em 1999¹⁷. O clube hoje é um dos poucos que completam a lista de mulheres atuando em cargos de diretoria e gestão no futebol elegendo pela primeira vez na história do clube uma 2ª vice-presidente. De acordo com o Título VII,

¹⁷ Disponível em: www.vilanovafc.com.br. Acesso em: 24 jun. 2019.

Capítulo I, Art. 114 parágrafo 2º de seu estatuto a diretoria executiva do clube é formada pelo total de 4 membros.

Em uma reportagem do Nexo Jornal sobre “Qual o papel dos presidentes de clube na governança do futebol¹⁸”, frisa-se a participação dos presidentes dos clubes como membros do Conselho Técnico na CBF e seu poder de voto nas eleições para presidente da entidade, o que reforça a relação direta dos representantes das entidades clubística com a modalidade.

A estrutura organizacional de um clube de futebol pode ser definida como um sistema de redes de tarefas, ou seja, as comunicações que relacionam o trabalho de indivíduos e grupos. O sistema normatizador utilizado pelas organizações para estruturar seu sistema hierárquico de posições de trabalho pode ser representado através de um organograma, que representa como é feita a divisão do trabalho (BRESSAN; LUCENTE; LOUZADA, 2014).

O processo de manutenção dessas posições hierárquicas advém, de maneira geral, de um sistema eletivo politizado que é inerente às associações sociais sem fins lucrativos. São permitidas as candidaturas e, por conseguinte, a eleição somente para membros associados que se organizam através de associações políticas internas, cujos requisitos dizem respeito ao estatuto individual de cada clube. Essa estrutura hierárquica é uma base para o funcionamento geral. Segundo Rodrigo R. Monteiro de Castro (2018), em sua obra “Futebol e Governança”, a Assembleia Geral, órgão máximo que representa os associados, tem como função eleger e empossar os membros do Conselho bem como o presidente e o(s) vice-presidente(s).

O quadro decisório geral dos clubes aqui analisados é comandado pelo presidente e formado por alguns conselheiros, todos eleitos, que assumem as funções de vice-presidente e diretores. Esses membros podem ser especialistas em determinadas áreas. Nesse grupo, os membros se voluntariam à candidatura e a partir de suas vivências profissionais se responsabilizam pelas diferentes demandas do clube, reunindo-se em média uma vez por semana, para discutir os rumos do clube. Logo abaixo dessa diretoria composta pelos membros associados, temos o Diretor Geral (também conhecido como CEO em alguns clubes): profissional remunerado, responsável por executar as estratégias decididas pelos componentes da presidência (BRESSAN; LUCENTE; LOUZADA, 2014).

As cinco mulheres encontradas em duzentos e quarenta cargos que pertencem a esse grupo foram contatadas pela pesquisadora via telefone, e ao final das negociações, quatro mulheres se disponibilizaram a participar da pesquisa. Logo, podemos dizer que este estudo

¹⁸ Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/12/06/Qual-o-papel-dos-presidentes-de-clubes-na-governan%C3%A7a-do-futebol>. Acesso em: 11 jun. 2019.

conta com a quase totalidade das mulheres que atuam nessas posições que se teve registro no ano de 2017. Abaixo, apresentamos as mulheres que participaram deste estudo.

FOTOGRAFIA 1 – Roberta Fernandes



Fonte: Blog Observatório da discriminação racial no futebol¹⁹.

Roberta Fernandes²⁰, 40 anos, casada, é graduada em Direito pela PUC Rio, possui especialização em contratos e pós-graduação em direito no futebol. Ingressou no Fluminense Football Club no ano de 2005 para trabalhar no setor jurídico. Tricolor de coração, a advogada, antes de ingressar no clube, elaborou um dossiê sobre as demandas e processos jurídicos que o clube enfrentava e procurou o responsável pelo setor à época em busca de uma oportunidade. Roberta nos conta que, a partir dessa iniciativa, foi submetida a uma prova escrita e então admitida como advogada assistente. A entrevistada nos relata que foi crescendo profissionalmente, acumulando função também como responsável pelo departamento de Recursos Humanos até chegar à Diretoria Jurídica do Clube. Em 2014, teve seu nome indicado para a Diretora Geral do Clube (CEO). Permaneceu no cargo até o ano de 2018, após o nascimento seu primeiro filho, e em comum acordo com o Presidente do Clube, voltou a exercer somente a função de Diretora Jurídica, função que permanece até os dias atuais.

¹⁹ Disponível em: <https://observatorioracialfutebol.com.br/quem-sao-as-mulheres-que-lutam-por-espaco-no-futebol-carioca/>. Acesso em: 01 jul. 2019.

²⁰ O primeiro contato com a entrevistada se deu no dia 3 de novembro, quando agendamos a entrevista para 15 de novembro de 2018, em seu escritório no Estádio das Laranjeiras, no Rio de Janeiro. A entrevista transcorreu normalmente, durando aproximadamente 40 minutos, com uma interrupção em que o áudio foi pausado para que a entrevistada pudesse atender a um telefonema.

FOTOGRAFIA 2 – Sônia Andrade

Fonte: Mais influente buseness²¹.

Sônia Andrade²², 55 anos, solteira, sem filhos. Graduada em Direito, possui especialização em direito empresarial e marketing. Na data da entrevista, ainda era aluna do curso de Gestão do Futebol pela CBF. Sônia é funcionária pública, titular de um cartório na cidade do Rio de Janeiro. Devido a suas demandas profissionais no cartório, decidiu ampliar o alcance de seus projetos para a área social fundando o Instituto Novo Brasil, com o objetivo de dar títulos de posse para moradores de comunidades carentes. Em suas inúmeras visitas às comunidades do Rio de Janeiro, a registradora pública recebe um convite para agregar suas ações a um evento que seria realizado em São Januário, sede do Clube de Regatas Vasco da Gama, atraindo uma grande quantidade de pessoas interessadas no registro fundiário, mostrando ao clube a sua popularidade. Foi então que Sônia Andrade recebeu o convite para fazer parte da política do clube, sob a condição de aliar seu trabalho como gestora às causas sociais. Em 2017, Sônia assume o cargo de 2ª vice-presidente geral do Vasco, cargo em que se encontra até o período atual (2019).

²¹ Disponível em: <http://maisinfluyente.com.br/vasco-tem-a-primeira-mulher-vice-presidente-de-sua-historia/>. Acesso em: 01 jul. 2019.

²² O primeiro contato com a entrevistada se deu no dia 5 de novembro, quando agendamos a entrevista para 15 de novembro de 2018 em seu escritório no Estádio de São Januário, no Rio de Janeiro. A entrevista transcorreu normalmente, durando aproximadamente 1h e 20 minutos, sem interrupções. Ao final, Sônia convidou sua equipe para adentrar a sala e falar a respeito do projeto Vasco Dela, que estaria sendo implementado pelo departamento social do clube

FOTOGRAFIA 3 – Myrian Fortuna

Fonte: Esportes Estadão²³.

Myrian Fortuna²⁴, 55 anos, casada, três filhos adultos. Graduada em direito, possui formação em pedagogia e também em nutrição. Aposentada da carreira jurídica, Myrian hoje é proprietária de uma escola infantil e uma instituição de idosos, onde trabalha com o marido. A história de Myrian com o Tupi Football Club começa nos anos 1940, quando seu avô, Áureo Gomes Carneiro, assume a presidência do clube. Começa uma paixão e um relacionamento de toda a família pelo clube carijó. Em 2008, o então presidente do Tupi, seu irmão Áureo Carneiro Fortuna, a convida para acompanhar o clube como nutricionista dos atletas. Era uma raridade à época que os times contassem com tais profissionais. Aceito o desafio, Myrian passa a acompanhar o dia a dia do clube não só no Centro de Treinamento (CT), mas também nas viagens em disputas de campeonatos. Enquanto atuava na nutrição, ela também ajudava no setor administrativo do CT, chegando ao cargo de coordenadora da base, até que em 2014 foi eleita para o seu primeiro mandato como presidente do clube, dando continuidade ao cargo na próxima eleição em 2017, no qual se encontra até o período atual (2019).

²³ Disponível em: <https://esportes.estadao.com.br/noticias/futebol,presidido-por-uma-mulher--tupi-chega-a-serie-b,1807739>. Acesso em: 01 jul. /2019.

²⁴ O primeiro contato com a entrevistada se deu no dia 5 de novembro, quando agendamos a entrevista para 6 de novembro de 2018 na sede social do Tupi, em Juiz de Fora-MG. A entrevista transcorreu normalmente, durando aproximadamente 1h e 10 minutos, sem interrupções.

FOTOGRAFIA 4 – Dorizelha Rocha



Foto/Fonte: acervo pessoal Dorizelha.

Dorizelha Rocha²⁵, 62, solteira, duas filhas adultas. Formada em Ciência da Computação, possui pós-graduação em rede de computadores, é funcionária pública federal, trabalha em um cartório na cidade de Goiânia. Torcedora do Vila Nova Futebol Clube, tem o “tigrão”, como o clube é conhecido, como uma paixão. Dorizelha passa a compor o quadro de conselheiros do clube com o intuito de conhecer melhor o funcionamento e as atividades. Para que isso fosse possível, foi preciso se tornar um membro associado. Ela começa a conquistar seu espaço dentro do clube quando se voluntaria para organizar e registrar em cartório toda a documentação do conselho que apresentava alguma pendência. Na mudança de gestão, o novo presidente dispensa sua ajuda e contrata um profissional para exercer essa função. Mas, após algum tempo afastada, foi convidada a assessorar a diretoria do conselho, também de maneira voluntária. Na próxima eleição, surge a oportunidade de ocupar o cargo de secretária-geral, cumprindo dois anos de mandato (2016-2017), quando então recebe o convite para compor chapa para a nova Diretoria Executiva como segunda vice-presidente do Vila Nova, cargo que ocupa até o período atual (2019).

²⁵ O primeiro contato com a entrevistada se deu no dia 5 de novembro, quando agendamos a entrevista para 15 de novembro. Realizada por telefone, a entrevista durou aproximadamente 40 minutos e transcorreu normalmente sem interrupções.

3.3 TRATAMENTO DOS DADOS

Para a análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo qualitativa, ou seja, aquela que tem como objetivo qualificar as vivências e percepções dos sujeitos sobre determinado objeto e seus fenômenos. Enquanto método, configura-se como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2009).

Ainda de acordo com Bardin (2009), para o uso coerente do método, é necessária a interpretação das mensagens e dos enunciados; a Análise de Conteúdo deve ocorrer de maneira organizada. As diferentes fases da análise de conteúdo podem ser sistematizadas em três momentos, conforme Bardin: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação.

Inicialmente foi realizada uma leitura flutuante das entrevistas transcritas. Em seguida, foi elaborado, pela pesquisadora, um quadro de análise em que se agrupou as respostas das entrevistadas de acordo com o tema, categorizados posteriormente. As categorias têm como objetivo agrupar os conteúdos em razão de suas características em comum (BARDIN, 2011).

A partir da categorização, buscamos relacionar as falas das entrevistadas com os fatos que ocorrem no cenário atual, a partir do confronto entre os seus discursos e o referencial bibliográfico utilizado como embasamento para este estudo. Então, analisamos os dados empíricos com base em quatro categorias: a inserção (bloco 2), os desafios da carreira (bloco 3 e 4), aspectos particulares do cargo (bloco 5) e cenário e oportunidades para o futuro (bloco 6).

4 TRAJETÓRIA DE MULHERES EM CARGOS DE DIRETORIA E GESTÃO NO FUTEBOL BRASILEIRO

Neste capítulo serão apresentados os resultados encontrados no estudo a partir dos dados empíricos coletados. Os resultados virão apresentados seguindo a ordem em que foi realizada a entrevista semiestruturada: como se deu a inserção e as primeiras experiências; os desafios da ocupação e cenário e oportunidades para o futuro.

QUADRO 1 – Perfil das mulheres gestoras

Nome	Roberta Fernandes	Sônia Andrade	Myrian Fortuna	Dorizelha Rocha
Idade	40	55	55	62
Residência	Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	Juiz de Fora	Goiânia
Estado civil	Casada	Solteira	Casada	Solteira
Filhos	Sim (1)	Não	Sim (3)	Sim (2)
Formação	Advogada - Direito no Futebol	Advogada - Marketing/Gestão do Futebol	Advogada/Pedagoga/Nutricionista	Ciência da computação – rede de computadores
Profissão	Diretora Jurídica	Registradora Pública	Nutricionista/Pedagoga	Funcionária Pública

Fonte: elaborado pela autora.

No que diz respeito à referência geográfica, a maioria das gestoras (3/4) atuam no futebol em clubes da região sudeste do país, duas nas cidades do Rio de Janeiro e uma em Juiz de Fora. A outra (1/4) entrevistada se encontra em um clube da região centro-oeste, na cidade de Goiânia.

Foi possível observar com o levantamento realizado que todas as gestoras possuem um alto nível de escolaridade, com ensino superior completo; três possuem especialização e pós-graduação; uma possui três diferentes cursos de graduação superior.

Apenas uma possui a sua entrada no clube associada as atividades jurídicas e sua formação em Direito. A(s) demais possui(em) outra(s) formação(s).

No que diz respeito ao estado civil, duas gestoras são solteiras e duas são casadas, três das entrevistadas possuem filhos, das três, duas possuem filhos já adultos e uma possui um filho pequeno. No caso de duas das gestoras deste estudo, a inserção no futebol se deu após a criação dos filhos, que já adultos as apoiaram nos desafios da gestão no futebol. Para uma das gestoras, a maternidade aconteceu já no auge de sua carreira no futebol.

Finalizada a descrição do perfil das gestoras entrevistadas, daremos sequência com a análise dos três primeiros blocos de questões das entrevistas, que relatam como ocorreu a inserção e as primeiras experiências dessas mulheres com gestão. Em seguida, falaremos sobre os desafios que essas mulheres encontram para atuar em seus cargos e, por último, quais são suas expectativas para o cenário de oportunidades para as mulheres na diretoria e gestão do futebol brasileiro.

4.1 INÍCIO DA TRAJETÓRIA: RELACIONAMENTO COM O CLUBE, PESSOAS IMPORTANTES, CAPACITAÇÃO E REDES DE CONTATOS

Para estabelecermos alguma relação entre as falas destas mulheres, é preciso subdividi-las em: as que exercem cargos remunerados e as que exercem cargos institucionais não remunerados. Entendemos que tal diferenciação é fundamental, pois, o fator remuneração é algo que estabelece impacto direto nas rotinas e demandas das entrevistadas. Então, Roberta Fernandes, Diretora Geral do Fluminense Football Clube é funcionária remunerada, enquanto Sônia Andrade, 2ª vice-presidente do Clube de Regatas Vasco da Gama, Myrian Fortuna, presidente do Tupi Football Club e Dorizelha Rocha, 2ª vice-presidente do Vila Nova Esporte Clube exercem cargos institucionais voluntários.

É importante destacar que, para exercer cargos institucionais dentro de um clube de futebol é necessário se tornar um membro associado, que contribui mensalmente com os honorários. Tal fator neste caso está ligado diretamente a um relacionamento prévio das entrevistadas com os clubes que representam que os consideram seu “clube do coração” desde a infância, como revelam em seus discursos. Uma delas, Myrian Fortuna teve não só o avô, mas também o irmão como ex-presidentes do clube em que hoje atua como gestora.

Tal fato nos leva a associar o Tupi Football Club como um clube de tradição familiar. Segundo Bornholdt (2005 apud BRAUN et al., 2011), considera-se uma empresa familiar quando os laços familiares determinam a sucessão no poder e os parentes encontram-se em posições estratégicas, no caso do Tupi, o filho e o sobrinho de Myrian também trabalham no clube.

Na fala de Myrian sobre seu relacionamento com o clube: “[...]o meu avô foi presidente aqui em outras décadas e a gente viveu o tupi quase a vida inteira, nós tivemos afastados quando ele morreu porque eu era muito criança.”(Myrian Fortuna, 55).

A fala de Dorizelha elucida sua paixão como torcedora:

Sempre torci para o Vila Nova, o Tigrão é realmente minha grande paixão. Faz parte da minha vida, eu não torço para outro time, não sou “mista”, torço apenas para o Vila. Sou tão apaixonada que a alguns anos eu venho colecionando material do Vila Nova, tenho algumas peças bem bacanas, em minha residência tem um quarto dedicado ao Vila Nova (Dorizelha Rocha, 62).

Segundo Mattar (2014), um dos aspectos que caracterizam a motivação para assumir um cargo voluntário é o idealismo e a paixão, que tem origem no orgulho e na satisfação de se trabalhar em um clube em que existe um vínculo emocional, no caso de Myrian, desde criança, transcendendo a dedicação funcional.

Sônia Andrade, gestora do Clube de Regatas Vasco da Gama, relata que passou a se identificar com o clube pela história social, devido às suas empreitadas também na parte social, por esta razão, não poderia torcer e representar outro clube:

[...] aí gente começa a ver que eu não poderia ter outro time, eu não poderia ser outro time que não o Vasco, porque a história do Vasco começa pela questão dos negros, o Vasco disse não ao racismo e pelo fato dos negros naquela época não poderem ir a estádios por que os outros clubes de futebol inviabilizaram a entrada, os torcedores do Vasco constroem São Januário, para que haja condição desses negros jogarem futebol, então é e a partir do momento que eu começo a conhecer a história do Vasco, não poderia deixar de ser o Vasco não poderia deixar de estar no Vasco e não poderia deixar de estar fazendo trabalho social dentro do Vasco, porque a história do Vasco começa pela questão social (Sônia Andrade, 55).

Através da fala de Roberta Fernandes, podemos verificar que mesmo sendo uma profissional contratada e por isso, remunerada, ela busca se inserir no clube também pelo seu relacionamento como torcedora: “[...] na verdade eu tava lá querendo uma oportunidade de trabalho, que eu era tricolor e que seria um sonho poder trabalhar no clube” (Roberta Fernandes, 40).

Como foi possível observar, o primeiro fato relevante para a inserção dessas mulheres em seus respectivos clubes de futebol foi sua identidade como torcedora, a qual elas fazem parte. Para Roberta, Myrian e Dorizelha, foi necessário percorrer um longo caminho dentro do clube, exercendo outras funções, até que então se tornassem parte da equipe diretiva.

Segundo Mattar, em se tratando de associações, seus dirigentes não podem, sob nenhuma hipótese serem remunerados, portanto, sua base diretiva é baseada no trabalho voluntário “(habilidades técnicas específicas, conhecimentos, conexões, indicações, etc.)” (2014, p.11). O trabalho é executado com dedicação parcial, sem a necessidade de especialização devido à não remuneração.

Roberta Fernandes é a única gestora entrevistada que inicia sua trajetória já com um vínculo remunerado, como advogada assistente, e vai subindo degrau em degrau dentro do Fluminense, como contratada do departamento jurídico, diretora jurídica, diretora de recursos humanos até que se torna Diretora Geral (*CEO – Chief Executive Officer*) do clube, segundo ela, o cargo máximo remunerado que se pode ter dentro do clube.

Eu comecei no Fluminense na verdade de como advogada assistente e aí em 2007, eu entrei em 2005 em 2007 eu passei a ser a advogada responsável pelo futebol, o que foi uma vitória muito grande porque no início a gente não tinha acesso nenhum ao futebol, quando eu tinha 6 meses de clube o advogado que trabalhava junto comigo que era meu superior a época foi demitido e foi conversando comigo que eles queriam que eu continuasse, que tinham um plano de carreira para mim. [...] Eu já ocupei a posição de CEO também, por um tempo, acumulei função nas duas funções, Jurídico e CEO (Roberta Fernandes, 40).

Myrian, antes de se tornar presidente do Tupi, também passou por outras ocupações profissionais dentro do clube, começando a convite do seu irmão, então presidente à época, como nutricionista, posteriormente auxiliando nas demandas administrativas do Centro de Treinamento e também como coordenadora das equipes de futebol de base.

[...] até eu chegar a presidente, estar como presidente do clube, então foram degraus, que fomos alcançando dentro de um trabalho, então eu fiquei como nutricionista, depois fui agregando a administração lá centro de treinamento, depois fui coordenando a base, aí quando eu vim para ajudar na administração da sede que o Áureo também foi eleito presidente, eu vim ajudá-lo em muita coisa (Myrian Fortuna, 55).

Dorizelha também nos conta que exerceu outros cargos dentro do Vila Nova, com o objetivo de ajudar o seu time do coração.

Eu queria de alguma forma contribuir com o crescimento do Vila. Quando Cheguei no Conselho, o Dr. Paulo Diniz era o presidente do conselho e ele estava enfrentando uma certa dificuldade para ter uma pessoa que organizasse a documentação do conselho do clube, tinha algumas atas carentes de registro em cartório, organização da parte burocrática, aí me ofereci como voluntária, para essa missão. [...] o novo presidente do executivo Sr. Gutemberg Veronez, estava assumindo. Ele criou três assessorias e me convidou para uma dessas vagas, também como voluntária, ou seja, sem remuneração, aceitei e fiquei durante o tempo que ele esteve no cargo de Presidente. [...] Fomos eleitos e durante dois anos fui orgulhosamente a Secretária-Geral do Conselho do Vila Nova Futebol Clube, que é um cargo que apesar de não parecer, é extremamente importante (Dorizelha Rocha, 62).

Duas das entrevistadas, Dorizelha e Sônia são titulares de um cartório em seus estados. No relato de Dorizelha, foi possível observar a vantagem que representou para o clube em que atua o exercício de sua profissão no cartório, por meio de facilitar o registro dos documentos do clube. Podemos inferir, ambas as gestoras exercem uma posição profissional em que é possível usufruir de seus serviços profissionais paralelamente à atuação como membro voluntária do clube.

Representando uma exceção, Sônia Andrade nos conta que mesmo não tendo nenhum relacionamento com o Vasco da Gama, recebeu o convite para compor uma chapa para concorrer à diretoria do clube: “[...]me comunicaram, olha, a política do Vasco entendeu que o seu nome é o nome indicado para a vice-presidência” (Sônia Andrade, 55).

No relato de Sônia Andrade fica claro o conceito de articulação e vantagem política exposto por Mattar (2014) no que diz respeito às motivações que levam o indivíduo a aceitar um cargo voluntário. As pessoas que assumem postos de comando no futebol podem gozar de inúmeros benefícios, como alavancar um negócio pessoal em função da popularidade adquirida enquanto dirigente.

[...] o que eu comecei a entender, que você pegar o trabalho social e agregar ele ao esporte você potencializa a questão social, vamos fazer uma ação social pra arrecadar alimentos para doar pra pessoas que estão precisando com câncer, um dia de jogo, são toneladas e toneladas de alimento que você pode conseguir, porque a paixão do brasileiro é o futebol, e porque não usar o futebol por uma causa social (Sônia Andrade, 55).

Foi possível observar no excerto acima, que essas mulheres não apresentaram nenhuma dificuldade para se inserirem nos clubes que representam e também para ascender em suas funções dentro do clube. Mais ainda, foi possível observar que as mesmas demonstraram destreza e competências para as atividades executadas que permitiu com que elas fossem vistas e assim, convidadas a assumirem suas posições nas equipes diretas trazendo vantagem não só no quesito pessoal, por representarem seu time do coração, mas em alguns casos, profissional.

No que diz respeito às pessoas importantes e redes de contatos no meio futebolístico, todas elas relatam receber grande apoio de uma figura importante dentro do clube, o que teve impacto direto na facilitação de sua inserção e uma delas coloca um membro da família como diferencial para a decisão de assumir o cargo.

[...] uma pessoa sem dúvida foi determinante pra que eu ficasse, pra que eu crescesse aqui, pra que eu continuasse, pra que eu desenvolvesse, que foi o Marcelo Penha, ele é representante do fluminense perante as entidades, é uma pessoa que é super respeitada no meio do futebol, ele tem bastante, uma vida aqui, mais de 20 anos de fluminense entre não remunerado e remunerado é um cara que eu admiro muito, é uma cara que me ensinou muito, principalmente futebol, pra minha inserção no mercado do futebol ele foi determinante assim, ele foi fundamental, eu devo muito a ele em razão disso (Roberta Fernandes, 40).

O José Pinto Monteiro, ele é o vice de infanto-juvenil do Vasco aqui, ele sempre trabalhou na área social, ele é fundador de um projeto aqui no Rio chamado camping mangueira, é um cara que entende muito da área social e ele sempre me incentivou a estar dentro do Vasco na política (Sônia Andrade, 55).

Olha, é aquilo que eu te falei, os conselheiros que assim, que me colocaram, que foi o João Pires e o Geraldo Magela, foram as pessoas assim, “não, nós vamos estar do seu lado e você vai conseguir (Myrian Fortuna, 55).

Creio que duas pessoas pesaram bastante na minha decisão, a minha filha mais velha, ela é advogada, tem 33 anos, Luciana Rocha Rodrigues Bispo que foi a pessoa da família que mais me incentivou, foi a que, claramente falou “você sempre lutou por aquilo que você quis, porque agora você quer recuar? Vai em frente e se eleja, isso é que vale a pena” e o ex-presidente do conselho e também ex-presidente do Vila Nova Futebol Clube, da Diretoria Executiva, o Prof. Wilson Balzachi, que foi uma das pessoas que mais me incentivou, tanto para a minha candidatura à mesa do conselho, como também para a vice presidência (Dorizelha Rocha, 62).

As entrevistadas colocam como figura principal para a sua inserção no futebol o apoio de um homem de poder no clube, com prestígio, que reconhecem seu trabalho, ou seja, mesmo as mulheres que assumem um cargo gestão no futebol brasileiro são indicadas por homens que acreditam em sua capacidade de liderança e de agregar ao grupo.

Tal fato se relaciona com a questão do poder na Teoria das estruturas determinantes sugerida por Kanter (2008) as alianças informais e estratégicas conferem o poder a quem conquista a aprovação por pessoas de grande status, bem como alianças favoráveis dentro de seu sistema, prática muito comum no universo político em que se constitui o futebol.

Um estudo de Ferreira (2011) sobre uma análise das trajetórias de treze técnicas esportivas de 259 federações nacionais foi possível identificar que a inserção dessas mulheres se deu por meio de um convite ou condução, em que ambas as vias de acesso se dá por meio de um tutor, corroborando com a fala das gestoras do futebol aqui apresentadas. O autor ressalta a importância das redes de contato para a inserção em larga escala de mulheres no meio esportivo.

Sobre a capacitação realizada para exercerem os cargos atuais, Roberta Fernandes e Sônia Andrade relatam ter realizado um curso específico de Direito no Futebol e Gestão no Futebol, respectivamente, relativos à área em que atuariam para melhor se qualificarem para a função. Segundo Mattar (2014) administrar um clube exige o conhecimento de técnicas das mais diversas áreas da administração e gestão, para minimizar o risco de fracassar esportiva ou economicamente, comprometendo a própria saúde do clube.

Em seu estudo sobre as treinadoras de futebol no Brasil, Novais (2016), aponta que todas as participantes do estudo possuem graduação em Educação Física, o que não é uma realidade no que diz respeito aos treinadores homens, que ainda são a maioria no país. Podemos inferir, portanto, que em se tratando de postos de liderança no futebol, as mulheres buscam se capacitar para ocupar os mesmos cargos que homens não capacitados.

Logo que eu comecei aqui, quando eu comecei a trabalhar com futebol em 2007, uma coisa que eu procurei fazer foi uma pós-graduação em direito esportivo. Isso pra mim era muito importante para que as pessoas entendessem que eu tava 100% capacitada para poder ocupar a posição que eu ocupava pelo fato de eu ser mulher, então, as pessoas achavam assim, ah não entende nada de futebol, não vai entender nada de direito esportivo (Roberta Fernandes, 40).

[...] eu quando fui convidada, primeira coisa que eu fiz foi procurar um curso de gestão na CBF. Eu faço um curso de gestão na CBF que vai terminar em outubro. Por que eu fiz isso, porque olha só, a coisa que a gente mais escuta é que mulher não entende de futebol “Ih, vai botar aquela mulher”, para você ter uma ideia quando eu entrei a primeira coisa que eu vi na rede social, de qual cozinha que eu tinha saído de São Januário(Sônia Andrade, 55).

Em seu estudo sobre as mulheres em posições de liderança em diferentes organizações públicas e privadas do Rio de Janeiro, entre 2014 e 2016, Hryniewicz e Vianna (2018) apontam que a dificuldade das mulheres de chefiar é uma realidade em função do constante questionamento, teste e preconceito sofrido, e que, para mulheres que chefiavam homens, por não ser algo tão comum e as pessoas não estarem acostumadas com este tipo de relacionamento, faz com que as pessoas reajam com estranheza e manifestem algum tipo de preconceito. Tal associação fica clara quando Sônia Andrade relata o questionamento de “qual cozinha eu tinha saído de São Januário”, destacado no excerto acima.

Myrian e Dorizelha não efetuaram nenhum curso de formação específico, contaram com sua experiência profissional em outras áreas e seu histórico no clube.

Eu acho que eu deveria ter me capacitado mais, entendeu? Ter conhecido mais de gestão de pessoas, porque eu acho que eu acho que lidar com este universo de pessoas que já passaram, porque assim, você chega, você chega aqui com pessoas que já passaram por diversas administrações né... “Ah, porque no tempo do fulano era assim, ah eu já faço assim”. Isso é muito complicado, são os vícios que as pessoas adquirem ao longo de administrações. [...] eu encontrei muitos funcionários antigos que não acreditavam que eu fosse mudar alguma coisa (Myrian Fortuna, 55).

Monique, os últimos anos que antecederam minha aposentadoria eu trabalhei na capacitação e formação de magistrados e servidores da minha instituição. Inicialmente essa capacitação era presencial e depois nos últimos 7 anos à distância. Eu trouxe o know how nessa área de educação a distância [...]. Infelizmente eu não me preparei para o futebol e sinto muita falta disso hoje, porque o futebol, ele tem características muito diferentes do restante das outras atividades, ele mexe com a paixão das pessoas, ele mexe com o ego das pessoas, então isso é muito complicado se a pessoa não está preparada (Dorizelha Rocha, 62).

O trabalho voluntário exercido na gestão atual dos clubes tem como consequência, o fato de não haver a obrigatoriedade de uma qualificação compatível com as funções exercidas de acordo com o que é previsto pelo estatuto de cada clube. Apesar de hoje, os clubes já possuem profissionais qualificados atuando em cargos estratégicos, isso ainda não ocorre em posições de comando em alguns clubes, onde as decisões realmente importantes são tomadas, isso pode acabar resultando numa ineficiência administrativa (MATTAR, 2014).

4.2 DESAFIOS DA CARREIRA: DIFICULDADES ENCONTRADAS, SITUAÇÕES INDESEJADAS

Entre os desafios inerentes à inserção das mulheres na gestão do futebol, as questões associadas ao gênero aparecem nas falas de algumas gestoras como um fator limitante desde a infância.

[...] brigava com meu irmão, “me leva, me leva”, “não, você não vai porque tem muito homem, nesse carro aqui só tem homem” e eu chorava, queria porque queria estar no estádio e eu sempre gostei de futebol [...] (Sônia Andrade, 55).

[...] só os meus irmãos que eram homens né que podiam vir no Tupi, porque menina não podia vir a campo, meu pai vinha, meu pai comandava um time lá no bairro que a gente morava, a gente podia ir porque era lá no bairro, mas no campo aqui, eu era chefe da torcida do clube de lá, mas aqui não podia vir, só podia os meninos, umas coisas naturais, a gente sempre respeitou era natural [...] (Myrian Fortuna, 55).

Os relatos de Sônia e Myrian sobre a restrição ao acesso ao campo de futebol na infância podem estar relacionados com a idade de ambas. O ano em que nasceram 1963, marca o início do regime da ditadura militar no Brasil, período também que vigorava as proibições esportivas em relação às mulheres impostas pelo já extinto Conselho Nacional de Desportos.

Em seu estudo sobre as trajetórias das árbitras no futebol brasileiro, Monteiro (2016) mostra a relação que começa na infância e a escolha das mulheres que trilharam o caminho da arbitragem, mostrando que para árbitras a experiência com a prática do futebol e com a arbitragem através da figura paterna e do irmão, foram fatores inclusivos na modalidade. O que podemos relacionar com o caso de Myrian Fortuna, que, mesmo com a restrição na infância, segue os passos do avô e do irmão e se torna presidente do Tupi Football Club.

Estudos sobre outras modalidades esportivas em que, assim como o futebol, mulheres foram interditas a sua prática, a exemplo do intitulado “Mulheres do tatame: o judô feminino no Brasil”, por Souza e Mourão (2011), mostram que os familiares, pais e irmãos, foram os principais influenciadores para a inserção das meninas praticantes na modalidade.

Sônia também nos mostra o receio por parte da família por estar assumindo um cargo no futebol. A preocupação em relação à violência das torcidas nesse meio e particularmente na cidade do Rio de Janeiro.

A família disse não. “Você não vai fazer isso, por que você vai ficar visada, você já é visada porque você frequenta as comunidades do Rio de Janeiro e isso vai ser pesado pra você, se acontecer o pior com o time de futebol, nego vai ficar te xingando na rua (Sônia Andrade, 55).

Segundo Stahlberg (2011) o número de mulheres em uma partida de futebol ainda é consideravelmente menor em relação aos homens. Essas mulheres se relacionam com o campo de diferentes maneiras, seja como torcedoras ou acompanhantes de familiares. Mas um fator determinante para este quadro é a constante manifestação violenta entre torcidas rivais, que vêm afastando as figuras consideradas mais vulneráveis, como mulheres e crianças das arquibancadas.

O surgimento das Torcidas Organizadas foi impondo uma nova sociabilidade nos estádios, desempenhando papéis essencialmente políticos, sendo “verdadeiros braços armados de dirigentes de clubes de futebol”, servindo como gangues aos dirigentes, sejam

estes para torcidas à favor ou rivais (STAHLBERG, 2011 p.40). Tamanha violência consolida os estádios como arenas da masculinidade.

Diferentemente do que aconteceu na infância dessas mulheres, no momento atual em que se estabeleceram nos cargos de diretoria nos clubes, as entrevistadas Roberta, Myrian e Dorizelha relatam o apoio da família na fase de inserção no cargo, como é possível observar em suas falas.

[...] tive muita ajuda da minha família, eles entenderam minha posição, o sonho da minha mãe era que eu fosse juíza e se eu fosse advogada tributarista vim parar no futebol e assim, eu sou realizada com o que eu faço, hoje ela é a minha maior entusiasta, maior fã do que eu faço (Roberta Fernandes, 40).

[...] é isso que me motiva, os meus filhos são carijós, assim doentes, principalmente esse mais novo, ele torcia pro flamengo e diz hoje “mãe eu nem ligo mais pro flamengo”, ele era doente flamenguista, agora ele nem quer saber mais de flamengo e a minha menina é Tupi, quando eu sofro com Tupi esse ano ela chorou “mãe, vamos parar com isso”, mas a gente não consegue (Myrian Fortuna, 55).

[...] a minha filha mais velha, ela é advogada, tem 33 anos, Luciana Rocha Rodrigues Bispo que foi a pessoa da família que mais me incentivou, foi a que, claramente falou “você sempre lutou por aquilo que você quis, porque agora você quer recuar? Vai em frente e se eleja isso é que vale a pena” (Dorizelha Rocha, 62).

A relação da mulher com a família reforça o papel maternal a que a figura da mulher está associada. A importância dada por Myrian Fortuna e Dorizelha Rocha à opinião dos filhos no que diz respeito ao apoio na trajetória no futebol nos leva a pensar o quanto a maternidade é um aspecto fundamental na construção da carreira profissional da mulher.

Um dos fatores que mais interferem nas ações dentro do futebol, de uma maneira geral são as reações e impressões, não só dos membros do clube, mas dos principais consumidores, os torcedores. No que diz respeito às situações indesejadas por ocupar o cargo e simplesmente por ser mulher as gestoras relataram assédio, descrédito, desqualificação, ataques e xingamentos por parte dos torcedores e da mídia.

[...] no início foi muito difícil, porque no início eu sofri um assédio muito grande né, assim, chegando, nova, 13 anos atrás, um ambiente muito masculino, um ambiente de jogadores de futebol, um ambiente que é uma novidade, então assim, foi muito difícil pra mim, eu chegava em casa, as pessoas inventavam uma série de histórias, você tá saindo com todo mundo pra você poder estar aí” “(...) fizeram uma matéria que a chamada era “conflito ético ou história de amor”, era uma foto minha com uma foto do ex-presidente a época insinuando que o meu contrato teria sido renovado com o clube por em razão do fato de o meu marido ser sócio do então

presidente. Isso pra mim é o que há de mais repugnante, de mais nojento, de mais absurdo, até porque a própria chamada da matéria era pra insinuar que eu tinha um caso com o presidente” (Roberta Fernandes, 40).

A fala de Roberta Fernandes deixa clara a objetificação da mulher no futebol. Stahlberg (2011) realizou um estudo etnográfico de campo e virtual intitulado “Mulheres em campo: novas reflexões acerca do feminino no futebol” onde, a partir da análise das mulheres torcedoras em jogos de futebol, buscando compreender a razão pela qual as mulheres se inserem no ambiente futebolístico, bem como a maneira que essas mulheres se relacionavam umas com as outras, foi possível constatar através dos discursos das torcedoras que, para a sociedade de uma maneira geral, relação “natural” da mulher com o futebol é aquela em que ela deve ocupar o lugar de espectadora. As mulheres que ousam subverter esta lógica social normativa e se propõem a contribuir de forma mais ativa, que ela então, exerça a posição de objeto do desejo sexual a ser cobiçado (STAHLBERG, 2011).

Assim como previsto por Stahlberg (2011) tal situação também ocorre com as torcedoras no ciberespaço, onde as mulheres que ocupam este espaço no que diz respeito ao futebol tem que lutar contra os estereótipos, que são popularizados no imaginário social e transcendem para as relações reais, como é possível observar nas falas de Sônia e Dorizelha.

[...] olha só, assédio eu recebo nas redes sociais, a última foi um cara perguntando pra mim quando é que ele ia me conhecer, aí eu fui na rede social dele e falei, ué, mas você é flamenguista? Ai ele falou, por que, você é o que? Eu falei sou vice-presidente do Vasco, aí ele falou, “oi?”. Então os caras eles atiram pra tudo que é lado sem saber até com quem eles estão falando, que eles não estudam (Sônia Andrade, 55).

Sim enfrentei muitas barreiras, muitas, algumas pessoas da torcida que se posicionaram em rede social, contra a minha presença, porque achavam que eu fazia parte do outro grupo, que tinha candidatado por oportunismo, mas isso nunca, nunca me incomodou principalmente por não ser verdade. Com relação às pessoas que realmente mandam no futebol eu tive algumas dificuldades, tipo, quando me apresentavam como vice-presidente, a pessoa achava que eu era secretária do presidente e não a vice-presidente ou então às vezes as pessoas faziam de conta que não tinha entendido (Dorizelha Rocha, 62).

Para Myrian, a pressão exercida pela mídia foi um dos principais aspectos negativos em relação a permanência no cargo.

Ah, não sei, eu acho que eu já superei isso... no início eu acho que eu fui mais, eu fui mais atingida sabe, eu acho que no início eu fui mais discriminada, não falo pra você, porque quando eu assumi em 2013...13, 14

Patrícia Amorim tava saindo, então assim, todo mundo já tava acostumado com uma mulher no meio como presidente de clube, todo mundo até brincava assim, “Myrian Amorim”, sabe, e... aí já tinham uma experiência [...] pelos ataques da imprensa, eu fui muito exposta... mas como muitas pessoas me falaram “mas você é uma pessoa que está em exposição, então você tem que aguentar”, Nossa Senhora, eu fui muito exposta covardemente (Myrian Fortuna, 55).

Roberta e Myrian são enfáticas sobre o papel da mídia nas dificuldades encontradas por elas. Segundo Mattar (2014) não é raro vermos manifestações indignadas de torcedores e dirigentes repercutirem na mídia especializada diante dos resultados negativos das equipes, ou qualquer outro assunto, em que seja possível através dos títulos sensacionalistas atrair a atenção do público.

As diretorias, de uma maneira geral, estão sujeitas a este tipo de manifestação do público, porém, quando se trata de mulheres como alvo desta indignação tais episódios se manifestam pela lógica sexista e machista que ainda se impera no ambiente futebolístico, atribuindo o resultado dentro das quatro linhas única e exclusivamente à incapacidade de mulheres de gerir e interagir com o futebol.

4.3 ASPECTOS PARTICULARES DO CARGO: TOMADAS DE DECISÃO NO CLUBE; CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL; DIFICULDADES PARA PERMANECER NO CARGO

Quando questionadas sobre sua participação nas tomadas de decisões pertinentes ao clube, todas as gestoras relatam ter voz dentro de suas funções. Entre o homem e a mulher no contexto social, em geral, a mulher é tida como um apêndice das vontades e decisões dos homens, mas quando se trata de dar visibilidade a mulher, ela se vê obrigada a ocupar um lugar onde está subjugada ao poder masculino, de maneira a ser manipulada.

Pela fala de Roberta Fernandes a seguir, podemos observar que tal comportamento varia de acordo com a gestão do clube: *“O presidente anterior, por exemplo, a gente alinhava 100% das coisas com ele direto e era executado, no caso do atual presidente, muita coisa passa pelo conselho diretor, pra opinar pra discutir”* (Roberta Fernandes, 40). A particularidade de Roberta Fernandes em relação às demais gestoras é que ela atua no clube há treze anos, por isso atribui determinadas características ao aspecto pessoal de cada diretoria eleita. Sobre a gestão atual do Fluminense, ela relata:

[...] o presidente ele é uma figura muito partidária da ideia de que você tem que compartilhar as decisões, você tem sempre que trocar ideia de conversar, então ele leva muitas ideias ao conselho deliberativo, conselho diretor, que são os vice-presidentes dele, então a gente aconselha tecnicamente (Roberta Fernandes, 40).

No caso das duas vice-presidentes participantes deste estudo há também a característica do grupo diretor que está no comando, mas elas frisam a igual importância de suas opiniões em relação aos demais membros da diretoria.

A partir do momento que nós assumimos o Vila Nova, nós mudamos um pouco a forma de gerir o clube e como somos apenas 4 (quatro) dirigentes eleitos, que é o presidente e três vice-presidentes, os demais são contratados ou indicados. A palavra que vale inicialmente é a desse grupo e desses quatro quem bate o martelo é o presidente. Muitas vezes ele toma a decisão sozinho e depois os vices são comunicados ou reúne para discutir se a decisão foi boa ou ruim (Dorizelha Rocha, 62).

Eu procuro me relacionar com tudo [...] o meu trabalho dentro da CBF final é aplicabilidade da responsabilidade social no futebol de base, então, eu quero tentar implementar essa cultura no Vasco. [...] Lógico que eu não sou a pessoa que assumo o futebol, isso é uma responsabilidade do Campelo, tem uma equipe técnica, não é a minha formação profissional. “Ah você vai ser colocado no meio do futebol”, se eu fosse presidente do Vasco eu não seria a pessoa que coordenaria o futebol (Sônia Andrade, 55).

No relato de Sônia, ela ressalta a importância da capacitação para assumir as demandas do futebol, quando ela diz “se eu fosse presidente do Vasco eu não seria a pessoa que coordenaria o futebol”. Enquanto gestora, Sônia demonstra se preocupar com a gestão profissional do Vasco da Gama, tal inferência corrobora com um estudo de Gomes *et.al.*(2012) “As representações da mídia sobre a gestão feminina no Clube de Regatas Flamengo”, que versa a respeito de uma análise das representações da mídia sobre as estratégias de gestão de Patrícia Amorim na presidência do Clube de Regatas Flamengo (CRF), através de uma observação sistemática dos acontecimentos exposto nos *websites* especializados em esportes. No texto é colocada a importância de se entender as práticas gerenciais independente do contexto organizacional ou do gênero, mas ter uma visão estratégica juntamente com um comportamento de liderança e sua capacidade de fazer gestão de pessoas.

Myrian Fortuna é a única mulher que ocupa o cargo de presidente neste estudo, atualmente a única mulher presidente de um clube de futebol no Brasil, ressalta o quanto a sua opinião é soberana sobre as demais na sua gestão.

Eu sou superior a todos eles, numa decisão. [...] Sendo que, por exemplo, dentro do futebol, abaixo de mim o diretor de futebol e em umas contratações ele decide, passa pra mim e a gente decide junto. Tem sempre a minha supervisão (Myrian Fortuna, 55).

No excerto acima também é possível notar a preocupação de Myrian quanto a profissionalização da gestão do Tupi, quando ela menciona a decisão em conjunto com o diretor de futebol, responsável direto pelas ações em campo. Mattar (2014) sugere a importância de se trazer pessoas preparadas para junto do processo decisório para o ganho em qualidade na administração.

No que diz respeito a conciliação entre a vida pessoal e profissional, Roberta Fernandes relata a questão da maternidade como fator limitante nas suas atividades profissionais, “*eu tinha a tendência a achar que eu tinha que estar o tempo inteiro, 24 horas por dia, todos os dias à disposição, e até o momento em que eu tive um filho e percebi que isso não seria mais possível*”. Segundo Gomes (2008) as mulheres que atuam em carreiras esportivas, devido a alta demanda de horas de trabalho fora de casa, viagens e o expediente nos fins de semana, refletem num cenário de mulheres que postergam ou até anulam a maternidade.

[...] hoje em dia eu acho que eu administro isso numa boa, eu consigo conciliar as coisas bem, eu consigo desligar o botãozinho ali no fim de semana, mas eu estou sabendo, tocou o telefone, surgiu uma questão, mandaram uma mensagem, surgiu um e-mail que eu estou sempre olhando, eu vou estar ali pronta pra responder, pra atender, se precisar eu vou vir aqui, eu vou resolver e tal, e assim, não atrapalha em absolutamente nada (Roberta Fernandes, 40).

No caso de Roberta, o nascimento de seu primeiro e único filho demandou que ela, em comum acordo com a diretoria executiva, abrisse mão do cargo de Diretora Geral (CEO) do Fluminense, por não poder se dedicar ao cargo na medida em que eles julgavam necessário.

Eu fui CEO por três anos, e foi uma opção em conjunta comigo que eu não continuasse nessa função assim, foi uma conversa com o presidente, no início até eu continuei acumulando, mas ele tinha um entendimento e eu corroborei 100% com o entendimento dele que a minha vida ia mudar muito, e mudou (Roberta Fernandes, 40).

Mesmo com a maciça participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, país com tradição cultural machista, ainda não existe uma divisão das responsabilidades na

criação dos filhos, entre homens e mulheres. Dada a grande disponibilidade de mão de obra barata no país, as mulheres executivas podem contar com a ajuda substancial de outras mulheres para substituí-las em “suas tarefas de mãe”, mas, no que diz respeito à transmissão de valores e limites não é facilmente transferida, o que representa uma carga adicional para a mulher executiva.

Ao abrir mão do mais alto cargo em que poderia ocupar dentro do clube, Roberta entra para a estatística de mulheres que segundo Rago (2011), estão expostas a um sistema reconhecidamente de opressão feminina, que as sujeitam a sua condição biológica e reprodutora. Ela toma pra si a responsabilidade de se dedicar integralmente à família, abrindo mão de sua maior conquista profissional. Ao deixar o cargo, Roberta foi substituída por um homem, que provavelmente não precisou se dividir entre as demandas familiares e profissionais.

Os primeiros anos de ascensão na carreira executiva coincidem com os anos mais apropriados biologicamente para a maternidade, portanto, a mulher que alcança o sucesso na carreira profissional que não teve filhos é extremamente pressionada no momento em que a demanda da empresa aumenta e exige uma grande dedicação ao seu trabalho.

A presidente do Tupi e a vice-presidente do Vila Nova vivenciaram a experiência da maternidade anos antes de ingressarem na carreira como gestora, pois seus filhos hoje são adultos. Elas relatam o apoio incondicional por parte dos filhos e da família em relação à rotina turbulenta que vivenciam no futebol, bem como a compreensão de todos para conciliar com os momentos de lazer e comemorações.

A minha família fala assim: “a minha mãe adora tá trabalhando, se ela tiver trabalhando ela não precisa descansar” e é verdade, eu se eu tiver em movimento, tiver fazendo alguma coisa, pra mim é o meu lazer e como eu adoro o futebol se eu tiver aqui eu esqueço o resto, eu consigo conciliar a minha vida, entendeu, eu já deixei muitos aniversários, casamentos, pra você ter uma ideia, nós íamos disputar um jogo na série C no ano que a minha filha casou, ela casou no civil na quarta-feira, ela casou as 16h da tarde, terminou o casamento e eu viajei com o time à noite e ela só foi saber no dia seguinte, entendeu (Myrian Fortuna, 55).

[...] eu acabo encaixando as minhas atividades rotineiras do clube dentro das minhas atividades também profissionais, não tenho muita dificuldade com relação a isso não. E as pessoas, os profissionais que trabalham com futebol já estão bem adaptados a trabalharem fora do horário normal das outras empresas.” “O que é mais difícil, ou pelo menos foi no início, mas hoje está bem apaziguado é a vida pessoal” “atividades que eu devo estar presente sempre nos horários que são “de ver que ela faz o remanejamento dos horários para que eu possa estar presente, com isso também cuido para ter uma agenda mais tranquila (Dorizelha Rocha, 62).

Sônia Andrade é a única gestora deste estudo que não tem filhos, ela declara que concilia todas as suas atividades profissionais e como gestora com suas demandas pessoais e de lazer, o que caracteriza conforme Gomes (2008) o fato de que, para permanecer no cargo, as mulheres gestoras se comportam de maneira semelhante ao homem, no que diz respeito a não interferência dos filhos e a disponibilidade de tempo para dedicar-se integralmente ao cargo.

Nada, tirei 23 dias de férias, fiquei fora, fui pra Itália, fui pra Barcelona, fui pra Portugal, sem nenhum problema, eu tenho a minha vida, se eu tiver que parar e passar um final de semana num lugar eu vou parar eu vou fazer, eu trato da minha saúde, eu tenho meus amigos e eu não tenho nenhum problema (Sônia Andrade, 55).

Quando perguntadas a respeito das dificuldades enfrentadas para permanecer no cargo, a maioria das entrevistadas relatou que sim, houve dificuldades em diferentes aspectos.

Sim, no início foi muito difícil, porque no início eu sofri um assédio muito grande, assim, chegando, nova, 13 anos atrás, um ambiente muito masculino, um ambiente de jogadores de futebol, um ambiente que é uma novidade, então assim, foi muito difícil pra mim, eu chegava em casa, as pessoas inventavam uma série de histórias, “você tá saindo com todo mundo pra você poder estar aí”(Roberta Fernandes,40).

Muitos acharam que eu não ia ter capacidade pra nada, então assim, isso no início foi doloroso e eu fiquei com medo de ser covarde e não ir até o final, como quando o Tupi caiu lá em Erexim eu falei “Meu Deus”, eu tenho que ter força pra continuar até o ano que vem, mas eu vou ter, eu graças à Deus eu acho que eu tô recuperada, mas tem dia que eu sento eu falo “Meu Deus, onde está minha força e a minha vontade de continuar”, mas tem gente que faz questão de atravessar a rua pra não encontrar com você e achar que você não vai ter capacidade, mas é um desafio(Myrian Fortuna, 55).

Sim enfrentei muitas barreiras, muitas, algumas pessoas da torcida que se posicionaram em rede social, contra a minha presença, porque achavam que eu fazia parte do outro grupo, que tinha candidatado por oportunismo, mas isso nunca, nunca me incomodou principalmente por não ser verdade. Com relação às pessoas que realmente mandam no futebol eu tive algumas dificuldades, tipo, quando me apresentavam como vice-presidente, a pessoa achava que eu era secretária do presidente e não a vice-presidente ou então às vezes as pessoas faziam de conta que não tinha entendido (Dorizelha Rocha, 62).

Segundo Gomes (2008), as estruturas das instituições esportivas brasileiras contribuíram para a violência simbólica da divisão hierárquica do trabalho entre os gêneros, no campo da gestão do esporte. De acordo com Toledo e Buldacov (2004, p.7) citado por Capelle (2008) “*as organizações recorrem a um sistema de transmissão ideológica destinado a inculcar nos agentes as crenças que permitem que suas exigências tenham algum sentido*”, portanto, significa dizer que os indivíduos apenas replicam a cultura que é praticada internamente dentro do ambiente esportivo.

Como forma de resistência, Roberta Fernandes, diretora geral do Fluminense coloca a questão da capacitação para se auto-afirmar no cargo.

[...] então mais um motivo de eu ter me especializado na área, eu já tinha uma especialização em contratos, eu fui fazer uma segunda especialização justamente na área pra poder mostrar que eu tava aqui por uma questão de capacidade minha, de, de desempenho meu [...](Roberta Fernandes, 40).

Segundo Belle (1993), há uma evolução nos campos domésticos e profissionais, uma vez que as mulheres vêm assumindo mais cargos de responsabilidade em lugar dos de submissão, redefinindo seu próprio papel social e perante os homens, mas a autora afirma que as mulheres ascendem profissionalmente mais lentamente quando comparadas aos homens e precisam trabalhar mais para demonstrar competência e obter o êxito profissional.

A vice-presidente do Vasco da Gama Sônia Andrade coloca sua experiência como gestora no futebol de maneira positiva, bem como relata o apoio de sua equipe na valorização do seu trabalho e em suas ações.

[...] então, existem homens que acreditam sim na gestão de mulheres, e dentro do Vasco eu não posso dizer pra você que eu sofri discriminação com a diretoria, todas as vezes que eu chamo a diretoria, a diretoria está sempre comigo (Sônia Andrade, 55).

A fala de Sônia nos mostra a busca pelo olhar do outro, descrito por Judith Butler através do desejo de ser reconhecido e adquirir o autorreconhecimento, que pode ser atingido através do nosso trabalho (SARAH SALIN, 2012). Neste caso ela coloca a necessidade de haver um poder do masculino para permitir que as mulheres desempenhem seus papéis de liderança no futebol. Segundo Gomes *et. al.* (2012), o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao trabalho feminino, o que advém de uma estrutura hierárquica em que o esporte foi construído, fazendo com que desta forma, a mulher não seja reconhecida em cargos de liderança.

4.4 CENÁRIO E OPORTUNIDADES PARA O FUTURO: ASPECTOS FUNDAMENTAIS PARA O SUCESSO; OPORTUNIDADES E ESCASSEZ DE MULHERES; PERSPECTIVAS FUTURAS.

Em se tratando de mulheres que almejaram e alcançaram seu objetivo de estar à frente de seu time do coração e poder contribuir ativamente com suas experiências pessoais e profissionais, podemos dizer que estas poucas mulheres a que este grupo representa estão realizando um grande feito ao resistirem às dificuldades e subverterem ao imperativo masculino da cultura brasileira do futebol.

Quando perguntadas a respeito do que elas consideram fundamental para o sucesso de uma mulher na carreira de gestora, aparecem qualidades como a coragem, a dedicação, o compromisso, a capacitação e o trabalho em equipe.

Eu acho que, coragem, por que é um meio difícil, é um meio complicado, acho que perseverança, dedicação, comprometimento, acho que... é um pouquinho de cada uma dessas coisas, sabe, eu acho que você precisa acreditar em você, na sua capacidade, buscar conhecimento, buscar ser diferente num ambiente que é eminentemente masculino, mas mostrar o seu valor, independente do sexo, do gênero, o que quer que seja, eu acho que é uma conquista, a mulher tem ganhado espaço em vários posições e locais diferentes que até então eram ocupados por homens em sua maioria disparada (Roberta Fernandes, 40).

Bom, o sucesso é ela fazer o que ela gosta, e se capacitar, porque eu acho que hoje a capacitação pra quem gosta nesse mundo do futebol e ter força né, porque é um mundo que engole (risos) é um meio que te engole, porque é um meio machista mesmo (Myrian Fortuna, 55).

[...] eu acredito que qualquer gestor independente do sexo, precisa ter um conhecimento muito bom de sua área, precisa ter uma rede de relacionamentos boa, não precisa ser maravilhosa pode ser boa, porque quando você entra no mercado, esta rede vai se abrindo. Mas acredito que o conhecimento precisa ser consistente e quando o profissional é uma mulher, precisa ter um algo mais, precisa ter pulso firme e aguentar as críticas, porque as críticas quando é para nós mulheres, elas são mais específicas, mais, como é que vou dizer, um pouco mais maldosa? mais ácidas? Então precisa ter muita força de vontade, senão, não vence (Dorizelha Rocha, 62).

Roberta Fernandes e Myrian Fortuna ressaltam o mundo machista do futebol como um fator que dificulta as ações das mulheres em cargos diretivos no futebol. Destaca também Dorizelha que a firmeza da mulher deve prevalecer, pois, as críticas são sempre maldosas e muito mais acirradas quando a gestora é uma mulher. Essas experiências de nossas gestoras

corroborar com o estudo de Brauner (2015) sobre os desafios emergentes acerca do empoderamento da mulher através do esporte, que de uma maneira geral, demonstra que os cargos diretivos seguem como um espaço fundamentalmente masculino, mas aponta que o esporte é um importante espaço de possibilidade para desafiar a discriminação de gênero e promover a igualdade.

Equipe. [...] A gente está fazendo um trabalho aqui no Vasco, que eu vou deixar até a Iara falar, que é um trabalho de equipe, ele só vai acontecer se eu tiver uma equipe, se a equipe estiver compromissada junto comigo, se tiver focada junto comigo (Sônia Andrade, 55).

Para Sônia Andrade o fator coletividade, ou seja, o trabalho em equipe contribui para o sucesso de qualquer pessoa na gestão de um clube, independente do sexo, desde que sejam parcerias estratégicas e capacitadas, o que podemos associar de acordo com Gomes *et. al.*(2012) à importância de ampliar e manter suas redes de contatos, para efetivamente garantir sua entrada e permanência nos cargos diretivos no esporte.

Quando correlacionamos as oportunidades dessas mulheres com o quadro escassez que assola a gestão do futebol brasileiro no Brasil, a reação das gestoras está diretamente relacionada com suas experiências pessoais, ou seja, o fato de terem superado as dificuldades e preconceitos para se inserirem na direção dos clubes esportivos naturaliza, e de certa forma, apaga as questões de gênero na gestão esportiva de mulheres no futebol, como podemos verificar abaixo, na fala da Roberta Fernandes, CEO do Fluminense Futebol Clube.

[...] independe de ser mulher, independente de gênero, independente de qualquer coisa, eu encontrei um lugar que é como se fosse a minha casa, onde as pessoas me respeitam, onde as pessoas me acolheram, onde as pessoas me ajudaram, onde as pessoas acreditaram em mim e me deram a oportunidade de desenvolver um trabalho, então eu não tenho nada pra falar que não seja muito positivo com relação ao meu ambiente, ao meu mundo, então é difícil, pra mim, fazer essa correlação [...] se eu sofri preconceito no início sim, bastante, mas eu consegui mostrar o meu valor e o meu trabalho e eu consegui chegar onde eu cheguei, então assim, não posso chegar e fazer esse tipo de crítica, ou de julgamento com relação a questão de gênero, aqui pelo menos, porque eu não vivi isso, muito pelo contrário, eu vivi um processo de ascensão muito grande, de destaque muito grande, de reconhecimento muito grande, então assim, eu busquei muito isso, eu lutei muito por isso, estudei muito, me especializei muito, eu fiz tudo que eu podia, no sentido de me preparar, no sentido de crescer profissionalmente (Roberta Fernandes, 40).

O “campo”, segundo Bourdieu (2012) pode ser entendido como uma arena social, um espaço de conflito e competição, no qual as lutas acontecem pelo acúmulo de diferentes formas de “capital simbólico” (físico, social, cultural, econômico, etc.) nele valorizadas. O Capital simbólico, portanto, confere prestígio, distinção, influência e poder a quem o detém. Dentro de um campo, as lutas dos agentes sociais ocorrem não apenas sobre formas particulares de capital nele eficazes, mas também sobre a própria definição de qual forma de capital é mais valorizada (o capital simbólico dominante).

O “poder simbólico”, segundo Bourdieu (2012), é um poder invisível, quase mágico, o qual permite conquistar o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou econômica). Este poder arbitrário só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não reconhecem que lhe estão sujeitos, ou que o exercem. Agentes sociais que possuem o “capital simbólico” dominante em um campo detêm o “poder simbólico” do mesmo.

Nas narrativas das gestoras é possível identificar a ausência das questões de gênero como ponto positivo para sua atuação na gestão do esporte. Segundo Bourdieu “[...] as próprias mulheres aplicam a toda realidade, e, particularmente, às relações de poder em que se vêem envolvidas, esquemas de pensamento, que são produto da incorporação dessas relações de poder e que se expressam nas oposições fundadoras da ordem simbólica [...]” (BOURDIEU, 2017, p. 54). Ou seja, as mulheres aplicam categorias construídas do ponto de vista dos homens (dominantes) às relações de dominação, o que as faz (categorias) serem vistas como naturais (BOURDIEU, 2017).

Sônia Andrade, em sua fala coloca a importância do exemplo e a visibilidade das mulheres nestes cargos como um fator fundamental para a criação de oportunidades para outras mulheres.

Eu acho que, se a gente tiver um trabalho de repercussão, “olha lá, deu certo, botaram a mulher e deu certo, a coisa tá andando, está dando certo”. Se a gente tiver indicadores positivos a gente vai conseguir inserir o maior número de mulheres possíveis em gestão, a gente vai acabar com essa coisa do machismo (Sônia Andrade, 55).

Em seu estudo sobre a sub-representação no futebol praticado por mulheres em Portugal, Goellner *et. al.* (2013), destaca a importância da atuação da mulher no campo esportivo e do futebol conferindo uma visibilidade e desenvolvimento à prática de mulheres na modalidade, o que corrobora com Monteiro (2016) quando faz menção a “mulher referência”, no sentido em que a presença de mulheres no sub-campo da arbitragem, ocupando uma posição de comando em campo, promove o empoderamento da mulher, o que

para ele, é fundamental que mulheres que pertencem a grupos sub-representados tenham outras mulheres como referência na mesma área de atuação.

Para Brauner (2015) no meio esportivo, as mulheres em posições de liderança formam opiniões a cerca da capacidade atribuída à mulher no que diz respeito à liderança e tomada de decisões, especialmente em setores culturalmente dominados por homens.

Myrian Fortuna e Dorizelha Rocha nos lembram do fato de que as diretorias são eleitas através de membros associados ao clube, o que significa dizer que para que se altere este quadro de exceção de mulheres em cargos diretivos nos clubes de futebol do Brasil é necessário que elas passem a fazer parte do clube em outras esferas, como membros do conselho.

Eu acho que tem que ter oportunidade, porque se elas não se inserirem em um clube como é que elas vão chegar, então tem que ser indicada mesmo... tem que fazer parte, aqui no Tupi as pessoas tem que fazer parte do clube, do conselho, porque a não ser que seja colocada... e eu acredito que a maioria dos clubes hoje é através de um conselho (Myrian Fortuna, 55).

Aqui no nosso caso, no universo de 200 conselheiros nós somos 4 (quatro) mulheres conselheiras. Nós somos assim, a minoria da minoria e não temos muita voz ativa também não. Apesar de o Vila ter uma característica diferente e que nos orgulha muitíssimo, na fundação do Vila em 1943 ele recebeu a benção de uma mulher, Dona Gercina Borges Teixeira. [...] Com relação às contratações, em qualquer área, infelizmente o papel do homem é infinitamente predominante, quando pensam num profissional, pensam primeiramente numa pessoa do sexo masculino, infelizmente, apesar de tudo isso que te falei, da mulher ter aparecido desde a sua fundação, quando pensam no profissional hoje, pensa no homem (Dorizelha Rocha, 62).

Para viabilizar este fato, Sônia Andrade nos conta um pouco sobre uma de suas propostas para concorrer à diretoria no Clube Vasco da Gama, que no caso seria a aprovação de um desconto de 25% da mensalidade para mulheres se associar ao clube, com o intuito de proporcionar um maior quantitativo de mulheres nos conselhos e assim, permitir que essas concorram aos postos diretivos.

A partir das falas das entrevistadas, foi possível observar uma importante questão a respeito da maior participação de mulheres, de uma maneira geral, nos conselhos diretores como membros associadas dos clubes. Em se tratando de uma porta de entrada que não difere as oportunidades para homens ou mulheres no aspecto político das tomadas de decisão dos clubes de futebol no Brasil. Segundo Kanter (2008) relaciona-se com a oportunidade de crescimento e poder, quando o membro associado é capaz de mobilizar

recursos conferindo visibilidade à sua função, e assim, neste caso, possibilita o acesso de mais mulheres aos cargos de gestão no futebol.

Quantas torcedoras mulheres têm acesso a votação do conselho, é isso que eu tenho implementado dentro da torcida organizada, eu tenho incentivado as mulheres a se tornarem sócias e quem sabe fazer uma chapa só de mulheres, para concorrer à gestão do Vasco(Sonia Andrade, 55).

Sobre as perspectivas futuras para o quadro atual de sub-representatividade das mulheres que atuam em cargos de diretoria e gestão, as entrevistadas se comportam de maneira otimista, podemos supor que tal impressão tem estreita relação com o fato de que estas mulheres tiveram experiências, no geral, positivas como vimos na sua inserção no futebol brasileiro.

[...] eu acredito que sim, eu sou uma otimista por natureza, e eu acho que a mulher cada vez mais tá provando a sua capacidade, o seu valor, tá se especializando, tá buscando entrar em meios, mercados que até então eram completamente fechado pra elas, então assim, eu acredito que a tendência é a participação da mulher aumentar cada vez mais (Roberta Fernandes, 40).

[...] a gente precisa mostrar competência. Quantas jornalistas competentes você conhece, que dirigem hoje programas e programas na TV globo? Inúmeras. Dentro da CBF, no curso da CBF as pessoas que mais perguntam, que mais participam, são as mulheres. Eu ontem fui recebida na CBF pelo presidente da CBF, ele disse Sônia, eu não vou ficar aqui na reunião porque eu tenho outra reunião, mas já falei com ele pra ele anotar tudo o que você está precisando para a gente pode tocar. Sinal de que alguma coisa está acontecendo (Sônia Andrade, 55).

Ah eu acho que igualitário eu acho que vai ser difícil, mas eu acho que vão aparecer mais vão. Eu já fiquei feliz que já apareceu nesse último arbitral apareceu uma vice-presidente, mas eu acho que vai ser mais fácil, eu acho que pras próximas gerações vão aparecer mais pessoas em cargos de direção, eu acho que vai ser mais fácil (Myrian Fortuna, 55).

No meu grupo de amigos e no meu grupo da Velha Guarda, tenho algumas moças, algumas meninas que fizeram graduação em cursos diversos, e agora estão se especializando, estão fazendo cursos de gestão, estão se especializando no futebol, bastante pessoas mesmo, com interesse em entrar para as profissões ligadas ao futebol. Não entrar da forma que eu entrei, eu entrei indo para o conselho, gastando dinheiro, não recebendo nada em troca, elas pretendem ser profissionais, viver do futebol. Então, apesar da minha descrença em ver um “BOOM” repentino de mulheres assumindo cargos no futebol, também vejo essa tendência, esse movimento que pode até não ser uma coisa rápida, mas é uma pequena mostra de que estamos começando a ter mais mulheres interessadas (Dorizelha Rocha, 62).

Outro fator que se destaca em diferentes momentos é a questão da capacitação. O incentivo por meio da CBF através da promoção de cursos e eventos e da emissão de licenças para gestores, treinadores e analistas reflete numa vontade da entidade em melhorar a profissionalização da gestão do esporte, que não distingue seus alunos em relação ao sujeito homem ou mulher, mas que tem por característica um alto custo financeiro, o que de certa forma, seleciona seu público. Porém, mesmo que estas oportunidades estejam sendo criadas, é importante que a mulher busque estar mais presente no contexto futebolístico, de um modo geral, podendo ser percebido através da fala de Sônia Andrade sobre a sua turma do curso de gestão do futebol promovido pela própria CBF, “lá tem 80 pessoas na minha sala, que 15% são mulheres (12), mulheres altamente capacitadas”, um quantitativo relativamente pequeno, longe de ser ideal para uma mudança definitiva neste quadro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação aqui apresentada cumpriu com seus objetivos traçados à priori, no que trata da compreensão do campo da gestão do futebol no Brasil praticado pelas mulheres, bem como as questões que se relacionam com a sua sub-representatividade.

Através das narrativas das trajetórias das mulheres que atuam em cargos diretivos no futebol brasileiro foi possível observar a sub-representatividade de mulheres nesses postos. Entretanto, essas mulheres apesar de declararem terem sofrido em algum momento na atividade de trabalho preconceitos e discriminações e que atuam em um campo hegemonicamente masculino, afirmam não enfrentarem problemas de gênero.

Tal fato parece estar ligado ao caráter político em que as relações de poder são construídas dentro dos clubes de futebol no Brasil. Ou seja, às mulheres aplicam categorias construídas do ponto de vista dos homens (dominantes) às relações de dominação, o que faz essas categorias serem vistas como naturais. Deste modo concluímos que essas mulheres são sub-representadas nos cargos de gestão, mas não reconhecem problemas de gênero no domínio e no poder do campo de trabalho.

Existem barreiras invisíveis que impedem ou ao menos dificultam que mulheres ocupem esses espaços, pois, apesar dessas quatro mulheres, de certa forma, terem chegado a lugares na diretoria e administração nos clubes através de conexões estratégicas e redes de contatos (engajamentos e articulações políticas com conselheiros e sócios dentro do clube), as mesmas encontraram dificuldades para permanecerem ao longo do caminho, como no caso de Roberta Fernandes, quando com a maternidade, abre mão de sua posição de CEO retornando à Diretora Jurídica.

O fato de que tais posições além de políticas são sazonais, significa dizer que em uma próxima gestão eleita para a diretoria do clube não há uma garantia de que as mulheres serão novamente representadas, mesmo que simbolicamente.

As evidências que se relacionam com as dificuldades encontradas por essas mulheres indicam que o futebol ainda se manifesta como um meio estruturante de uma hierarquia de gênero, no que diz respeito aos seus relatos sobre os constantes questionamentos e dúvidas acerca de sua competência para opinar, decidir e gerir quaisquer que sejam os aspectos inerentes as atividades dentro e fora do campo.

Para Roberta Fernandes e Myrian Fortuna a principal dificuldade encontrada foi no relacionamento com a mídia, que indiretamente exerce uma grande pressão não só no

aspecto profissional, mas também pessoal na medida em que as reportagens indiretamente envolvem os familiares.

Ainda sobre os aspectos que dificultam a permanência dessas mulheres em seus cargos, Dorizelha Rocha e Myrian Fortuna nos falam sobre a invisibilidade e menosprezo de suas figuras nos meios coletivos do esporte, quando elas não são reconhecidas pelos postos a que representam vice-presidente e presidente, mas são confundidas com secretárias ou auxiliares, posições tradicionalmente reservadas para as mulheres neste âmbito.

As resistências que perpassam pelas trajetórias dessas mulheres revelam ataques e agressões verbais por parte da torcida, que vincula o resultado dentro das quatro linhas diretamente com suas figuras institucionais, bem como o assédio por parte de membros do próprio clube, como o sofrido por Roberta Fernandes traz um reflexo cultural da sociedade no que concerne ao poder que o homem se permite ter sobre o corpo da mulher.

Quanto ao fator que contribui para a consolidação de suas carreiras e, também, apontada como uma possível solução para minimizar a invisibilidade de mulheres na gestão do futebol, bem como um aspecto fundamental para o sucesso no cargo, a capacitação foi apontada por todas elas como principal, corroborando com os dados estatísticos atuais apresentados pelo IBGE²⁶ que mostra que as mulheres, de uma maneira geral, são mais instruídas do que os homens.

A confiança exprimida por essas mulheres no meio em que ocupam tem um impacto direto nas suas ações do dia-a-dia no que é inerente às suas rotinas e as tomadas de decisão pertinentes ao clube. O fato de todas afirmarem terem equidade com os demais homens membros de suas diretorias mostra um aspecto de confiança nas suas capacidades de liderança e gerenciais em seu sistema.

A conciliação da vida pessoal e profissional das mulheres que pertencem ao grupo de diretoras voluntárias é equilibrada na medida em que elas contam com a ajuda da família para conciliar suas demandas pessoais e profissionais, na contrapartida de que, as que possuem filhos, estes já são adultos, portanto, não compromete em nada a dedicação em suas atividades. No caso do grupo de gestoras remuneradas a maternidade se mostrou um fator limitante para a permanência em seu cargo, devido a necessidade de maior dedicação da mãe à nova vida que surge, impossibilitando-a de se dedicar de maneira exclusiva às demandas profissionais.

²⁶ Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 08 jul. 2019.

Os fatores apresentados como solução para a escassez de mulheres nas esferas diretivas e estratégicas do futebol no Brasil, na opinião das entrevistadas, estão diretamente ligados ao que possibilitou que elas obtivessem sucesso em suas trajetórias e também é apresentado como uma possível solução para a reversão deste quadro no futuro. A capacitação, a coragem e o incentivo por parte das próprias mulheres, para que mais mulheres busquem romper com a barreira invisível que as afasta do cenário futebolístico.

As trajetórias das mulheres em cargos diretivos no futebol está em contra-fluxo ao cenário organizacional e das demais esferas gerenciais no Brasil e no mundo, em que já é possível observar um grande crescimento na representatividade de mulheres em ascensão nas suas carreiras profissionais. No caso específico do futebol, elas representam uma resistência ao ocuparem os espaços tradicionalmente reservados para os homens e trazem estratégias eficazes para impactar diretamente na proporcionalidade desses grupos minoritários a que pertencem, abalando as estruturas de poder estabelecidas e questionando os discursos sociais instituídos.

Este estudo abre a premissa para novos levantamentos e investigações que trazem à tona as mulheres que subvertem a ordem, resistem e ocupam os diferentes espaços culturalmente associados à figura masculina no futebol, criando pelo meio científico uma representatividade para este grupo e possibilitando uma mudança efetiva neste cenário.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 5 ed. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BASTOS, F. C. Administração Esportiva: área de estudo, pesquisa e perspectivas no Brasil. **Motrivivência**, Florianópolis, v.14, n. 20-21, p. 295-306, 2003.
- BECKER, H. S. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Hucitec, 1993.
- BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. *In*: CHANLAT, J. F. (coord.). **O indivíduo nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1993. p.195-231.
- BERTON, R.; BAZANINI, R.; DONAIRE, D. Mercado de bens simbólicos do futebol: a estratégia empreendedora da gestão de Andrés Sanchez no Sport Club Corinthians Paulista. **PODIUM – Sport, Leisure and Tourism Review**. São Paulo, v.2, n.1, p. 25-56, jan/jun 2013.
- BOURDIEU, P. **Futuro de Classe e causalidade do provável**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. 7 ed. São Paulo: Perspectiva, 2011.
- BRAUN, A. B. *et. al.* Análise de uma empresa familiar: um estudo da gestão de uma granja localizada no noroeste do Rio Grande do Sul. *In*. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8., 2011, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos [...]** Rio de Janeiro: AEDB, 2011. p. 1-16. Disponível em: <http://www.egepe.org.br/anais/tema07/133.pdf>. Acesso em: 28 ago 2018.
- BRAUNER, V. L. Desafios emergentes acerca do empoderamento da mulher através do esporte. **Movimento**, Porto Alegre, v.21, n.2, p.521-532, abr./jun. 2015.
- BRESSAN, P. E. R.; LUCENTE, A. R.; LOUZADA, R. Análise da estrutura organizacional de um clube de futebol do interior paulista: o estudo do Botafogo Futebol Clube. *In*. CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 27., 2014, Ponta Grossa. **Anais eletrônicos [...]** Ponta Grossa: UEPG, 2014. p. 11-23. Disponível em: <http://anteriores.admpg.com.br/2014/selecionados.php>. Acesso em: 28 ago 2018.
- CAPPELLE, M. C. A. Socialização organizacional, identidade e gênero: o papel da organização e do sujeito na dinâmica de (re)construção da identidade. *In*: BERTOLIN, P.T.M.; ANDREUCCI, A.C.P.T. (org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010. p. 23-39.
- CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceito. **RAE-eletonica**, São Paulo, v.9, n.1, Art. 3, p.56-75, jan/jun 2010.

CASTELLANI FILHO, L. Esporte e mulher em perspectiva. **Universidade do Futebol**. São Paulo, 8 mar. 2012. Disponível em: <https://universidadedofutebol.com.br/esporte-e-mulher-em-perspectiva>. Acesso em: 27 maio 2018.

CHELLADURAI, P. **Human Ressources Management in Sport and Recreation**. Champaing: Human Kinects, 2001.

CRAMER, L *et. al.* Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - REGEPE**, São Paulo, v.1, n.1, p.53-71, jan./abr. 2012.

DA MATTA, R. **Universo do Futebol: esporte e sociedade brasileira**. Rio de Janeiro: Edições pinakotheke, 1982.

DA MATTA, R. **Antropologia do óbvio: notas em torno do significado social do futebol brasileiro**. São Paulo: Revista da USP, 1994.

EMERSON, Ralph Waldo. **Essays by Ralph Waldo Emerson**. Glasgow: Good Press, 2019.

FERREIRA, Heidi Jancer. **A atuação de mulheres como técnicas esportivas no Brasil**. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2011.

FERREIRA, H. J. *et al.* A baixa representatividade de mulheres como técnicas esportivas. **Movimento**. Porto Alegre, v. 19, n. 03, p. 103-124, jul./set. 2013.

FERNANDES, Luiz Fernando Framil. **A gestão dos clubes de futebol como clube empresa: estratégias de negócio**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Administração, Centro Universitário Feevale, Porto Alegre, 2000.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 21 ed. Rio de Janeiro: Graal, 2005.

GOELLNER, S. V. História das mulheres no esporte: o gênero como categoria analítica. *In*. CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE. 15., 2007. CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS DO ESPORTE. 2., 2007. Recife. **Anais eletrônicos [...]** Recife: CBCE. 2007. p.1-10. Disponível em: <http://www.cbce.org.br/docs/cd/resumos/226.pdf>. Acesso em: 25 julho 2018.

GOELLNER, S. V.; SILVA, P.; BOTELHO-GOMES, P. A sub-representação do futebol praticado por mulheres no jornalismo esportivo de Portugal: um estudo sobre a Algarve Women's Football Cup. **Movimento**, Porto Alegre, p.171-189, abr. 2013.

GOMES, Euza. **A participação das mulheres na gestão do esporte brasileiro: desafios e perspectivas**. Tese (Doutorado em Educação Física). Faculdade de Educação Física, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2008.

GOMES, E. As representações da mídia sobre a gestão feminina no Clube de Regatas Flamengo. **PODIUM: Sport, Leisure and Tourism Review**. São Paulo, v.1, n.1, p.146-166, 2012.

GOULD, D. *et al.* Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. **The Sport Psychologist**, v.13, p. 371-394, 1999.

HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. **Revista de Políticas Públicas**. v.9 n.1, p.111-128, jul./dez. 2005.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16 n.3, p.331-344, jul./set. 2018.

KANTER, R. M. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books, 2008.

KILTY, K. Women in coaching. **The Sport Psychologist**, v. 20, n. 2, p. 222-234, 2006.

LOUREIRO, C. M. P. *et al.* Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 4, n. 33, p. 130- 146, ago. 2012.

LUZZARDI, L.; ZAGO, L. F. Educação e diversidade: pedagogias de gênero nas relações de trabalho. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO. 15., 2016, Novo Hamburgo. **Anais [...]**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2016. p. 1-13.

MATTAR, M. F. **Na Trave**: o que falta para o futebol brasileiro ter uma gestão profissional. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MAZZEI, L. C. BASTOS, F. C. **Gestão do Esporte no Brasil**: desafios e perspectivas. São Paulo: Ícone, 2012.

MEIHY, J. C. S. B. **Manual de história oral**. São Paulo: Loyola, 2005.

MELO NETO, F. P. **Administração e marketing de clubes esportivos**. Rio de Janeiro: Sprint, 1998.

MERCALLI, G. D. Mulheres a frente: um estudo das práticas de gestão sob um olhar feminino em pequenas empresas familiares de negócios tradicionalmente masculinizados. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v.7, n.3, p.113-138, 2017.

MISKOLCI, R. Novas conexões: notas teórico metodológicas para pesquisa sobre o uso de mídias digitais. **Cronos**. Natal, v.12, p. 9-22, jul./dez. 2011.

MOCSÁNYI, V.; BASTOS, F. Gestão de pessoas na administração esportiva: considerações sobre os principais processos. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.4, n. 4, p.55-69, 2005.

MONTEIRO DE CASTRO, R. R. **Futebol e Governança**. São Paulo: Migalhas, 2014.

MONTEIRO, Igor Chagas. **Mulheres de preto: trajetórias na arbitragem do futebol profissional**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.

MOURÃO, Ludmila. **Representação social da mulher brasileira nas atividades fisicodesportivas: da segregação à democratização**. 1998. Tese (Doutorado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 1998.

MOURÃO, L. *et al.* Mulheres na administração esportiva brasileira: uma trajetória em curso. *In*. SIMÕES, A. C.; KNIJNIK, J. D. (org.) **O mundo psicossocial da mulher no esporte: comportamento, gênero, desempenho**. São Paulo: Aleph, 2004. p.305-318.

NAPOLEÃO, A. C. **Fluminense Football Club: história, conquistas e glória no futebol**. Rio de Janeiro: MAUAD, 2003.

NORMAN, L. Bearing the burden of doubt: female coaches experiences of gender relations. **Research Quarterly for Exercise & Sport**, Reston. v.81, n.4, p.506-518, dez. 2010.

NOVAIS, Mariana. **A beira do gramado ou fora do jogo? As treinadoras de futebol de mulheres no Brasil**. 2018. Dissertação (Mestrado em educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018.

OLIVEIRA, R. D. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. São Paulo: Rocco, 1993.

OLIVEIRA, R. D. **A reengenharia do tempo**. São Paulo: Rocco, 2005.

PEDRO, J. M. Corpo, prazer e trabalho. *In*: PINSKY, C.B.; PEDRO, J. M. (orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto. 2011. p. 238-259.

PFISTER, G. Líderes femininas em organizações esportivas: tendências mundiais. **Movimento**. Porto Alegre, v. 09, n. 2, p. 11-35, maio/ago. 2003.

PRINS, B.; MEIJER, I. Como os corpos se tornam matéria: entrevista com Judith Butler. Trad. Susana Bornéo Funck. **Revista Estudos Feministas**, v.10, n.1, p. 155-167, 2002.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. *In*: DEL PRIORE, M. (org.). **História das mulheres no Brasil**. Contexto. São Paulo. 2011. p. 53 – 68.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro? Novos contextos da tecnociência**. 2006. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas). Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SALGADO, M; FRANCISCATTI, K. V. S. A análise dos dados da História Oral: fundamentos para uma Psicologia Crítica. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 14, n. 1, p.304-319, 2014.

SALIN, S. **Judith Butler e a teoria queer**. Tradução e notas Guacira Lopes Louro. 2. Reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2012.

SCHELL, J. **Guia para gerenciar pequenas empresas**: como fazer a transição para uma gestão empreendedora. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre. v.20, n.2, p.71-99, jul./dez. 1993.

SOARES, I. O. Mas, afinal, o que é Educomunicação? **Núcleo de comunicação e Educação da Universidade de São Paulo – NCEUSP**. São Paulo, ano 2., n. 231, p.25, jul. 2014. Disponível em: <http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/27.pdf>. Acesso em: 11 maio. 2019.

SOUZA G. C.; MOURÃO L. **Mulheres no Tatame**: o judô feminino no Brasil. Rio de Janeiro: MAUAD, 2011.

STAHLBERG, Lara Tejada. **Mulheres em campo**: novas reflexões acerca do feminino no futebol. 2011. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social). Ciências Sociais, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.

TESTA, Roney Augusto. **Tupi Football Club**: “A repentina explosão dos carijós” uma história de luta. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Educação Física) - Universidade Salgado de Oliveira, Juiz de Fora, 2007.

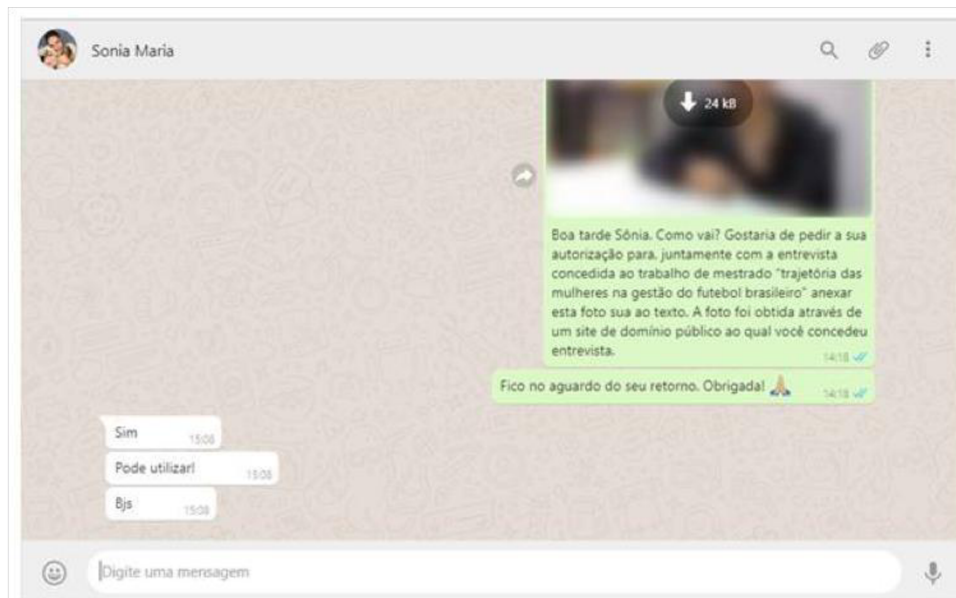
TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

YANNOULAS, S. C. Sobre o que nós mulheres fazemos. *In*: YANNOULAS, S. C. (coord.). **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p.31-65.

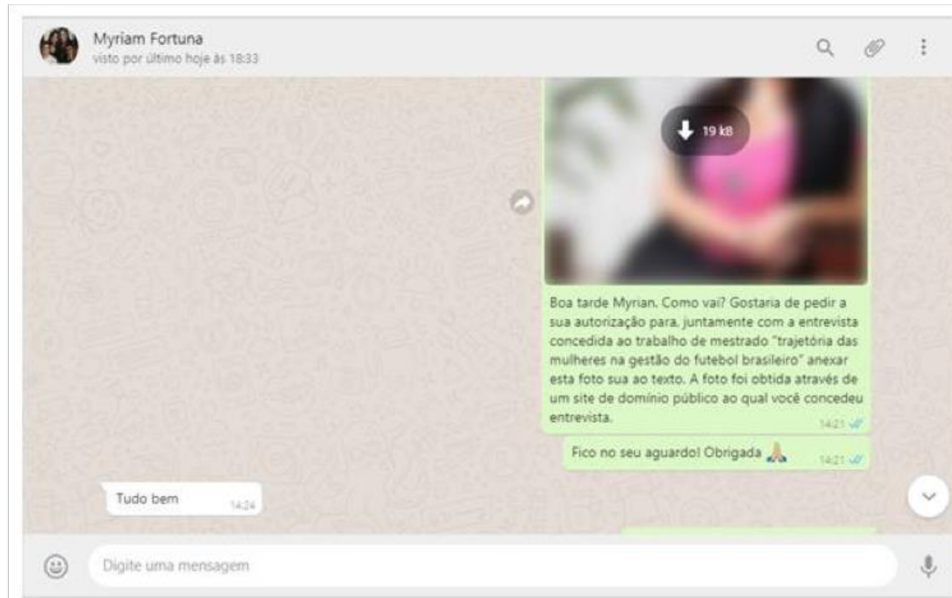
APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO DAS GESTORAS



Fonte: fornecido pela autora (2019)



Fonte: fornecido pela autora (2019)



Fonte: fornecido pela autora (2019)



Fonte: fornecido pela autora (2019)

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA PARA GESTORAS DO FUTEBOL

O presente estudo tem como objetivos, conhecer as trajetórias profissionais e pessoais e elencar quais as vias de acesso e dificuldades/barreiras encontradas por mulheres que trabalham ou trabalharam na gestão do futebol profissional brasileiro, saber como ocorreu a inserção dessas mulheres no contexto futebolístico e o processo de construção da profissionalização dessas para entrada no mercado e assim, elucidar as possíveis razões associadas à baixa representatividade delas nesse campo.

1) As mulheres gestoras no futebol do Brasil

Nome:

Idade:

Etnia autodeclarada:

Estado Civil:

Filh@s:

Escolaridade/Formação:

Profissão ou profissões:

Clube(s) em que atua (atuou):

2) A carreira de Gestora: primeiras experiências

2.1. Como se deu o início de sua trajetória profissional até ocupar o cargo?

2.1.1. Em quantos clubes já trabalhou?

2.1.2. Nos clubes em que esteve, você exerceu outras funções que não a de gestora?

2.2. Alguém foi fundamental durante o seu processo de inserção nesse campo de atuação?

2.2.1. Quem?

2.4. Qual a importância da capacitação na atuação como gestora em cargos diretivos no futebol?

2.4.1. Você realizou curso de formação específico para ocupar o cargo? Qual?

2.4.2. Caso não tenha realizado, como se preparou para ocupar o cargo?

2.5. Como você avalia as redes de contato nesse campo de atuação?

3) Desafios da carreira

3.1. Houve dificuldades para começar nessa carreira? (Perante a família, amigos, dirigentes, colegas de comissão e atletas).

3.1.1. Quais?

3.1.2. Como você superou essas dificuldades?

3.2. Estar inserida nesse meio fez com que você fosse alvo de alguma situação indesejada?

3.2.1. Descreva uma situação que tenha marcado em sua memória.

4) Aspectos e características profissionais

4.1. Dentro da sua diretoria existe hierarquia na ocupação dos cargos?

4.2. Como é o processo de formação da diretoria do clube?

4.3. Como você descreve o processo de tomada de decisões no clube?

4.4. Como avalia sua relação com as pessoas lideradas por você?

5) Aspectos particulares da ocupação profissional

5.1. Está satisfeita com sua remuneração?

5.1.1. Como avalia a sua remuneração em relação a dos demais gestores do futebol?

5.1.2. Como avalia as condições de trabalho? (infraestrutura, aporte financeiro, material, pessoal, suporte da federação)

5.2. Você atua em outra ocupação profissional?

5.2.1. Qual? Por quê?

5.3. Como se dá a conciliação entre vida pessoal e carreira profissional?

5.4. Você enfrenta/enfrentou algum tipo de dificuldade para permanecer no seu cargo?

5.4.1. Que tipo de dificuldade?

5.5. Há algo que te faça pensar em desistir?

5.6. Você pretende/Gostaria de continuar exercendo esta ocupação?

6) Perspectiva geral sobre a profissão de gestora no futebol brasileiro

6.1. O que você considera fundamental para o sucesso da carreira de uma gestora no futebol

6.2. Como você analisa as oportunidades de ascensão para mulheres que ocupam esse cargo no Brasil?

6.3. A que você atribui a escassez de mulheres nos cargos de gestão no futebol Brasileiro?

6.4. Você acredita que no futuro, esse quadro de exceção a oportunidades/participação das mulheres na gestão do futebol brasileiro tende a se alterar? Em cargos como presidente, vice e afins?

Por favor, gostaria de fazer algum comentário, deixar algum depoimento ou expressar algo que envolva os temas abordados nesta entrevista, mas não foi questionado?

APÊNDICE C – ENTREVISTAS

Nome: Roberta Fernandes Piva de Andrade

Cargo: CEO – Diretora

Clube: Fluminense

Idade: 40

Estado Civil: Casada

Filhos: um (1 ano)

Formação: Advogada, Pós-graduação em contratos e direito futebol

Profissão: Advogada tributarista

R.F – Eu já ocupei a posição de CEO também, por um tempo, acumulei função né nas duas funções, Jurídico e CEO e aí eu tirei licença pra poder ter um filho e aí na volta assim, eu voltei pra ficar só na minha área que é a jurídica porque é humanamente impossível conciliar e ainda com um filhinho pequeno, não tem como. Então eu estou a frente da diretoria jurídica.

A Carreira em cargos de Gestão: as primeiras experiências

M.T – Me conta um pouco de como se deu o início da sua trajetória profissional até ocupar o cargo?

R.F – Eu me formei pela PUC Rio... em direito, eu morei um período no exterior, eu fiz uma especialização lá no exterior em contratos e também em inglês, eu estudei fora bastante tempo então eu morei lá, voltei pro Brasil, morei lá de novo, e assim que eu voltei pra cá eu tava num período em que eu iria decidir, já tive experiências na área pública, já tinha tido outros tipos de experiências em estágio, em outros trabalhos também, mas quando eu voltei para o Brasil eu tava no momento exatamente no momento para decidir se eu ia ficar em definitivo no Estados Unidos ou se eu ia desenvolver minha carreira aqui no Brasil, até porque pra um advogado no exterior é muito mais difícil, você tem que fazer uma outra, é como se tivesse que estudar tudo de novo, e quando eu tava exatamente nesse momento de decidir o que eu ia fazer da minha vida eu li por uma coincidência do destino uma matéria no globo sobre as demandas nos clubes de futebol, os clubes que eram mais demandados na justiça do trabalho, era uma matéria que falava sobre isso. Botafogo tava em primeiro lugar, Fluminense era o segundo, e aquilo me despertou uma curiosidade, como é que seria trabalhar em clube de futebol, como é que será que seria isso. Na minha concepção na época era uma coisa meio, tinha uma pegada mais de empresa, aí comecei a pesquisar, comecei a me interessar pelo assunto e comecei a pesquisar, descobri quem era na época que comandava departamento jurídico era uma figura institucional é uma pessoa não

remunerada, um vice-presidente jurídico e marquei um horário com ele, fui até uma consulta, como se fosse uma consulta no escritório dele, em baixo do braço eu levei meu currículo e levei um trabalho que acabei desenvolvendo nas horas vagas quando eu tava nesse processo de decisão eu fui para o tribunal para entender como é que funcionava, como é que eram as ações do Fluminense, o fluminense era demandado como, o porquê, quais eram os processos, comecei a atualizar cálculo, fiz um relatório incrível com todas as ações do clube coisa que nem eles tinham aqui a época, então foi uma coisa completamente nova, que eu cheguei com material parecia ouro, tipo ouro em papel, e levei esse relatório, levei meu currículo e falei que na verdade não era uma consulta de uma funcionária, não era isso, que ele é advogado trabalhista, então ele achou que eu tava marcando uma consulta e na verdade eu tava lá querendo uma oportunidade de trabalho, que eu era tricolor e que seria um sonho poder trabalhar no clube, que eu tinha o inglês fluente, isso na época foi muito diferencial, as pessoas daqui não tinham, então eu resolvia problemas desde a portaria, até a secretaria até questão jurídica, você não tinha pessoas que pudessem atender demanda internacional de um modo geral, então esse material que eu preparei, somado ao fato de eu ter o inglês fluente foi, acho que foram determinantes a época, e assim, o que foi curioso é que ele explicou pra mim “oh, por um acaso a gente está justamente procurando uma pessoa agora, só que a gente assim, só tem verba pra estagiário, a gente não tem condição de contratar uma pessoa ainda mais com o seu currículo”, aí eu falei assim, olha, eu só quero uma oportunidade, aí ele marcou um horário para que eu fizesse uma prova com o advogado que já trabalhava aqui a época, eu fiz uma prova, uma avaliação, eu tenho guardada até hoje como se fosse um troféu, né, foi até engraçado, porque eu não tinha ideia do que que iam me perguntar numa prova num clube de futebol, então eu passei a noite lendo impedimento, vendo lances sabe, estudando o que que é, como é que é, não sei o que, escalação de time, como é que era os times de cada época, o hino. Porque eu sou tricolor mas não sou de ficar, nem fanática nesse nível, e foi muito engraçado porque eu pensei, bom, de direito o que eu sei eu já sei, não vou aprender nada até amanhã, mas de futebol, pode ser que eles me peçam alguma coisa, uma entrevista num clube pode ser diferente, e foi mais ou menos isso o que aconteceu no dia, obviamente não me perguntou nada disso maluquice da minha cabeça mas deu tudo certo e eu tô aqui até hoje as passaram 13 anos de lá para cá, uma vida né, é isso assim, tipo tenho experiências óbvio de fora daqui, mas no momento em que realmente eu tava pra decidir qual seria o caminho que eu trilharia né, qual opção que eu faria, se eu ia em definitivo pra fora, que eu tinha umas questões lá, ou se eu ficaria aqui eu fiz uma opção e surgiu essa oportunidade na minha vida.

E aí você já respondeu minha próxima pergunta que era em quantos clubes já trabalhou, então você começou no fluminense, é tricolor de coração e está aqui?

M.T – Você chegou a trabalhar em outros clubes?

R.F – Eu comecei no Fluminense na verdade de como advogada assistente e aí em 2007 eu passei, eu entrei em 2005 em 2007 eu passei a ser a advogada responsável pelo futebol, o que foi uma vitória muito grande porque no início a gente não tinha acesso nenhum ao futebol, quando eu tinha 6 meses de clube o advogado que trabalhava junto comigo que era meu superior a época foi demitido e foi conversando comigo que eles queriam que eu continuasse, que tinham um plano de carreira para mim, mas eu fiquei sozinha um bom tempo, sozinha eu digo completamente sozinha, não tinha nem um boy, então eu montei praticamente tudo do zero e foram momentos muito difícil acordava e dormia o tempo inteiro fluminense com um bloco do meu lado anotando praticamente tudo então assim, foi com essa dificuldade, nesse cenário, neste contexto que a gente foi construindo aos pouquinhos, queeu fui ganhando espaço, ganhando o respeito, eu fui ganhando a confiança das pessoas e também possibilidade de contratar uma equipe maiores, poder ter mais respaldo pra poder trabalhar com mais facilidade, mas assim, a carreira realmente nesse meios sempre com o fluminense, sempre no futebol.

M.T –Alguém foi fundamental durante o seu processo de inserção na diretoria do clube.

R.F – Sim, foi muito difícil, principalmente por eu ser mulher, por eu ser nova, era um ambiente muito masculino, muito machista, muito, pessoas de mais idade, principalmente quando eu comecei, imagina há 13 anos atrás, a gente não tá falando do mundo de hoje assim, é como se fosse um mundo diferente, e uma pessoa sem dúvida foi determinante pra que eu ficasse, pra que eu crescesse aqui, pra que eu continuasse, pra que eu desenvolvesse, que foi o Marcelo Penha, ele é representante do fluminense perante as entidades, é uma pessoa que é super respeitada no meio do futebol, ele tem bastante, uma vida aqui, mais de 20 anos de fluminense entre não remunerado e remunerado é um cara que eu admiro muito, é uma cara que me ensinou muito, principalmente futebol, pra minha inserção no mercado do futebol ele foi determinante assim, ele foi fundamental, eu devo muito a ele em razão disso.

M.T –Para você, qual a importância da capacitação na atuação em cargos diretivos no futebol?Você realizou algum curso específico para ocupar o cargo?

R.F – Eu acho fundamental assim, no meu caso especificamente, logo que eu comecei aqui, quando eu comecei a trabalhar com futebol em 2007, uma coisa que eu procurei fazer foi uma pós-graduação em direito esportivo. Isso pra mim era muito importante para que as pessoas entendessem que eu tava 100% capacitada para poder ocupar a posição que eu ocupava, pelo fato de eu ser mulher, então as pessoas achavam assim, ah não entende nada de futebol, não vai entender nada de direito esportivo, então assim, eu fiz questão de fazer com todas as dificuldades que eu tinha a época, de tempo mesmo né, porque não tinha, nessa época eu acho que eu tinha 2 estagiários, uma equipe muito pequena, e era um estagiário e um boy, acho que era isso, então assim, eu dava meu tempo, eu dava meu jeito pra poder fazer essa pós graduação para mostrar pras pessoas que eu era capaz, então assim, é como se a gente tivesse que se esforçar mais, pra provar que de fato a gente sabe o que tá fazendo, a gente é capaz de fazer o que tá fazendo. Então assim, eu acho muito importante, porque ainda é um meio complicado, é um meio de difícil acesso, para a mulher é mais difícil, então não tem como dizer que não é, é, a gente tem dificuldade sim, então assim, eu acho fundamental assim, você tá sempre buscando se especializar, sempre buscando estudar, sempre buscando acompanhar e assim, acompanhar os jogos entender o que tá acontecendo, porque tem um impacto direto no nosso trabalho né, tudo que acontece no campo vai refletir no nosso trabalho no dia a dia, então se um jogo dá certo se as coisas vão bem o clima é um se o jogo vai mal é outrocompletamente diferente, isso tem um impacto direto pra todo mundo, e não é diferente com a gente, ainda mais quando a gente ocupa uma posição estratégica como é a minha, então assim, eu acho fundamental, acho que o processo de capacitação, de busca do conhecimento é fundamental, é chave e pra gente é como se fosse mais ainda, a gente ainda precisa um pouco mais.

M.T – Como você avalia as redes de contato nesse campo do futebol?

R.F – Acho que o relacionamento sempre é muito importante em qualquer área, seja no futebol, fora do futebol acho que você tem que se relacionar sim, tanto internamente, porque você querendo ou não você atende a um público interno, você tem os seus clientes internos né, departamento de futebol, departamento de financeiro, marketing, todos eles demandam um jurídico que no caso é a minha área, então assim, você tem que ter uma boa relação com todas as pessoas que a comunicação é chave, é estratégica pra tudo, como no meio também,

a gente assim eu tenho uma ótima relação com o jurídico dos outros clubes do Rio, eu faço parte de um grupo que a gente chama de 20 JUR, que são os representantes dos departamentos jurídicos de todos os principais clubes da série A, então assim, eu acho que relacionamento é estratégico pra tudo, seja no trabalho, na tua vida pessoal, em absolutamente tudo e no futebol não é diferente, acho que é fundamental você ter uma boa relação de contatos, você procurar se relacionar bem, participar de eventos sempre que possível, a gente acaba ficando um pouco mergulhado aqui na quantidade de tarefas, de problemas então a gente acaba não fazendo tanto como deveria, mas assim, é sempre uma meta né pô, esse ano eu vou tentar um pouco mais tentar participar mais dos eventos, dos congressos, estar mais presente. A medida que é possível a gente tenta, mas assim eu acho que é fundamental e acho que dentro do que é viável eu até tenho, uma rede de relacionamentos muito boa, um respeito muito grande aos meus colegas, eu acho assim que a gente sempre pode melhorar isso, sempre pode trabalhar mais, mas eu acho que é muito importante sim, acho que não só no futebol mas qualquer meio, mas no mundo de hoje networking em qualquer meio é fundamental.

Desafios de trabalhar no futebol:

M.T – Houve dificuldades para assumir o cargo? Quais?

R.F – Sim, no início foi muito difícil, porque no início eu sofri um assédio muito grande, assim, chegando, nova, 13 anos atrás, um ambiente muito masculino, um ambiente de jogadores de futebol, um ambiente que é uma novidade, então assim, foi muito difícil pra mim, eu chegava em casa, as pessoas inventavam uma série de histórias, “você tá saindo com todo mundo pra você poder estar aí”, então mais um motivo de eu ter me especializado na área, eu já tinha uma especialização em contratos, eu fui fazer uma segunda especialização justamente na área pra poder mostrar que eu tava aqui por uma questão de capacidade minha, de, de desempenho meu, de né, de do que qualquer outra coisa, então assim, no início foi muito difícil, eu tive muita força da família, o Marcelo como eu falei foi uma referência pra mim, foi uma pessoa que me ajudou muito, eu encontrei muitas pessoas muito legais pelo caminho, mas também encontrei com pessoas preconceituosas, também lidei com pessoas que mandavam presentes que eu devolvia, então assim eu passei por situações que a gente acaba passando em qualquer lugar, mas no futebol isso potencializa um pouquinho porque você é como se fosse uma ilha ali no meio de né, tipo, há 13 anos atrás a quantidade de mulheres ocupando posições estratégicas num clube era nenhuma, então assim é como se eu tivesse sido meio que pioneira nessa história, é obvio que isso tem

o ônus, tem o bônus e tem o ônus também, eu sofri as consequências desse ônus e tive muita ajuda da minha família, eles entenderam minha posição, o sonho da minha mãe era que eu fosse juíza e se eu fosse advogada tributarista vim parar no futebol e assim, eu sou realizada com o que eu faço, hoje ela é a minha maior entusiasta, maior fã do que eu faço, mas não foi sempre fácil né, hoje em dia eu tenho uma vida consolidada, eu sou casada, eu tenho um filho, então assim, mudou muito, mas no início lá atrás, há 13 anos atrás foi difícil pra caramba, não dá dizer que foi só, tudo foi sempre flores, foi sempre incrível, eu tirei de letra, tudo maravilhoso, não. Tinha dias que eu chegava em casa, eu passava mal, eu chorava, eu ficava arrasada, eu não queria voltar e tal mas eu, a minha meta era sempre me superar, uma coisa que eu tenho pra vida, a gente não tem que se espelhar nos outros, a gente não tem que tentar ser melhor do que ninguém, a gente tem que ser melhor do que a gente, então eu o tempo inteiro buscava isso e fazia isso e tô aqui pra contar essa história.

M.T – Como você superou?

R.F – É acho que é um pouco do que eu falei já, foram essas pessoas, foi minha família que sempre me apoiou e me deu força, foi o Marcelo que é uma referência pra mim absoluta, o próprio presidente confiava muito em mim, o presidente da época me deu muito suporte, ele era muito brincalhão, falava bastante coisa mas sempre respeitou meu trabalho, me respeitou como profissional, então assim, eu acho que eu tive muita gente que sabe, que me deu a mão, que me ajudou, que eu tenho que agradecer, seria até injusto eu falar num nome só, ou outro, o Marcelo é o que salta os olhos realmente porque acabou virando um amigo da vida mas algumas pessoas foram importantes pra mim, me ajudaram, acreditam em mim, no meu trabalho, na minha responsabilidade sabe, na minha capacidade, no meu comprometimento, acho que é muito isso, porque no futebol você não tem vida mais, você abre mão de tudo, você não tem fim de semana, você não tem feriado, você não tem família, você não tem um monte de coisa, porque, o jogo é no fim de semana, as vezes tarde da noite, então acontece um problema né num jogo, no fim de semana que vai levar a uma situação de julgamento, que vai ter algum impacto no seu dia a dia, você tem que parar, você tem que olhar, você tem que se comunicar com todo mundo, então assim, é complicado, você muda muito a tua dinâmica, a tua rotina, pra você se adaptar a isso, então é uma escolha de vida mesmo.

M.T – Estar neste meio fez com que você fosse alvo de alguma situação indesejada?

R.F – Sim, se você me pesquisar no Google, você vai rapidamente descobrir qual, fizeram uma matéria assim, muito nojenta sabe, no processo de eleição na última eleição que a gente

teve, eles fizeram uma matéria que a chamada era “conflito ético ou história de amor”, era uma foto minha com uma foto do ex-presidente a época insinuando que o meu contrato teria sido renovado com o clube por em razão do fato de o meu marido ser sócio do então presidente. Isso pra mim é o que há de mais repugnante, de mais nojento, de mais absurdo, até porque a própria chamada da matéria era pra insinuar que eu tinha um caso com o presidente, né, então assim, até nisso foi, muito, desculpa a palavra, escroto, que eu não tenho outra palavra, e, isso me revoltou muito, isso me fez muito mal, então assim, é um veículo que eu não reconheço como absolutamente nada, eu poderia ter processado, poderia ter feito um monte de coisa, mas eu realmente ignoro completamente a existência, é, porque eu achei que foi um desrespeito muito grande comigo sabe, assim, como profissional e como mulher eu me senti desrespeitada, acima de qualquer coisa, porque esta matéria não teria sido feita, da forma como ela foi feita, se fosse um homem, então isso pra mim foi uma violência muito grande sabe, e desnecessária. Se quiser questionar o contrato, quer questionar alguma pergunta, okay, mas não da forma como foi feita, expondo fotos minhas, roubando fotos minhas de Instagram, sabe, tipo, da forma como aconteceu isso pra mim é um assunto que realmente me incomoda muito até hoje, mas assim, faz parte né da história de ser mulher, de viver em um ambiente que é machista, né, eu ocupava uma posição muito importante naquela época, ainda como CEO, então isso também incomoda mais ainda né, tipo você pra ocupar uma posição assim de destaque, mais é uma coisa que sim, faz parte da minha história, não tenho vergonha de falar, tanto que eu tô falando, mas é uma coisa de fato que me incomodou bastante porque eu achei uma violência muito grande e desnecessária, você poderia contar a mesma história, criticar falar o que fosse, embora eu tivesse todas as provas de que não era verdade, mostrei inclusive pro repórter antes da matéria sair, que o meu contrato era um contrato desde quando eu passei a ser prestadora de serviço, há, sei lá, cinco anos antes daquele momento e... mesmo assim criou-se aquela matéria, fazendo aquela, aquela insinuação bem pejorativa, bem baixa mesmo, era uma foto minha que era num contexto também totalmente diferente também, num livro, eu toda arrumada né, tipo nada a ver com blusa do fluminense, desnecessário. Como você viu a matéria eu não preciso falar muito dela, mas aquilo foi um momento muito ruim, que eu até peço cuidado na hora de transcrever essa parte, porque é uma parte que me incomoda bastante, mesmo assim, não me omito, não vou deixar de falar, então mas, esse é um caso pra mim clássico de machismo, de preconceito, de desrespeito com a mulher profissional seja no futebol ou em qualquer ambiente, eu acho que isso é sempre repugnante sabe, a forma como foi feita.

M.T – Dentro da sua diretoria existe uma hierarquia na ocupação dos cargos?

R.F – É, na verdade assim, eu me reporto direto ao presidente, né eu tenho no organograma um reporte direto ao presidente, e eu tenho também um vice-presidente jurídico, que é uma pessoa que é não remunerada, que é figura institucional, mais política do que, do que, técnica do dia a dia, mas que mas é uma pessoa a quem eu devo também subordinação, que eu trabalho em linha com ele, a gente trabalha muito, muito junto, mas hoje assim, e desde quando eu tenho essa posição de diretora jurídica eu sempre tive uma ascensão direta com o presidente né, meu terceiro presidente com quem eu trabalho já e sempre tive essa linha direta e tal, não tem uma pessoa, um executivo que hoje trabalhe acima de mim, entendeu? Eu tenho esse reporte direto ao presidente e me relaciono direto com ele.

M.T – Como você descreve o processo de formação da diretoria do clube?

R.F – Na verdade o presidente ele é eleito através de uma assembleia geral, é convocado todos os sócios em condição de participar dessa assembleia, a gente tem que ter um período de associação, pagando em dia e tal, tem uns requisitos previstos no estatuto do clube, e aí essa assembleia é convocada a cada três anos, é, o mandato é de três anos, e aí nessa eleição são eleitos o presidente e o vice-presidente geral, a partir daí depois de eleito o presidente, ele aí são chamadas as eleições pro conselho deliberativo, que também elege seu presidente junto com seus conselheiros todos, e aí é uma eleição indireta, porque são os conselheiros é que elegem, não sócios, e o presidente tem a prerrogativa de escolher os vice-presidentes para cada área, que são como eu falei cargos não remunerados, pessoas que são na verdade voluntárias, são figuras institucionais, figuras políticas, pra poder dar um suporte e fazer uma blindagem da área técnica, então cada área o presidente escolhe o seu vice-presidente e esse vice-presidente é chancelado pelo conselho deliberativo que são os conselheiros do clube e também né, eles fazem uma votação ali para poder chancelar que não tem nada a ver com os sócios nesse caso, e é assim que funciona. Os executivos do presidente é que escolhem o presidente é quem tira né, tipo assim que funciona aqui no clube.

M.T – Como você avalia o processo de tomadas de decisão do Clube?

R.F – É, depende um pouquinho assim, o presidente ele é uma figura muito partidária da ideia de que você tem que compartilhar as decisões, você tem sempre que trocar ideia de conversar, então ele leva muitas ideias ao conselho deliberativo, conselho diretor, que são os vice-presidentes dele, então a gente aconselha tecnicamente, a gente faz, mas quando é uma

coisa que tem muito impacto, que é uma coisa que tem repercussão muito grande, não é uma decisão de dia a dia, não é uma coisa que vai impactar muito, ele normalmente leva pra votação nesse conselho, e aí as decisões são tomadas a partir daí, quando são decisões mais rotineiras, mais do dia a dia, mais práticas, mais técnicas, aí a gente despacha direto com ele, conversa direto com ele, o Fernando Simone é como se fosse um, um assistente geral dele, um assessor do presidente direto, então a gente conversa com ele junto e a gente tenta construir a partir daí, normalmente é assim que funciona

M.T – E aí isso varia de acordo com o presidente que está? É a dinâmica dele?

R.F – Sim.

M.T – O presidente anterior, por exemplo, a gente alinhava 100% das coisas com ele direto e era executado, né, no caso do atual presidente, muita coisa passa pelo conselho diretor, pra opinar pra discutir, é uma tomada de decisão um pouquinho diferente, ela tem um passo a passo um pouquinho diferente.

M.T – Como você avalia a sua relação com as pessoas lideradas por você?

R.F – Eu acho que eu tenho uma relação muito boa, pra você ter uma ideia, o meu braço direito tá comigo há 10 anos, ele começou como meu estagiário e hoje ele é o advogado que responde na minha ausência, então assim, é a relação mais bem sucedida da minha vida né (risos), tipo homem e mulher, são 10 anos já que a gente trabalha junto e a gente construiu um relacionamento de confiança mútua, e de parceria muito grande. Tenho também funcionários que já estão comigo a bastante tempo, trabalho com escritórios terceirizados a bastante tempo, tenho uma relação muito boa com todos eles, então assim, acho que a relação é a melhor possível, eu tento é, dentro do possível a gente enfrenta uma série de problemas aqui, de dificuldades por ser um clube de futebol, mas tento na medida do possível fazer com que seja mais leve, né, que dá pra ser, considerando o nível de problema e disposição que a gente tem aqui, então a gente trabalha num lugar que querendo ou não tá no jornal todos os dias, então a gente não tem opção, ah não, hoje eu não quero sair no O Globo, não dá, então qualquer coisa que acontece aqui é notícia, tem repercussão, tem impacto, então a gente tem uma responsabilidade muito grande, então a gente tenta de alguma forma deixar isso um pouco mais leve, quando dá. Nem sempre dá, mas eu acho que a relação é a melhor possível, não tenho do que reclamar.

M.T – Por você ser mulher, já apresentou alguma resistência em alguma decisão, ou questionamento?

R.F – Não, nunca tive isso, com a minha equipe isso nunca aconteceu, com as pessoas que eu pelo menos escolhi pra trabalhar comigo eu não tive esse problema. Em algumas entrevistas eu até já usei essa pergunta, já perguntei, “você tem dificuldade em ser liderado por uma mulher, você já foi liderado por uma mulher”, eu já fiz isso como forma de confronto, entre aspas assim, nas entrevistas, mas eu nunca tive problema nenhum, graças à Deus não.

M.T – A gente sabe que no geral, a maioria dos cargos de diretoria no futebol não são remunerados mas, acredito que o seu caso, não é o caso. Você está satisfeita com a sua remuneração? Você acha que está de acordo com o seu cargo e com o tanto que você trabalha?

R.F – Sim, eu acho.

M.T – E em relação ao dos demais gestores do futebol, ela é equiparada?

R.F – É aqui dentro eu não tenho, não seria justo eu fazer essa reclamação, eu acho que aqui eu sou avaliada pelo meu trabalho, pela qualidade técnica que eu apresento, eu acho que aqui pela história que eu construí aqui eu não tenho que fazer nenhum tipo de reclamação em relação a isso.

M.T – Como você avalia as condições de trabalho que o clube oferece e de uma forma geral? (infraestrutura, aporte financeiro, material, pessoal, suporte da federação).

R.F – Assim, a estrutura é complicada, os clubes passam por um momento difícil do ponto de vista financeiro, então é obvio que se você tivesse mais recursos você poderia investir em treinamento pra sua equipe, treinamento pra você, investir em mais viagens, participar de mais congressos, fazer, ter melhores condições, que aqui a gente fica num lugar, todo escondido aqui em baixo e tal, então assim, é obvio que se a gente tivesse condições a gente poderia ter uma estrutura muito melhor né, a gente já passou por períodos aqui no passado, eu que tenho muito tempo de casa já fiquei 6 meses trabalhando sem receber, você imagina o que é isso, então assim, é uma realidade bem cruel. Não é só glamour, não é só tudo maravilhoso, não é só tudo perfeito, então assim, é a questão do ponto de vista financeiro é sempre delicado, porque é um investimento e tá atrelado a você ter recurso pra fazer frente a isso aí, não tem muito jeito, então é claro, se você tivesse uma condição melhor, a gente poderia dar uma estrutura melhor, dar uma condição melhor, investir mais, só que eu entendo que o momento do clube é muito delicado, é muito difícil, só que eu entendo que a gente vai passar por ele como a gente já passou por outros, mas assim, é obvio que se a gente tivesse condição, assim, seria muito importante a gente poder investir né, em

treinamento, em pessoal, em estrutura, em melhores condições, e tudo isso, e a gente tá bem longe de tudo isso ainda, falta, tem um bom caminho a percorrer.

M.T – Você acumula outras funções em outro lugar além do fluminense?

R.F – Na verdade assim, durante um bom período eu trabalhei como responsável pelo jurídico do time dos irmãos nogueira, do MMA então eu pegava muito da experiência que eu tinha aqui, como o trabalho deles era também desportivo é, eram contratos com os lutadores, pessoal também que tava começando e participação deles também em eventos, em lutas em produtos, tudo isso, então eu fiz um trabalho é, paralelo ali com eles durante um bom tempo, foi legal a experiência, é, eu tive um curso de direito desportivo que eu durante um tempo eu administrei, eu fui professora titular da Trevisano, módulo de direito desportivo por vários anos, OAB tinha um curso como eu falei já, vários outros lugares também, mas, assim, aí eu virei CEO do clube, acumulando função eu fui CEO por três anos, imagina, única mulher diretora geral de um clube na série A, com todas as dificuldades, com todos os “se não”, os “poréns”, que isso traz junto, mas assim, com a maternidade isso ficou inviável pra mim, então assim, eu já tenho uma posição de muita relevância que me ocupa absurdamente, então assim, quase que impossível assumir uma outra função, uma outra atribuição que hoje em dia eu preciso me dedicar também a minha família, eu preciso ter limite né tipo, coisa que eu não tinha. (risos) até eu ter filho, pra você ter uma ideia eu trabalhei até o último dia a noite, minha mãe veio me tirar daqui do fluminense, então assim, eu não tirei um dia, eu não faltei um dia, então, até era praticamente a hora do parto e eu tava aqui, então assim, não dá pra ter outra ocupação, é impossível. As oportunidades surgiam e eu achava, assim, interessante pra mim do ponto de vista minha da carreira, das oportunidades que se abriam e o relacionamento que eu fazia e eu achava que eu era capaz naquele momento da minha vida de acumular e de buscar outras coisas, e eu ia fazendo. Mas assim, hoje em dia realmente não dá.

M.T – Como se dá a conciliação entre vida pessoal e carreira no futebol?

R.F – Eu acho que hoje em dia eu tenho maturidade de saber lidar com isso melhor, eu tinha a tendência a achar que eu tinha que estar o tempo inteiro, 24 horas por dia, todos os dia a disposição, e até o momento em que eu tive um filho e percebi que isso não seria mais possível, eu teria um momento, obvio, eu tô sempre acessível por telefone, eu atendo telefone 24 horas, meu telefone eu não desligo, isso é um fato, isso é uma coisa que eu não consigo fazer, mas é, eu hoje consigo sair num horário normal, chegar num horário normal, eu consigo eu tenho uma situação do meu filho que eu não tenho como deixar de dar um

jeito, de depois resolver, então assim, eu consigo fazer meu horário, eu consigo me organizar, talvez por eu ocupar uma posição que eu não tenho um chefe tipo controlando, eu não tenho um ponto, eu não tenho, então assim, eu consigo ser responsável pelas obrigações que eu tenho, então isso facilita bastante, mas assim, então eu não tenho mais essa ansiedade de ter que estar o tempo inteiro 100% do tempo conseguido dar conta de tudo porque é impossível, é humanamente impossível, chega uma hora que a gente pifa literalmente, então não tem muito como, então assim, hoje em dia eu acho que eu administro isso numa boa, eu consigo conciliar as coisas bem, eu consigo desligar o botãozinho ali no fim de semana, mas eu tô sabendo, tocou o telefone, surgiu uma questão, mandaram uma mensagem, surgiu um e-mail que eu tô sempre olhando, eu vou tá ali pronta pra responder, pra atender, se precisar eu vou vir aqui, eu vou resolver e tal, e assim, não atrapalha em absolutamente nada.

M.T – Você enfrenta ou já enfrentou algum tipo de dificuldade para permanecer no seu cargo?

R.F – Não, eu não acho, acho que assim, é obvio que você nunca vai ser uma unanimidade em lugar nenhum, todo lugar tem política, todo lugar tem pessoas que gostariam de estar no seu lugar, todo lugar tem pessoas que se acham melhores do que você, isso é natural, isso faz parte de uma concorrência, de uma competição que é do mercado, que é normal que aconteça e isso não assusta, a medida em que você consegue mostrar o seu trabalho, que você tem a consciência de que você faz o seu melhor, de que você tipo se dedica ao máximo, de que você trabalha da maneira correta, então assim, é, eu não sinto isso hoje na prática porque eu acho que eu tenho uma posição consolidada, acho que eu tenho um trabalho respeitado, acho que eu tenho o reconhecimento das pessoas, mas é obvio que assim, ninguém é unanimidade, ninguém é eterno em lugar nenhum, as pessoas né, vão trilhando o seu caminho, vão surgindo outras oportunidades, é normal que isso aconteça, é, eu acho que a prova de que eu tô aqui pelo meu trabalho é que eu já passei por três presidentes diferentes, oposição, situação, oposição, então assim, é a prova do trabalho, e é um cargo muito muito de confiança, é um cargo muito estratégico, então assim, eu tenho muito orgulho disso né, num clube de futebol, você desenvolver um trabalho ao longo de 13 anos, sendo mulher, sendo nova, tipo assim, é muito difícil, então assim, eu acho que isso é demonstração clara de que eu sei o que eu tô fazendo e de que eu busco fazer o melhor que eu posso, acho que é um pouco disso.

M.T – Há algo que te faça pensar em desistir?

R.F – Não, (risos), não, eu acho que se eu em algum momento deixasse de trabalhar com o clube eu continuaria trabalhando com o futebol, continuaria trabalhando em contratos que é a minha área de especialização que eu amo de paixão, né, a gente acaba tendo uma base gigantesca, então assim, eu, eu não. Não consigo me ver desistindo não, agora é uma rotina difícil, massacrante, cansativo, é uma disposição muito grande, como a gente falou, então assim, é obvio, tem momentos que você fica assim “ai sera?” que não sei o que, mas assim, é meio que uma cachaça assim, sabe, é impossível, depois que você começa é impossível você sair, tipo, pague pra entrar e reze pra sair, meio que isso,

M.T – Você pretende, futuramente, continuar a atuar no cargo, ou no clube ou em outros clubes?

R.F – É difícil falar, porque o que acontece, subir, não, porque na verdade eu cheguei no topo de onde eu acho que eu posso chegar no clube. Eu fui CEO por três anos, e foi uma opção em conjunta comigo que eu não continuasse nessa função assim, foi uma conversa com o presidente, no início até eu continuei acumulando, mas ele tinha um entendimento e eu corroborei 100% com o entendimento dele que a minha vida ia mudar muito, e mudou. Então assim, eu ocupo hoje a posição mais importante no jurídico, que é a minha área de formação, que é a minha área de paixão, então assim, não tem no clube uma outra posição, aí seria realmente, construir alguma coisa fora no futuro, abrir um escritório, fazer alguma coisa diferente meio que independente, aí eu acho que é um sonho meio que de todo mundo né, um dia você ter o seu negócio, um dia você, mas eu acho que é uma coisa que com o tempo, é uma coisa que eu não penso pra curto prazo, é uma coisa que, assim, eu acho que eu ainda tenho coisas importantes para fazer aqui.

Perspectiva geral sobre as mulheres em cargos de gestão no futebol Brasileiro:

M.T – O que você considera fundamental para o sucesso de uma mulher na carreira de gestão no futebol?

R.F – Eu acho que, coragem, por que é um meio difícil, é um meio complicado, acho que perseverança, dedicação, comprometimento, acho que... é um pouquinho de cada uma dessas coisas, sabe, eu acho que você precisa acreditar em você, na sua capacidade, buscar conhecimento, buscar ser diferente num ambiente que é eminentemente masculino, mas mostrar o seu valor, independente do sexo, do gênero, o que quer que seja, eu acho que é uma conquista, a mulher tem ganhado espaço em várias posições e locais diferentes que até então eram ocupados por homens em sua maioria disparada, mas eu acho que a própria

mulher acaba tendo um preconceito, quando você fala em clube de futebol, tipo, na época antigamente tinha um “mas você vai trabalhar num clube, como assim?” e é um trabalho como outro qualquer, é um trabalho que eu tenho um orgulho imenso que eu sei que eu construí coisas incríveis, que eu sei que eu consegui economizar milhões e milhões em tomadas de decisões, em contratos, em cláusulas que eu tive o cuidado de colocar em situações de que eu consegui reverter que era muito ruins, então assim, é sempre um trabalho em grupo, é sempre um trabalho em equipe e as responsabilidades são sempre compartilhadas, então assim, tudo que é bom é dividido e tudo que é ruim a gente acaba meio que assumindo, eu acho que a mulher tem um pouco disso, de pegar tudo pra ela, então assim, eu acho que pra dar certo a gente precisa ter uma confiança muito grande na gente, no que a gente é capaz de fazer, segurança naquilo que a gente tá fazendo, que é um meio que te engole se você não acredita em você, se você não confia que você é capaz, porque vai ter sempre dizendo pra você que você não é, então seja num clube de futebol ou em qualquer lugar você precisa acreditar muito, e você precisa assim, ser forte, eu acho, aquela coisa que eu falei da coragem tem um pouco disso, porque é diferente, de uma empresa, de um escritório, embora você sofra esse tipo de dificuldade em outros lugares é que o futebol é um mundo mesmo que é masculino, não tem como ser diferente. Então eu acho que é um pouco de cada uma dessas coisas, é você acreditar, é você procurar investir em você, acreditar em você, buscar conhecimento, buscar entender, buscar conhecer, buscar quebrar um pouquinho as barreiras e mostrar que você é capaz, então eu acho que é mostrar um pouco de cada uma dessas coisas, é a mistura de tudo isso.

M.T – Como você analisa as oportunidades para as mulheres que ocupam esses cargos?

R.F – Então, talvez eu seja um caso meio que fora da curva, eu sou um exemplo de alguém que começou como advogada assistente e chegou a ocupar o cargo mais importante num clube de futebol do tamanho do fluminense, então, assim, eu sou, sem falsa modéstia eu sou um caso de sucesso, eu tenho um orgulho gigante disso, de que um dia eu vou dizer um dia pro meu filho, que eu vou mostrar aquele jornal gigante O globo e vou mostrar “caramba olha só, mamãe ocupou a posição mais importante num clube acumulando com o que ela já fazia no jurídico antes de você chegar, olha quanta coisa eu fui capaz de fazer” então assim, eu tenho um orgulho imenso disso, muito grande, então não seria nem justo eu parametrizar, eu falar sendo que eu tive uma experiência tão bem sucedida, independente de ser mulher, independente de gênero, independente de qualquer coisa, eu encontrei um lugar que é como se fosse a minha casa, onde as pessoas me respeitam, onde as pessoas me acolheram, onde

as pessoas me ajudaram, onde as pessoas acreditaram em mim e me deram a oportunidade de desenvolver um trabalho, então eu não tenho nada pra falar que não seja muito positivo com relação ao meu ambiente, ao meu mundo, então é difícil, pra mim fazer essa correlação, imaginar como é aí fora, porque eu também vejo como eu falei, as próprias mulheres acabam tendo um pouco de preconceito então muitas mulheres talvez não busquem as posições num clube de futebol, talvez isso parta delas mesmas, eu digo isso na matéria, será que as mulheres estão de alguma forma buscando isso realmente, será que elas estão assim, buscando essas oportunidades, então assim, eu não tenho nada pra falar porque a minha experiência é diferente, eu não posso reclamar de absolutamente nada, se eu sofri preconceito no início sim, bastante, mas eu consegui mostrar o meu valor e o meu trabalho e eu consegui chegar onde eu cheguei, então assim, não posso chegar e fazer esse tipo de crítica, ou de julgamento com relação a questão de gênero, aqui pelo menos, porque eu não vivi isso, muito pelo contrário, eu vivi um processo de ascensão muito grande, de destaque muito grande, de reconhecimento muito grande, então assim, eu busquei muito isso, eu lutei muito por isso, estudei muito, me especializei muito, eu fiz tudo que eu podia, no sentido de me preparar, no sentido de crescer profissionalmente, eu durante um tempo acumulei RH também, eu desenvolvi por um tempo, foi uma área que eu adoro, adoro gente, adoro pessoas, então assim, foi um trabalho bem legal, eu tenho muito orgulho disso e eu não seria justo eu fazer uma colocação nesse sentido, assim, não sei se realmente eu sou um caso isolado, se as pessoas talvez buscassem isso de verdade com uma vontade, com o desejo que eu tinha de que desse certo, não daria certo também entendeu? Então não tem como responder dessa forma.

M.T – A que fator você atribui a escassez de mulheres nos cargos de gestão no futebol brasileiro?

R.F – Ah, eu acho que é um pouco isso também, eu acho que alguns lugares deve haver ainda ter preconceito, alguns clubes podem parecer mais fechados, alguns clubes podem ser mais políticos ao invés de mais profissionais, cada clube é um clube, tem clubes que são empresa, tem clubes que são ainda muito fechados, a mesma pessoa acaba ficando várias eleições, hoje em dia nem pode pela lei, mas no passado era assim, então assim, eu não sei, mas pode ser um pouquinho de cada coisa, um pouquinho da estrutura de cada clube, um pouquinho da própria mulher as vezes não busca, as vezes o companheiro dessa mulher ou o marido tem um ciúme de não deixar, não gostar, acho que é um pouco de cada coisa, mas eu acho

que tá mudando, você tá vendo mais mulheres aparecendo aos pouquinhos e tal, você falou que encontrou 6 né? Quais as posições de um modo geral que você achou?

M.T – De um modo geral, tecnicamente você é a única que eu encontrei que está fora da curva, a gente tem os cargos representativos não remunerados, a gente tem a vice-presidente no Vila Nova de Goiás, no Corinthians né, que é a Edna Murad que é vice presidente e aqui no Vasco que é a Sônia, que também é vice presidente.

R.F – Mas que são não remunerados né, institucional.

M.T – Sim. Em juiz de Fora, a presidente do Tupi que acabou de cair pra série D, que é uma mulher também a Myrian, e a gente tem também um pouco mais fora da curva que é a Patrícia Amorim que foi a presidente do Flamengo.

RF–Sim, é muito difícil, porque normalmente os cargos que você vê é que nem a matéria diz, fisioterapeuta, psicólogas, nutricionistas, secretaria. No futebol, por exemplo, é bem difícil você ter uma gestora de futebol, uma gerente de futebol, não tem nenhuma. Quem sabe um dia? Vou virar, é um desafio aí vou sair de advogada para diretora geral (risos)... Não, não com certeza não, brincadeira.

M.T – Você acredita que no futuro este quadro de exceções a oportunidades e participação das mulheres na gestão do futebol brasileiro tende a se alterar?

R.F – eu acredito que sim, eu sou uma otimista por natureza, e eu acho que a mulher cada vez mais tá provando a sua capacidade, o seu valor, tá se especializando, tá buscando entrar em meios, mercados que até então eram completamente fechado pra elas, então assim, eu acredito que a tendência é a participação da mulher aumentar cada vez mais, há 13 anos atrás quando eu entrei não existia participação de mulher, era uma coisa que não tinha, mesmo, hoje em dia a gente tem pessoas que ocupam posições importantes e que tem possibilidade de ascensão e crescimento, com o tempo, com o trabalho, que vai ser apresentado, ainda é um meio masculino, sim, ainda tem questões que são delicadas ainda, barreiras que precisam ser rompidas, e eu acho que o tempo e a capacidade de cada uma é que vai trilhar esse caminho, acho que no momento em que a própria mulher não tiver esse preconceito a gente vai avançar bastante, quando a mulher não se colocar numa posição diferente de inferioridade, de incapacidade, de que é um ambiente masculino, acho que se essa barreira for rompida eu acho que o céu é o limite e eu acho que a gente pode conquistar o que a gente quiser conquistar e eu acho que a tendência sim é cada vez mais as mulheres, o futebol feminino por exemplo vai passar a ser obrigatório a partir de 2019, vai ser uma mudança grande de paradigma, a mulher já vai se inserir mais ainda no contexto dos clubes

de futebol, porque isso é uma determinação legal, então assim, eu acho que a tendência é que a mulher participe cada vez mais, ganhe cada vez mais espaço, mas eu acho que isso é um processo interno muito grande da própria mulher buscar isso, acreditar nisso e fazer por onde, fazer acontecer, como eu comecei falando, eu bati na porta com o currículo embaixo do braço, um relatório que eu virei dias e dias lá fazendo no tribunal sem ter certeza de nada, sem saber se eu ter oportunidade nenhuma, sem conhecer ninguém e eu tô aqui pra contar a história, então eu acho que é muito da vontade, é muito de pensar fora da caixa, de tentar construir, de tentar mostrar algo diferente, naquele momento relatório era algo inimaginável como inglês era um super diferencial, então assim, eu acho que é tentar buscar, tentar se conectar com as coisas e acima de tudo acreditar na capacidade, eu posso independente de gênero, eu acho que a gente mesmo precisa tirar essa pela, essa coisa, eu sou um pouquinho avessa à essa questão feminista extrema e de você dizer “ah não porque eu sou mulher”, eu tento evitar esse tipo de rótulo, eu me vejo como uma profissional, me vejo como se eu fosse um homem ou uma mulher, independe, eu sou uma profissional e sou capacitada pra fazer o que eu faço, eu faço o meu melhor e pouco importa se eu sou mulher se eu sou homem, acho que isso não é uma questão, não deveria ser pelo menos uma questão, infelizmente em vários lugares ainda é, aqui eu consegui graças à Deus fazer com que não fosse, mas não foi sempre fácil, como você ouviu um pouquinho.

M.T- Fim da entrevista

Nome: Sônia Maria Andrade dos Santos

Cargo: 2ª Vice- Presidente

Clube: Vasco da Gama

Idade: 55

Estado Civil: solteira

Filhos: não

Formação: Advogada, pós-graduação em direito empresarial especialização em marketing

Profissão: Sou registradora pública federal. Eu fiz um concurso público e passei nesse concurso e hoje eu sou titular de um cartório aqui no Rio de Janeiro

A Carreira em cargos de Gestão: as primeiras experiências:

M.T –Como se deu o início da sua trajetória profissional até ocupar o cargo?

S.A – Na realidade é a minha história começa no registro público, eu sou registradora pública e em um dado momento eu acordo e perco 70% da minha receita e aí é o que eu vou fazer né, e aí eu e mais duas colegas combinamos de entrar com uma ação na justiça para tentar uma liminar e eu consegui essa liminar foi uma liminar que foi mantida durante 18 anos, foi o único estado que conseguiu manter essa liminar, essa liminar ela versava pelo caminho de contrato de financiamento onde eu vislumbrei nessa minha ação que o maior prejudicado não era os cartórios, eram os consumidores, que a partir do momento que não esse era obrigatório registro muitas financeiras não entregavam os contratos a seus respectivos usuários aí eu falei, bom, não adianta eu fazer um trabalho que seja somente voltado pra área de registro eu tenho que ampliar esse leque eu tenho que ir para o congresso nacional brigar, pelo registro público e pelo consumidor porque a partir do momento que eu mostro que o consumidor vai ser o maior lesado nessa brincadeira eu vou ganhar força. Consegui alguns aliados políticos lá em Brasília e nisso, eu me tornei uma pessoa conhecida em Brasília no Brasil todo porque por ser uma pessoa que vai brigar com todas as instituições financeiras e é a única que consegue manter durante 18 anos um liminar sem entrar em processo de corrupção, sem se vender, brigar por um ideal, eu começo a me destacar. Aí eu achei que esse trabalho era um trabalho que me puxava muito para a área social, aí eu pensei, bom, por que não agrega valor à marca registro publico né eu vou fundar um instituto e vou fazer um trabalho dentro do instituto usando o registro público, para que as pessoas tenham acesso à segurança jurídica que é o que eu vendo, e aí eu pensei com uma defensora publica, ela hoje é falecida, eu disse pra ela em Brasília, “O Lúcia, eu quero fazer um trabalho no Rio que tenha um alcance grande, que eu consiga atingir várias pessoas” e aí ela pergunta “o que você quer fazer?” eu quero dar títulos de posse em comunidade carente. E aí ela diz “dar título de posse em comunidade carente?” E eu disse, é, dar título de posse comunidade

carente garantir a moradia dessas pessoas e aí começamos a fazer o trabalho no Cantagalo, no primeiro dia apareceram 3 pessoas e falei vem cá ninguém quer garantir moradia? Eles disseram, não doutora que já apareceu o político aqui que veio aqui pegou nossa documentação sumiu com a nossa documentação e a gente apelidou o projeto de cada lote um calote, e aí eu falei, “bom e aí?”, bom e aí que a gente veio pra ver qual é a da senhora, se a senhora é uma pessoa séria, e aí e dois dias depois eu dou o registro do da posse deles e a partir daí a minha vida se torna um inferno, porque eu começo a atender 300, você pode ter uma ideia, no complexo do alemão eu tinha 7 salas cheias todo final de semana, e as pessoas começam a me conhecer pelo trabalho social que eu começo a desenvolver e eu começo a pegar causa de crianças com câncer, crianças com HIV, vítimas de violência doméstica e começo a trabalhar um instituto agregado ao registro público, eu comecei a entender que segurança jurídica poucas pessoas têm e poucas pessoas entendem o que efetivamente um cartório faz. Um dia eu estou numa ação social junto à defensoria pública, uma defensora pública, a Darcy, chega pra mim e diz assim “ qual teu time de futebol?” eu falei, ué, para fazer trabalho social precisa saber qual time? E ela, não, não, é que a gente vai fazer um trabalho na porta do Vasco e a gente gostaria de contar com a tua participação com esse trabalho de regularização fundiária. eu falei não tudo bem mesmo que fosse Flamengo, Botafogo, Olaria, Bangu, Palmeiras, trabalho social eu tô dentro e ela, então vamos participar? Vamos participar. Então eu venho pra cá, o nosso estande foi o estande que a cidadania vascaína terminou 17h eu fiquei até quase 20h na porta de São Januário a fila não acabava, eu tive que tá senha, atender pessoas no instituto depois porque que se não nós não íamos sair da porta de São Januário e aí começam as pessoas a entenderem o que é segurança jurídica, eu começo a falar a linguagem das pessoas e recebo o convite pra participar da política do Vasco, aí eu disse, mas eu quero a política Social do Vasco, porque o que eu comecei a entender, que você pegar o trabalho social e agregar ele ao esporte você potencializa a questão social, vamos fazer uma ação social pra arrecadar alimentos para doar pra pessoas que estão precisando com câncer, um dia de jogo, são toneladas e toneladas de alimento que você pode conseguir, porque a paixão do brasileiro é o futebol, e porque não usar o futebol por uma causa social e aí gente começa a ver que eu não poderia ter outro time, eu não poderia ser outro time que não o Vasco, porque a história do Vasco começa pela questão dos negros, o Vasco disse não ao racismo e pelo fato dos negros naquela época não poderem ir a estádios por que os outros tipos de futebol inviabilizaram a entrada, os torcedores do Vasco constroem São Januário, para que haja condição desses negros jogarem futebol, então e a partir do momento que eu começo a conhecer a história do Vasco, não

poderia deixar de ser o Vasco não poderia deixar de estar no Vasco e não poderia deixar de estar fazendo trabalho social dentro do Vasco, porque a história do Vasco começa pela questão social. Mas sempre frequentei estádio, brigava com meu irmão, “me leva, me leva”, “não, você não vai porque tem muito homem, nesse carro aqui só tem homem” e eu chorava, queria porque queria estar no estádio e eu sempre gostei de futebol então eu uni uma coisa que eu amo fazer com a minha paixão que é o Vasco da Gama.

M.T – E aí, da parte social até vice-presidente?

S.A – Olha, uma responsabilidade muito grande, me comunicaram olha, a política do Vasco entendeu que o seu nome é o nome indicado para a vice-presidência, eu na hora titubeei porque na realidade eu há muitos anos sou chamada pra política, pra você ter uma ideia eu já fui convidada pra ser secretaria de governo no estado de São Paulo, já foi convidada pra ser vice governadora do Estado do Rio, suplente de senador, deputada federal, deputada estadual, vereadora e eu sempre disse não à política. Porque eu entendo o seguinte, quando você faz política social você não pode misturar política social com política, sabe o por que, a partir do momento que você coloca uma sigla, um “P” da vida, você fecha a porta para os outros “ps” e quando você faz política social você não pode fechar a porta, você tem que abrir portas, entendeu, então eu falei como que eu vou fazer um trabalho de cunho social dentro do Vasco, e os outros times? E o resto da torcida? Dentro do instituto que eu sou presidente, eu tenho um instituto chamado Instituto Novo Brasil que eu sou presidente, e comecei a pensar, não, a história do Vasco é uma história que começa pelo social, eu sempre trabalhei dentro do instituto e as pessoas sempre souberam que eu era vascaína, eu atendi uma vez um senhor no Complexo do Alemão que ele era flamenguista da ponta do pé até o cabelo, ele dizia assim pra mim, “Ah doutora a senhora leva esse documento pra mim lá”, e eu falei “vou pensar, porqueo senhor é flamenguista, vou pensar” e ele ficava rindo e se tornou um grande amigo meu no Complexo do Alemão e eu adorava ele, e eu acho que você pode usar o social pra dizer para as torcidas assim “dentro do campo nós temos rivalidade, mas fora do campo nós temos que nos unir por causas nobres” e eu acho que a função dentro doVasco é fazer isso.

M.T – Então você já respondeu minha próxima pergunta, você chegou no Vasco, foi o seu primeiro clube e por aqui ficou.

S.A – Por aqui fiquei, minha paixão.

M.T— Alguém foi fundamental durante o seu processo de inserção na diretoria do clube?

S.A – O José Pinto Monteiro, ele é o vice de infanto-juvenil do Vasco aqui, ele sempre trabalhou na área social, ele é fundador de um projeto aqui no Rio chamado camping mangueira, é um cara que entende muito da área social e ele sempre me incentivou a estar dentro do Vasco na política. Apesar de questionar dele “não, eu não quero entrar pra política, política governamental, mas ele disse, olha, se a gente não tiver em pontos estratégicos também a gente não consegue fazer mudanças, e aí como eu hoje o trabalho diretamente na defesa dos direitos das mulheres e das crianças, porque com esse trabalho do meu projeto de regularização fundiária A Casa é Nossa eu comecei a ver que eu entro dentro da casa das pessoas e eu entro em lugares aonde, por exemplo, a polícia não entra nunca. E aí eu recebi um convite da Federal Kids pra eu fazer um trabalho dentro das comunidades no combate à pedofilia e aí esse foi o primeiro projeto que eu agreguei ao projeto de regularização fundiária. E aí eu pensei, por que não levar o combate à pedofilia para o futebol e porque não levar o combate à violência contra a mulher também no futebol, então eu comecei a agregar causas que de repente se eu não estivesse no Vasco ela não teria uma projeção tão grande quanto tá tendo, entendeu. Então eu acho que, nada na vida é por acaso, eu acredito que a gente está nos lugares certos, nas horas certas, com as pessoas certas, e como eu tenho três anos pra fazer esse trabalho, eu quero fazer esse trabalho e deixar esse legado para o Vasco.

M.T – Para você, qual a importância da capacitação na atuação em cargos diretivos no futebol?Você realizou algum curso específico para ocupar o cargo?Como se preparou para ocupar o cargo?

S.A – Eu vou dizer pra você, eu quando fui convidada, primeira coisa que eu fiz foi procurar um curso de gestão na CBF. Eu faço um curso de gestão na CBF que vai terminar em outubro. Por que eu fiz isso, porque olha só, a coisa que a gente mais escuta é que mulher não entende de futebol “Ih, vai botar aquela mulher”, para você ter uma ideia quando eu entrei a primeira coisa que eu vi na rede social, de qual cozinha que eu tinha saído de São Januário, como se uma cozinheira não pudesse ser presidente. O Brasil já foi coordenado por um homem que praticamente não tinha estudo, então agente não pode subestimar as pessoas, pela formação, por nada, porque as vezes a pessoas não têm formação mas tem experiência de vida, então a gente não pode subestimar ninguém em lugar nenhum. Então quando eu vi aquilo eu falei, eu respondo ou não respondo, fora os adjetivos. Eu falei, tem duas saídas, ou

eu vou pensar como advogada, ou eu vou pensar como gestora. Se eu pensar como advogada eu vou leva todo mundo pra polícia e aí eu vou criar o caos, e se eu pensar como gestora eu vou fazer o meu trabalho e aos poucos eu vou mostrar pra eles o que eu tô fazendo no futebol, e eu preferi a segunda opção, fui pra CBF, lá tem 80 pessoas na minha sala, que tem 15% dessa sala são de mulheres, mulheres altamente capacitadas pessoas do Bahia, do Vitoria, pessoas altamente capacitadas e que, eu entendo, que na hora que a gente colocar mais mulheres na gestão sabe o que vai acontecer, a gente vai começar a formar não só atletas, mas a gente vai começar a ter o olhar da cidadania pro futebol, que é o que a gente precisa, as pessoas ainda não entenderam a função principal, eu não vou falar nem da responsabilidade social, vou falar da inteligência social, por que, a gente trabalhando a família, o atleta, fazendo inclusão, mesmo que ele não dê certo no futebol, ele vai dar certo em algum setor da sociedade. E a gente sabe que passam por times milhões e milhões de atletas, mas nem todos se projetam, e se você tem o olhar da inteligência social você tira de dentro do time de futebol, de um clube de futebol, não só atleta, mas com pessoas que vão virar profissionais e que vão ser bem sucedidos na vida, então eu acho que essa é a função e é o olhar que a mulher tem que ter dentro do futebol

M.T – Como você avalia as redes de contato nesse campo do futebol?

S.A – Eu ontem estava na reunião da CBF e junto com o pessoal do botafogo, do fluminense e a OAB ligada à crianças e adolescentes e eu entendo o seguinte, a gente não pode querer competir, a competição ela tem que acontecer dentro do campo, fora do campo nós temos que promover a união, porque você imagina, eu vou fazer disque 100, que é a chamada contra a pedofilia, se eu um dia no Rio de Janeiro fizer uma ação onde o fluminense faça, o flamengo faça, o botafogo faça, e o Vasco faça, você não acha que eu vou potencializar isso? E a gente vai conseguir fazer com que as pessoas se conscientizem para o fato, porque às vezes você tem uma pessoa do lado da tua casa, que está sofrendo abuso e você tem medo de denunciar, você não sabe nem como fazer, então se você sabe que você tem um telefone, que a tua identidade não vai ser revelada, você vai passar a denunciar, você não vai ter medo de denunciar, e aí você vai estar salvando uma criança, uma mulher, então eu acho que a gente tem que potencializa as ações sociais e é esse o objetivo, unir mulheres, seja de que time de futebol seja pra que a gente possa potencializar as ações.

Desafios de trabalhar no futebol:**M.T – Houve dificuldades para assumir o cargo? Quais?**

S.A – A família disse não. “Você não vai fazer isso, por que você vai ficar visada, você já é visada porque você frequenta as comunidades do Rio de Janeiro e isso vai ser pesado pra você, se acontecer o pior com o time de futebol, nego vai ficar te xingando na rua” e aí eu tenho uma teoria, quem não arrisca não vê Deus, eu arrisco sempre. Eu não tenho medo, se tem uma coisa que no meu dicionário não existe é a palavra medo. Se eu tivesse medo eu teria entrado no Congresso Nacional com a cara e com a coragem para brigar por um segmento, então eu não tenho medo, essa palavra não faz parte do meu dicionário. Eu faço e vejo qual vai ser o resultado, quando houve aquela publicação daquele rapaz fazendo aquele assédio com aquela menina na Copa do Mundo, eu pensei assim, bom, vou ficar calada ou vou me manifestar. Eu sou a única mulher hoje dirigente da série A, fico calada? Vou fingir que não estou vendo? Não, não posso fazer isso. Eu mandei 30 correspondências, eu recebi a resposta para a FIFA da CBF da Presidência da República, de Ministérios, das secretarias, da OAB, de deputadas e Senadoras que vão fazer uma reunião comigo então, eu acho que, se você está nessa função você tem a obrigação de fazer movimentos positivos e deixar um legado. Se você calar e achar “ah não tô vendo, mas eu não vou fazer” então sai do cargo, fique em casa e não assume essa responsabilidade. “Ah, é para aparecer” não, não é para aparecer é pra deixar um legado, você começar uma história, porque eu estou dentro do Vasco como vice presidente, eu não sou presidente, eu não sou entendeu, porque daqui 3 anos podem ser outras mulheres, eu não tenho a pretensão de que eu vou ser daqui a 3 anos vice presidente do Vasco entendeu, eu tenho a pretensão de que nesses 3 anos eu tenho que cumprir o meu papel, só. Logicamente apoiado pela diretoria, apoiado pelo presidente, o Campelo foi um cara que abriu as portas para que eu pudesse entrar, se ele não tivesse me colocado como vice, eu não estaria aqui sentada fazendo essa entrevista com você, então existem homens que acreditam sim na gestão de mulheres, e dentro do Vasco eu não posso dizer pra você que eu sofri discriminação com a diretoria, todas as vezes que eu chamo a diretoria, a diretoria está sempre comigo.

M.T – E como você superou essas dificuldades?

S.A. – Eu disse pro meu pai, pai, eu quando pensei em ir para a comunidade você falou a mesma coisa, “você vai entrar em comunidade? E o tiroteio? Como é que é?” E eu acho que você não pode ter medo, o que está escrito pra você, tá escrito. A gente não sabe da história

de um cara que tinha medo de pegar avião, “ah eu não vou pegar avião porque o avião vai cair”, aí um dia, o avião caiu em cima da casa dele, lá em São Paulo, e ele morreu. Simples assim, quando tá na hora, tá na hora e ponto. Então, eu não posso ter medo, que se eu tiver medo eu não saio nem de casa, eu vou ficar com medo de sair de casa que pode ter um tiroteio e eu levar um tiro.

M.T – A gente sabe que o futebol é um meio predominantemente masculino, estar neste meio fez com que você fosse alvo de alguma situação indesejada?

S.A – Não, olha só, assédio eu recebo nas redes sociais, a última foi um cara perguntando pra mim quando é que ele ia me conhecer, aí eu fui na rede social dele e falei, ué, mas você é flamenguista? Aí ele falou, por que, você é o que? Eu falei sou vice-presidente do Vasco, aí ele falou, “oi?”. Então os caras eles atiram pra tudo que é lado sem saber até com quem eles estão falando, que eles não estudam. Eu todas as vezes que eu aceito uma pessoa na minha rede social eu primeiro vou ver se ela é amiga de algum amigo meu porque eu tenho uma página profissional e tenho uma página pessoal, tem o meu Facebook e tem o meu Instagram, depois eu posso passar os meus contatos pra você. Então eu tenho uma página profissional, por que profissional, porque eu faço palestras, porque eu faço um trabalho aonde eu quero tornar esse projeto que eu faço no Rio de Janeiro uma política pública, e eu tenho um processo legislativo tramitando no congresso para transformar esse projeto numa lei, então eu brigo por isso no Brasil todo entendeu, então eu tenho um trabalho de cunho político e social voltado para o meu segmento, então que eu tenho uma página pessoal onde eu faço palestras, agora eu tenho 4 palestras programadas até novembro, vou fazer palestra pro meu segmento, vou fazer palestra para uma prefeitura, então eu sou acessada para palestra, e eu nunca digo não. As vezes a pessoa diz assim” ah Dra. Sonia mas é numa igreja lá em Nova Iguaçu”, foi a maior experiência que eu tive, foi fazer uma palestra para 7mil pessoas numa igreja no em Nova Iguaçu. Fórum de oportunidades, a gente tinha que contar a nossa vida até a gente chegar aqui, e aí eu contei o que eu era, quem era o meu pai e minha mãe e aonde eu cheguei, pra mostrar as pessoas que elas podem, é só elas acreditarem, e eu levei comigo também um delegado da polícia federal, que a mãe, era empregada doméstica e ele hoje é delegado da polícia federal referência, então, eu acho que a gente nunca pode dizer não para nada quando você tem uma função de destaque, o que você tem que passa pra quem está te é no mínimo uma esperança, uma esperança de que você pode chegar lá, você pode mudar o rumo da sua vida.

M.T – As pessoas se espelham em você no final das contas.

S.A – Exatamente, então, você tem essa obrigação, então eu procuro ser a mais correta dentro daquilo que eu faço, eu sou registradora pública, “dá pra quebrar um galho de fazer”, eu digo não, meu querido, eu sou a mulher do papel, eu digo pra eles, eu sou a mulher do papel, não me peça coisa que é impossível, porque o impossível eu não faço, eu só faço o possível. Então eu não sofro assédio? Sofro. Sofro no estádio, na rua, na rede social, mas eu me posiciono. Uma mas eu estava no congresso nacional, “Poxa que aquele deputado é bonitinho”, aí eu disse para a menina, “olha, que eu estou aqui para trabalhar, a onde a gente trabalha a gente não mistura relacionamento”. Porque se não a coisa não dá certo. E aí eu mexo com eles, gente eu prefiro namorar torcedor que não seja vascaíno, de preferência flamenguista, fluminense, botafoguenses, aí “mas que isso, que discriminação”, é melhor não misturar, brincando. Exatamente para você separar a gestora da mulher, você tem que separar, porque a partir do momento que você junte aí você começa a cair no descrédito. Eu digo para você por que eu mantenho um relacionamento maravilhoso dentro do Congresso Nacional porque eu nunca misturei as duas coisas, entendeu. E eu tenho um deputado que diz pra mim, “Sônia tem alguns deputados têm medo de você”. Eu falei, graças a Deus, que aí aqueles caras mais complicados eles nem chegam perto. Aí ele diz, “é verdade, eles não chegam perto mesmo”, entendeu, porque você acaba criando um marketing de seriedade, de chancela de seriedade. Eu só apoio aquilo que acredito, o que eu não acredito, eu não apoio, simples assim.

Aspectos e características dos cargos:

M.T – Qual é o seu grau de envolvimento nas tomadas de decisão do futebol? E das outras modalidades?

S.A –Eu procuro me relacionar com tudo. Quando eu vim para o Vasco, vou contar essa história, Ramon tava se recuperando de uma contusão, e eu tava no maracanã, e eu tenho um rapaz ligado da área de segurança que é meu amigo pessoal, e aí ele disse assim, “Sonia, o Ramon tá querendo te conhecer”, eu falei, “ele tá onde? Ele tá aqui? Ele não tá com problema”, “não ele tá aqui assistindo”, eu fui no camarote, tava a mãe do Paulinho, o pai do Paulinho, eu conheci eles, e abracei o Ramon, bati um papo com eles expliquei o que eu tava tentando fazer aqui, o meu trabalho dentro da CBF final é aplicabilidade da responsabilidade social no futebol de base, então, eu quero tentar implementar essa cultura no Vasco, de que a gente só vai conseguir um atleta bem formado se a gente der um suporte a família, ao atleta propriamente dito, não só financeira mas psicológica entendeu. Eu sou entrona, eu entro em tudo quanto é lugar, eu converso com o jogador de basquete, jogador de futebol, lutadora,

criança, uma vez eu tava sentada, e aí correu nas redes sociais uma imagem do menino que incentivava o grupo a jogar futebol “vamos jogar futebol!”, e ele falava e tal depois ele pego a cruz de malta e disse assim “isso aqui é Vasco”. Se você não tem esse vídeo eu vou pegar esse vídeo pra te dar, do Kauã. E eu estava sentada, esperando pra conversar com o pessoal da comunicação e ele passa, falei, gente, aquele ali é o Kauã. Ai eu “oi!”, e ele “oi tudo bem?” “você não é aquele menino que botou a mão aqui na cruz de malta e disse assim “isso aqui é Vasco”? “Sou eu mesmo”, ai a menina falou “essa daí é a vice presidente geral do clube” e ele arregalou o olho, e aí sentei e conversei com ele, “ E aí você fez gol naquele dia?”, “fiz 3, ganhamos”, porque eu acho que você tem que se aproximar dessas pessoas, eu costumo dizer pro José Pinto Monteiro, eu falo, você tá sendo muito carrasco, ele falou mas eu sou o padrasto, falei mas eu vou ser sempre a mãe, então você dar colo, conversar, eu acho que faz parte. Lógico que eu não sou a pessoa que assumo o futebol, isso é uma responsabilidade do Campelo, tem uma equipe técnica, não é a minha formação profissional. “Ah você vai ser colocado no meio do futebol”, se eu fosse presidente do Vasco eu não seria a pessoa que coordenaria o futebol. Eu chamaria uma pessoa técnica. Para isso existem pessoas que passaram a vida inteira fazendo isso, estudam isso, e eu não a pessoa mais indicada. Mas conheço de futebol, sei quando o time não tá jogando bem, sei quando a gente precisa fazer um reforço ali, então isso tudo eu faço. E aí eles me cobram, quando que eu vou lá tomar café, porque alguns não me conhecem ainda.

M.T – Dentro da sua diretoria existe uma hierarquia na ocupação dos cargos?

S.A – Não, tem, por exemplo, esse menino que mandou um beijo pra mim aqui agora é o vice jurídico, tem o vice social, tem o vice de infante juvenil, vice de basquete, que você já imaginou se o Campelo tivesse que ficar, ele ia acabar louco, ia daqui direto pro hospício.

M.T – Então você é vice-presidente geral e em baixo tem as vice presidências específicas?

S.A – Então, por exemplo, eu vou fazer uma ação, eu preciso pensar quem eu tenho que chamar, tenho que chamar o jurídico tem que chamar a comunicação, tem que chamar o marketing aí a que a gente reúne o grupo que vai trabalhar junto naquela ação. A gente nunca passa por cima de nenhuma vice-presidência porque eles sabem no lado específico aquilo que precisa ser feito pra cada campo. E eu acho que isso tem que ser respeitado.

M.T – Como você descreve o processo de formação da diretoria do clube?

S.A – Bom, isso é um ato do presidente. Logicamente de uma cultura política, como funciona quando o cara é eleito para a presidência da república, ele vai nomear ministros, ele não vai nomear ministros que ele não conheça, então eu acho que tem que ter a confiabilidade, a questão da integridade e a questão da competência, você tem que unir essas três coisas e eu acho que o Campelo conseguiu unir, tirando a minha escolha, que eu digo que é suspeita, mas eu acho que no geral o Campelo conseguiu unir essas três coisas, ele tá profissionalizando o Vasco.

M.T – Esse é um ponto muito importante hoje no futebol, tem que haver essa profissionalização para haver um crescimento, não tem mais espaço só para amizade

S.A – Exatamente. A coisa do amadorismo não existe mais. Você tem que olhar o clube de futebol como uma empresa, como eu quando entrei pro cartório comecei a olhar o cartório com uma empresa, as pessoas diziam que era besteira, que todo mundo é obrigado a registrar e eu falei, a gente tem que ensinar o público a entender por que ele tá fazendo o registro, a mesma coisa é o futebol, você tem que entender o futebol e profissionalizar ele, porque é uma empresa sim.

M.T- Dentro da sua diretoria existe uma hierarquia na ocupação dos cargos?

S.A – Determinadas situações tem que ser de cima pra baixo. Não tem jeito. É quando eu costumo dizer quando eu tô no cartório, que as vezes a gente tem que chamar o feito à ordem, então a gente não pode ficar perguntando a todo mundo se a gente pode tomar aquela decisão, tem coisas que tem que ser diretamente do presidente pra baixo, eu acho que o Campelo tá certo. E tem situações que o Campelo consulta as vice-presidências ou a diretoria como um todo antes de tomar uma decisão, então eu acho que a coisa é democrática.

M.T – Como você avalia a sua relação com as pessoas lideradas por você?

S.A – Você já olhou essa mesa aqui? Essa mesa é coletiva, quando você trabalha no social você não trabalha de cima pra baixo, você trabalha no grupo, então não existe planejamento que não seja feito no grupo. A segunda-feira a gente se reuniu pra montar o planejamento da cidadania vascaína. O vice-social poderia dizer, não eu vou montar e vocês vão ter que fazer, mas não, a gente sentou e discutiu a função de cada um dentro desse processo. Então quando a gente faz um planejamento onde a gente coloca todo mundo envolvido no planejamento, não tem como dar errado, não tem como dar errado, porque você construiu aquele planejamento de forma coletiva, então é dessa forma a gente trabalha, pelo consenso.

M.T – Você considera seu cargo meramente representativo ou você tem poder de tomada de decisão?

S.A – Olha só, eu acho que a sua resposta ela pode ser resumida na carta que eu recebi da FIFA. Eu mando uma carta pra FIFA e ela me dá o retorno e ainda mais, ela diz assim se você precisar da gente nós estamos à sua disposição, eu mando uma carta pra CBF e tenho uma reunião ontem com eles, eu mando carta pra secretarias e todas as secretarias se manifestam, então eu acho que a minha função ela não é só mera representatividade, ela é uma função de ação. Agora, obvio, “Sonia você faz isso não comunica nada pra ninguém”, não. O campelo sabe exatamente de tudo que eu faço. Eu mando a cópia de tudo que eu mando pra ele, porque se ele for perguntado ele tem que saber o que eu tô fazendo, então não é uma coisa “a la vontè”, ela faz e não comunica. Não, ela faz e participo. Como eu te falei eu participo todas as vices que eu entendo que são de extrema importância na participação daquele processo, não existe trabalho na minha concepção que não seja pensado de forma grupal não existe, não há essa possibilidade, dentro do cartório é assim, dentro do instituto é assim, dentro do congresso nacional é assim, e enfim, pensaram “Sônia nós vamos botar você como presidente da nossa associação nacional, da associação de classe” eu falei não, vamos nomear fulano, eu vou continuar fazendo política, e quem faz política não pode ter cargo político.

Aspectos particulares dos cargos diretivos no futebol:

M.T – Qual a sua opinião sobre esses cargos não serem remunerados e se isso realmente acontece também no Vasco?

S.A – Vamos por partes, primeiro eu acho que todos os clubes de futebol deveriam remunerar presidentes e vices, ponto. Por que você acha isso? Porque nós estamos falando de gestão, nós estamos falando de uma empresa, você conhece algum presidente que não ganhe pró labore na empresa ponto. Se a gente tivesse remuneração, a gente teria menos desvio de dinheiro, ok. As pessoas que estão recebendo, elas têm por obrigação de cumprir horário de trabalho e fazer o seu melhor dentro da sua função, ponto. segundo lugar, eu entendo que se as mulheres recebem menos, é porque elas ainda não acordaram pro fato de que elas são a maioria no mercado de trabalho, se elas fossem mais unidas elas não receberiam menos, porque as mulheres têm uma legislação que diz pra ela que elas podem gritar, porque elas não utilizam-se desta legislação pra poderem gritar pela igualdade de salários? Por medo, “ah, eu vou perder meu emprego, não vou conseguir ficar” então, olha só, é aquilo que eu

falei pra você no início, quem não arrisca não vê Deus, então a gente precisa gritar por que a lei existe, uma pessoa não pode ganhar menos do que outra exercendo a mesma função, então a pessoa tem que ir para a justiça, e no Brasil sabe quando é que uma lei se torna forte, quando você cria estatística pra ela então, o numero de violência contra a mulher aumentou, porque hoje tem uma lei que protege a mulher e ela pode denunciar antes não tinha, porque que hoje pessoas do mesmo sexo casam, porque eles criaram uma estatística, criaram um movimento e o STF determinou casamento pode ocorrer. Você só vai mudar essa realidade com trabalho, determinação, foco e direitos, você tem que brigar pelos seus direitos, é isso, resumidamente. Só que as pessoas se acomodam, são seis brigando e dez acomodada, o problema do Brasil é o brasileiro, se o brasileiro mudasse a cabeça dele, se o brasileiro pensasse coletivamente, o Brasil estaria melhor. Só que o Brasil pensa no individual, “ah eu ganho, sou mulher, tem um salário bom, pra que eu vou brigar por aquela que não ganha, besteira, deixa rolar, ela que se vire”, esse é o pensamento. O Brasil não pensa coletivo.

M.T – Como você avalia as condições de trabalho que o clube oferece e de uma forma geral? (infraestrutura, aporte financeiro, material, pessoal, suporte da federação)

M.T – Você já falou que a CBF já te deu retorno, sobre o apoio da FIFA e tudo mais.

S.A – O Vasco passa por um problema financeiro grave. Eu ainda consigo tirar do limão e fazer limonada. Essa sala aqui eu encontrei ela tinha vazamento, e eu falei Campelo, vou fazer uma sala e vou doar para o Vasco, porque fica assim como se fosse o meu legado pro Vasco, a hora que eu sair, você sempre vai lembrar que essa sala foi construída por mim, ok, deixei minha marca. E eu procuro buscar patrocínio, então, por exemplo, eu fui visitar uma empresária em São Paulo, eu já ganhei apoio para minhas ações de mulheres do Vasco, ela disse que vai me ajudar a patrocinar os eventos do Vasco relacionados à mulher. Então, é assim que eu vivo, pedindo. Ontem eu almocei com um empresário e falei pra ele, olha, eu vou precisar que você me ajude a patrocinar algumas coisas do Vasco, ele disse “vamos conversar Sonia, gostei muito de você” e assim a gente vai agregando. Eu posso não ter dinheiro, mas a gente só vai conseguir se for com dinheiro, não. Eu tenho um material pra você fazer, você pode fazer pra mim, você já tá me ajudando, ponto. Então a gente tem que trazer gente que tem compromisso de brigar pelas causas iguais a você, seja financeiramente ou fazendo aporte de trabalho de dinheiro, enfim, e a gente conseguiu construir as ações. Eu não tenho nenhum problema, eu peço mesmo na cara de pau.

M.T – Você atua em outra ocupação profissional?

S.A – Tenho, sou registradora pública, e aqui eu faço o que eu faço dentro meu instituto, então uma coisa não briga com a outra, é complemento. Eu pego o Vasco, faço aquilo que o Vasco nunca deveria ter esquecido que é a área social, porque ele começou pelo social e potencializo através do futebol. Eu continuo fazendo a mesma coisa que eu faço no meu dia a dia, só que de uma forma potencializada.

M.T – Como se dá a conciliação entre vida pessoal e carreira no futebol?

S.A – Nada, tirei 23 dias de férias, fiquei fora, fui pra Itália, fui pra Barcelona, fui pra Portugal, sem nenhum problema, eu tenho a minha vida, se eu tiver que parar e passar um final de semana num lugar eu vou parar eu vou fazer, eu trato da minha saúde, eu tenho meus amigos e eu não tenho nenhum problema.

M.T – Porque futebol é aquele negócio, você trabalha feriado, trabalha final de semana, é ação social.

S.A – Não. Mas nós temos gente que acompanha o futebol de perto, por exemplo, agora vai ter Vasco e flamengo provavelmente eu vá pra Brasília, que eu tenho apartamento em Brasília, tenho amigos em Brasília, que já estão me alugando “você não vem pra cá pra assistir o jogo Vasco e flamengo” então de repente eu vou ficar lá, vou assistir o jogo com eles lá, e porque eu tenho um grupo de pessoas que eu conheço porque eu trabalho em Brasília há 18 anos, então eu concilio bem.

M.T – Você enfrenta ou já enfrentou algum tipo de dificuldade para permanecer no seu cargo?

S.A – Não, eu nunca tive esse problema, porque eu fui escolhida pelos homens, eles que me escolheram, aliás, eu nem queria. Eu digo, gente não é melhor deixar eu quietinha aqui, não a gente precisa de uma mulher e você é o consenso, e eu entrei. O único preconceito que eu passo, por eu ser uma pessoa enérgica e tal, as pessoas perguntam se eu sou sapatão, o que eu tô fazendo aqui, se não era melhor eu estar em casa lavando uma roupa, trabalhando no fogão, esse tipo de preconceito eu passo. As pessoas acham que você obrigatoriamente tem que expor sua vida pessoal por ser uma pessoa pública, não necessariamente. Se eu postar cada semana eu saindo com um homem diferente, eles iam me chamar de p****, como eu não pareço com ninguém, aí eu virei sapatão. E eu não estou nem um pouco preocupada, porque eu quando eu vim pro Vasco eu assumi um compromisso de ser a gestora e não de ser a mulher.

M.T – É outra coisa que eu queria ressaltar com as minhas entrevistas que eu acho importante, existe muito esse estereótipo de que a mulher no futebol, ela tem essa imagem masculinizada.

S.A – Você vê aqui, alguma mulher aqui tem pinta de sapatão? Eu apoio as lutadoras de UFC, todas são homoafetivas, minhas amigas pessoais e nem por isso eu vou discriminar. Outro dia eu estava almoçando aqui no Vasco, chegaram as duas com suas respectivas namoradas, sentaram na minha mesa, almoçaram, eu falei com meu motorista, o povo aqui deve estar achando que eu sou sapatão, só tem mulher aqui nessa mesa, mas eu acho até engraçado, se você quiser saber eu ainda acho engraçado. Porque eu acho que você não pode ser qualificada pela religião, pela opção política e pela escolha sexual, isso é um absurdo nesse país. Eu viajei pra Barcelona, e eu viajo sempre com uma amiga, e nessa viagem ela perdeu o irmão aqui de infarto, o irmão morreu e ela não teve condições de ir ao enterro do irmão, e ela muito chateada, e essa menina eu conheço há mais de 20 anos a gente sempre a viaja junto, ela hoje é casada, casada não, tenho namorado eu digo pra ela que ela já casou com esse namorado, ela mora em São Pedro Aldeia, no interior do Rio, e a gente tava num hotel que a gente só via subir homem com homem e mulher com mulher, homem com homem e mulher com mulher, ela disse Sônia, a gente dessa vez vamos ter que assumir nosso caso de 20 anos e a gente descobriu que a gente tava em num hotel que era voltado para a comunidade Gay, não é que só tivesse comunidade gay, mas o forte era a comunidade gay, e me trataram otimamente bem, as meninas que subiam no elevador, que desciam, os homens. Gente, eu não tenho esse problema, eu fui a primeira registradora pública a registrar união homoafetiva no Rio de Janeiro e brigar pelo movimento de gays, porque a gente não pode matar pessoas e discriminar pessoas porque elas têm opção sexual diferente da sua, isso é o fim da picada.

M.T – Há algo que te faça pensar em desistir?

S.A – Olha, a coisa que mais me deixa indignada no país é a injustiça, eu não poderia pertencer a outra carreira que não fosse jurídica sabe, eu saí da minha função de advogada pra fazer justiça social, entendeu, então eu não poderia estar em outra profissão que não fosse da advocacia, eu falei isso pra desembargadora essa semana que me convidou pra trabalhar com tribunal de justiça na justiça itinerante, e aí ela me dizia que as pessoas ficam assim “chama a Dra. Sônia para fazer palestra” aí ela diz assim as pessoas, eu sei por que vocês querem que ela venha aqui fazer palestra, porque ela distribui brindes. Eles responderam para ela, não, ela fala nossa linguagem. Eu falo do presidente do Vasco à

pessoa que trabalha na limpeza do Vasco, com o mesmo respeito e com a mesma linguagem, porque pessoas, eu digo no meu dia-a-dia, que eu sou registradora pública, trabalho com papel mas antes de eu gostar de papel eu gosto de pessoas, ponto. Na hora que você passa a respeitar as pessoas, você abre um leque dentro da sua função maior do que você imagina, então eu gosto de pessoas depois eu gosto de papel.

M.T – Você pretende continuar a atuar no cargo, ou no clube ou em outros clubes?

S.A – Eu tenho um professor na CBF que faz gestão de pessoas, um cara top. Ele é psicólogo São Paulo, eu conversando com ele na aula eu disse pra ele assim, pois é, a coisa mais difícil gente inculcar a questão da inteligência social em time de futebol, que eles acham que você vai entregar uma bolsinha de compra, fazer açõzinha social, distribuir dinheiro, aí sabe o que ele me respondeu, Sônia, eu passei por isso igualzinho como você, eu sou homem. Faz o seu trabalho que o mercado tá olhando você. Então eu não tenho preocupação se daqui a 3 anos eu vou estar no Vasco como vice presidente, agora, eu tenho preocupação que eu vou deixar um legado aqui, isso eu tenho. Agora, se vai ser a mesma chapa que vai ganhar, se vai entrar outro, se a outra vai me convidar para fazer gestão de pessoas, isso é uma coisa que não me preocupa, porque eu tenho um instituto social e eu tenho um compromisso com ele entendeu, agora, se me convidarem, se eu voltar, se continuar, ótimo! Eu vou amar, porque eu amo fazer o que eu faço. Mas eu também não vou morrer se eu também não estiver, porque o meu trabalho vai continuar como instituto, entendeu, eu vou continuar com o mesmo projeto de vida que eu tenho, o Vasco é um item da Sônia Andrade, eu costumo desenhar a minha vida, o seguinte, Sônia Andrade está aqui em cima, embaixo vem cartório, vem instituto, Vasco e eu ainda tenho uma agência de publicidade. Isso tá aqui, mas a Sônia Andrade tá aqui e eu tenho que fortalecer a Sônia Andrade, porque a Sônia Andrade fortalecida automaticamente isso aqui vai estar fortalecido, independentemente de onde eu esteja.

Perspectiva geral sobre as mulheres em cargos de gestão no futebol Brasileiro:

M.T – O que você considera fundamental para o sucesso de uma mulher na carreira de gestão no futebol?

S.A – Equipe. Está aqui, eu trouxe a minha equipe aqui pra você conhecer. Se a gente não tiver equipe, o futebol ele só dá certo se for em equipe, certo? Bota um jogador só pra jogar futebol ali, vou botar o Romário ali no meio campo, ele vai sozinho fazer gol contra os 11 que vai jogar com ele, só funciona se tiver equipe. Se a gente não tiver equipe não funciona.

A gente esta fazendo um trabalho aqui no Vasco, que eu vou deixar até a Iara falar, que é um trabalho de equipe, ele só vai acontecer se eu tiver uma equipe, se a equipe estiver compromissada junto comigo, se tiver focada junto comigo, porque que não adianta, eu não vou tocar isso no dia a dia, quem vai tocar são elas, é assistente social, a psicóloga, é o treinador de futebol, eles é que vão tocar. Então se eu não tiver equipe não tem trabalho.

M.T – Como você analisa as oportunidades para as mulheres que ocupam esses cargos?

S.A – Eu acho que, se a gente tiver um trabalho de repercussão, “olha lá, deu certo, botaram a mulher e deu certo, a coisa tá andando, está dando certo” se a gente tiver indicadores positivos a gente vai conseguir inserir o maior número de mulheres possíveis em gestão, a gente vai acabar com essa coisa do machismo, você não escutou aquele rapaz falar da questão do palmeiras, que não vale, não é só você injetar dinheiro, você tem que ter a capacidade, você tem que ter o trabalho, e eu não tenho dinheiro.

M.T – Você tem que ter peito também, para falar, olha eu vou fazer, eu vou ficar.

S.A – É isso aí. Sem deixar de ser feminina, eu não abro mão do meu salto alto, venha jogo de futebol com sapato alto, maquiada, tá pensando que eu venho de shortinho, e venho com a camisa do Vasco, de blazer, outro dia a menina falou assim pra mim, como é que pode você dizer que vai ficar elegante indo pro jogo de futebol, peguei uma foto minha e mandei para uma colega minha de faculdade, aí ela olhou e falou, “não é que fica mesmo Sônia?”, é isso.

MT – A que fator você atribui a escassez de mulheres nos cargos de gestão no futebol brasileiro?

S.A – Falta de união. Se as mulheres fossem mais unidas elas estariam mais inseridas no futebol. Elas têm que gritar pelos espaços, elas têm que mostrar competência, entendeu, por exemplo, eu costumo dizer, a pessoa pra ser conselheira do Vasco ela precisa ter voto, ela precisa poder votar. Quantas torcedoras mulheres têm acesso a votação do conselho, é isso que eu tenho implementado dentro da torcida organizada, eu tenho incentivado as mulheres a se tornarem sócias e quem sabe fazer uma chapa só de mulheres, para concorrer à gestão do Vasco. É isso que eu tenho incutido na cabeça delas, fazer política, fazer estatística, elas podem até perder, primeiro time de futebol que lança uma chapa eminentemente de mulheres, já fez história. É isso.

M.T – Você acredita que no futuro este quadro de exceções a oportunidades/participação das mulheres na gestão do futebol brasileiro tende a se alterar?

S.A – Vamos lá, eu trabalho no registro público, cartório, antigamente você via mulher dirigindo cartório? Era uma função puramente de homens, eu trabalho com 5 homens eu sou a única mulher, são 6 ofícios no Rio de Janeiro, eu sou a única mulher. No Brasil toda a gente contava nos dedos o número de mulheres, hoje tem mulher “a dar de pau”. Os maiores movimentos do meu segmento de registro público são liderados por mulheres, eles não queriam me colocar como presidente da minha entidade nacional, eu falei não, coloca fulano, eu vou ser conselheira, vou ficar embaixo pra eu poder continuar fazendo o que eu faço. Então se a gente na área jurídica que é uma área formal a gente conseguiu furar o bloqueio, por que a gente não vai conseguir furar no Futebol? Agora, a gente precisa mostrar competência. Quantas jornalistas competentes você conhece, que dirigem hoje programas e programas na TV globo? Inúmeras. Dentro da CBF, no curso da CBF as pessoas que mais perguntam, que mais participam, são as mulheres. Eu ontem fui recebida na CBF pelo presidente da CBF, ele disse Sônia, eu não vou ficar aqui na reunião porque eu tenho outra reunião, mas já falei com ele pra ele anotar tudo o que você está precisando para a gente pode tocar. Sinal de que alguma coisa tá acontecendo, se não ele não esperaria eu chega pra falar comigo. Eu disse para ele, Feldman eu sou da seguinte teoria, quem não é visto não é lembrado e quem não arrisca não vê Deus, ele falou, sou do mesmo time que você, então eu falei, jogamos no mesmo time.

M.T – Estamos chegando ao final da entrevista, primeiramente eu gostaria de agradecer pela disponibilidade e saber se vocês gostariam de fazer algum comentário a respeito do tema.

S.A – Agora é com elas.

Ps1 – Então, Sônia chegou ao Vasco e ela já chegou movimentando. Quando ela idealizou o projeto, esse projeto que tá sendo pra gente muito gratificante trabalhar nele, ele visa justamente a garantia de direitos, abuso, assédio, uma forma de se identificar e se tratar, que é o melhor, não é só a questão de identificar. E foi colocado abuso, assédio, violência de gênero, violência doméstica, exploração, que a gente sabe que tem muito no futebol, são vários casos que o serviço social na verdade no decorrer de todo o ano identifica, a gente sabe que tem muito isso por conta de empresários, de agentes aliciadores.

M.T – até os treinadores, preparadores físicos...

Ps1 – É muito complicado, e o que fazer com tudo isso? E ela veio com a ideia do projeto, a gente montou esse projeto para o Vasco, está em fase de implementação, na verdade nos já estamos trabalhando, está faltando a cartilha que a gente está implementando, que vai para além e é uma coisa inovadora, porque você ter um projeto desse dentro de um clube, ainda mais assim, as dificuldades que estamos passando, como você falou, mas ela busca, ela busca o tempo todo, ela movimenta o tempo todo, ela nos dá esse apoio, que é fundamental porque o serviço social na maioria das vezes ele é visto como, a mãe do atleta, é aquela que vai fazer, e não é isso, a gente está na garantia do direito, a gente está na violação, então a gente tem que ficar o tempo todo na prevenção para que não aconteça a violação e isso não é fácil. E você ter um suporte da gestão, é tudo de bom,

M.T – Diferencial...

Ps1 – Nossa, é tudo, porque a gente tá conseguindo andar nesse sentido, que é muito importante. É aí veio Flávia, porque havia necessidade do projeto de ter uma psicóloga no setor, vai ter também o canal de ouvidoria, porque tem que ter. E a gente vai, além de tratar esses casos, estar encaminhando.

Ps2 – É o interessante também o projeto muito de orientação, de prevenção, porém ele acaba indo pro combate, o combate no caso é não deixar o caso ficar abafado, a gente precisa acessar os outros órgãos, o objetivo é, chegar pela ouvidoria, fazer o registro, o jurídico do Vasco passar toda essa avaliação jurídica encaminhado ao acompanhamento com a equipe e, a equipe no caso, fazer esta avaliação técnica e posteriormente a sugerir quais os procedimentos que devem ser tomados em cada caso, porque não é todo caso que vai ser caracterizado como assédio, como uma violação,

S.A – Você sabe que existe um dado concreto, eu que trabalho diretamente com o judiciário, com defensoria pública, ministério público o que a gente já detectou, existem mulheres que usam a lei Maria da Penha para se vingar de marido, isto é um dado, disk vingança. Então a gente precisa ter cautela ao analisar essas denúncias não é, “Ah denunciou crime”, não, a gente precisa disso, eu tô negociando com a polícia civil do Rio para colocar uma delegacia de mulheres em todos jogos de são Januário de plantão aqui, para atendimento de mulheres, isso tudo a gente tá trabalhando.

As1 – É inovador

S.A – É um projeto totalmente inovador. A gente vai trazer, mas aí me perguntaram onde que a gente vai colocar delegada, eu falei, está bom para ela ficar aqui nessa sala? O que você achou?

M.T – Está ótimo! Climatizada.

S.A – Opa! Cafezinho aqui.

As1 – Você imagina o que é implantar uma sala com uma técnica, o único clube que tem psicossocial? Porque é o Vasco. Além de tudo ela ainda implantou o psicossocial.

Ps2 – A maioria das psicólogas só trabalham no futebol, alto rendimento.

As1 – Serviço social é a parte. A gente não, a gente faz estudo de caso, a gente atende em conjunto, e como ela colocou, o que demandar para fora, vai ser encaminhado. Com todo um sigilo, com todos os critérios

S.A – Com a participação da policia, a gente está fazendo um convênio com a polícia civil, então as mulheres, porque são duas delegadas mulheres, uma responsável pelo abuso de criança e outra pelo abuso de mulheres, todas duas fechadas com a gente, então a gente está trabalhando, isso não é uma coisa, “ah ela está falando mas ela não vai” eu vou fazer

M.T – Já esta acontecendo

S.A – Já está acontecendo

M.T – O fato de as mulheres estarem vindo mais ao estádio, tem muito a acrescentar isso.

As1 – Tem este questionamento, o que isso vai trazer de positivo para o futebol, mas tem muito positivo sim. É facilitar a entrada das mulheres, das famílias.

S.A – Olha, só de pensar que a CBF vai fazer um evento agora no final do ano pra falar de responsabilidade social e vai criar um projeto para 2019 só de calendário social, você não acha que já é um avanço.

M.T – Com certeza, com certeza.

S.A – Nós vamos fazer um calendário pra 2019 só de ações sociais.

M.T – Com alvará da CBF, que não é independente, isso dá um suporte, dá uma credibilidade também.

As1 – É importante também citar que a CBF já tinha um acordo de promover um trabalho desse em todos os clubes, de atendimento psicossocial, principalmente combate a abuso e exploração, e assim, quando nós começamos a fazer o projeto nesta pesquisa nós vimos que não foi cumprido, então o Vasco não ficou esperando partir da CBF.

S.A – Quando ela mandou pra mim a resposta, eu me surpreendi, eu sinceramente me surpreendi. Mas eu vou manter contato, eu vou passar para eles o nosso cronograma de trabalho para que eles no apoiem, mas não apoio financeiro, apoio logístico, para a gente chamar atenção e buscar. Eu fui à Barcelona, e eu fiquei assim, meio estarecida, entrei no banheiro de um shopping top, “Denuncie abuso contra mulher”, três telefones, aí eu perguntei a um grupo, porque meu institui tem um convênio com uma cooperativa em Barcelona, aí eu perguntei “Rodrigo, por que três telefones?” e ele falou “Sônia, não dá nem

vazão, porque aqui botam fogo em mulher”, eu falei “O que?”, ele, “É, a violência contra mulher aqui é uma coisa gritante”, isso é mundial. Três telefones, eu achei um absurdo, porque aqui a gente tem um disque 100, um disque 188, 180, lá não, três números e aquilo me chamou atenção. E quando eu perguntei ele falou “Aqui a violência contra a mulher é muito grave”. Eu conversei com a dona do Magazine Luiza, ela disse que começou a trabalhar com violência contra mulher porque uma das melhores funcionárias, uma das funcionárias que ela mais gostava, tinha cargo de gerência, foi morta pelo marido. A partir daí ela acordou para o problema da violência contra a mulher, e ela pegou essa causa como causa da empresa.

M.T – E isso têm sido tão recorrente, companheiro que mata a própria mulher. É uma coisa que sempre aconteceu, mas agora, com esses canais é que está sendo visto, que está aparecendo.

As1 – É legal falar isso, porque a maioria das pessoas que se engajam muito no trabalho tem uma história pessoal, eu estava aqui falando com a Bianca, eu também tive uma história pessoal assim, porque minha irmã também foi assassinada pelo ex-marido, os filhos, três filhos pequenos viram tudo, então eu me apeguei mais em trabalhar em CREA, foi uma coisa muito pessoal. E eu vi como é difícil, ela fez vários registros e não teve proteção.

S.A – Essa menina do Magazine Luiza, ela tira a empregada, a empregada trabalha em Campos, ela coloca em São Paulo, tira da área de atuação da onde o marido pode acessar ela, dificulta. Achei super legal isso

As2 – A maioria dos casos que acontece o feminicídio ela já fez o registro várias vezes e não é garantida a proteção. E a gente não aguenta mais isso, a gente pega metrô, a gente pega transporte público, você olha, isso machuca, isso fere.

S.A – A gente questiona algumas coisas na vida, mas a gente tem que pensar o seguinte, por que eu estou aqui, por que escolheram o meu nome, o que eu tenho pra fazer? Alguma coisa eu tenho pra fazer. Se eu vou fazer em três anos, se eu vou fazer em seis, se eu vou fazer em nove, esse pergunta eu não posso te responder hoje, agora, em três eu tenho certeza que eu vou fazer, ponto. Agora se vai ser pra mais, eu não sei te responder, eu não sei o que está guardado para mim, para o futuro.

As1 – Mas só de ter começado esse processo, já está sendo, nossa. No mundo do futebol você está sendo inspiradora, ela está inspirando outras gestões. Lá na CBF no dia que ela foi que ela começou a falar, teve aquela advogada.

S.A – aquela treinadora está vindo para cá, com o time dela de futebol feminino, vai conversar com o Brasil, semana que vem.

As1 – E é bom que a gente se comunique, as assistentes sociais de todos os clubes, a gente tem um grupo do Brasil e um grupo do Rio de Janeiro, e agora a gente tem nosso seminário em Outubro e vai ser importantíssimo porquê, ali a gente debate todas as questões que passam esses atletas em violações e a gente discute justamente como sanar isso e a gente vai apresentar nesse seminário todos os questionamentos.

S.A – São as pessoas que estão ligadas diretamente a esses problemas no futebol

M.T – fim da entrevista

Nome: Myrian Fortuna
Cargo: Presidente
Clube: Tupi Football Club
Idade: 58
Estado Civil: Casada
Filhos: Três adultos
Profissão: Nutricionista
Formação: Direito, pedagogia e nutrição

M.F – A minha primeira formação é direito. Comecei cedo na área do direito, minha família toda na área jurídica, eu trabalhei no fórum e eu vi uma oportunidade de me aposentar por estar trabalhando há muito tempo no tribunal de Justiça em 97 e eu trabalhava com o meu marido na área da saúde né, que ele é médico, nós temos uma instituição de idosos. E os meus meninos pequenos eu já trabalhava com ele, então surgiu uma lei que eu poderia me aposentar por tempo de serviço e eu fiz o requerimento, aposentei por 26 anos e fiquei cuidando dos meus meninos naquela fase, e eu sempre tive um trabalho social na minha vida toda, com meu pai, sempre gostei muito de futebol na vida social, sempre na minha comunidade, então fiz direito, trabalhei nesta área, depois fui fazer pedagogia me formei em pedagogia e depois fui fazer nutrição, quando eu estava na área de nutrição – não sei se eu posso te contar tudo assim-

MT – pode, é no tempo que você quiser

A Carreira em cargos de Gestão: as primeiras experiências:

M.T – Como se deu o início da sua trajetória profissional até ocupar o cargo? Já atuou em outros clubes?

M.F – Aí quando eu estava pra formar em nutrição, faltavam 6 meses, eu encontrando com meu irmão na rua ele assim, “Myrian o que você está fazendo desta vez e tal”, porque eu sempre fui muito envolvida, nos trabalhos comunitários, e eu falei com ele – Ah Áureo agora eu estou fazendo Nutrição, ele falou “Nutrição? Você já está na idade de fazer tricô e croché e você está no banco de faculdade” e foi na época em que eles estavam tentando fazer com que o Tupi voltasse a, a disputar a primeira divisão, isso em 2006. “Nutrição, você não quer ajudar na nutrição dos jogadores do Tupi?” e eu sempre, minha família toda sempre gostou muito de futebol e eu também, desde menina, eu falei “você tá doido Áureo”, não sei se eu seria capaz e tal, mas aí eu achei que aquilo fosse uma conversa de rua, continuei e tal, quando foi à noite, ele me ligou né, da reunião do Tupi, junto Com o Alemão, com o Omar Perez, que eles estavam reunidos, assumindo realmente a definir o Registro pro Tupi poder participar da 2ª divisão que seria o acesso a primeira, se eu não

queria vir trabalhar pra junto com a equipe da comissão técnica como nutricionista na área com os jogadores, aí eu falei Áureo você está brincando, aí o Maranhães né, que era o médico, o Alemão que seria o supervisor, me convidando que se eu aceitasse para passar lá no Tupi no dia seguinte, eu fiquei com aquilo assim, aí seria uma novidade que o Tupi nunca teve esta oportunidade, nem o Futebol mineiro naquela época, aí você vê assim aquele turbilhão, qual o time que já teria nutricionista e tudo, o Alemão como jogador de seleção famoso até no exterior e tudo, eu falei gente, como que eu vou trabalhar com essa gente na idade, e eu já estava com quarenta e seis anos e chegando lá eu cheia de novidade, eu fiz a nutrição até por conta do trabalho que eu faço até hoje na instituição de idosos e na creche né, que eu coordenava, nunca pensei em fazer a nutrição esportiva. Mas aí foi uma novidade, eu abracei junto com alguns colegas porque eu estava no último período já só na fase de estágio, nós fomos para lá, fizemos um trabalho bacana junto com, lá no CT o Omar montou uma casa né que chamava ninho do urubu. Lá na região que eu moro, em Gramma, então assim, Foi um trabalho de conscientização dos atletas, de uma alimentação saudável, a gente via que os atletas não tinham hábito de comer salada, então foi assim, um trabalho de, de transformação mesmo, porque eles comiam macarrão, o frango frito, tomate, arroz e feijão, então nós começamos a implantar uma série de coisas na alimentação e mostrando pra eles o valor de uma salada, dos minerais das vitaminas na alimentação, tiramos a fritura né, e começamos a mostrar isso, então eu sei que foi uma transformação eu me dediquei e ali nós começamos um novo trabalho, o Tupi subiu para a primeira divisão do campeonato estadual, que está até hoje, desde 2007 né, 11 anos, né, então assim, uma vida né, meia vida, porque 11 anos você ali dedicando ao futebol você passa a viver uma vida diferente, então assim, a minha vida transformou de uma hora pra outra, eu tinha uma rotina completamente diferente, você começa a viver o futebol de uma forma ali todo dia cada 6 meses você vê uma turma diferente, os meninos diferentes né e cada hora, ahh uma mulher por aqui, uma nutricionista, o Tupi nunca teve né, então você avaliar os meninos, falar o trabalho que você tá fazendo ali né, e foi uma experiência muito diferente na minha vida, até chegar a coordenar a base, os meninos menores e você falar da importância da alimentação, de não tomar refrigerante, de não comer sanduíche, de eliminar algumas coisas, hoje toda a alimentação do Tupi é feita aqui no refeitório do Tupi, eles não tomam nem suco mais durante as refeições, quando eles vão tomar algum líquido é só água, ninguém toma mais suco, a não ser quando em viagens a gente libera, porque na concentração pra ter alguma coisa diferente, mas alguns nem tomam mais, de tanto que acostumaram, trocam mesmo o suco, ao invés de tomar aquele suco doce preferem tomar água mesmo até por conta da

hidratação, a gente mostra a importância da hidratação, então foi uma mudança muito grande, o que a gente acha que muita coisa melhorou em relação a essa orientação, até eu chegar a presidente, estar como presidente do clube, então foi assim né foram degraus, que fomos alcançando dentro de um trabalho, então eu fiquei como nutricionista, depois fui agregando a administração lá centro de treinamento, depois fui coordenando a base, aí quando eu vim para ajudar na administração da sede que o Áureo também foi eleito presidente, eu vim ajudá-lo em muita coisa e aí quando tava terminando o mandato dele, aí todo mundo ahh a Myrian que vai ser a próxima presidente e eu falei, gente vocês estão doidos eu não tenho tempo pra isso não, eu não posso, que não sei o que, três filhos, eu ajudava meu marido, ajudo até hoje na administração, claro que hoje eu tenho minha filha que assume parte dessas coisas, eu até me emocionando porque todo mundo fala assim, gente como que você faz tanta coisa, eu falo gente se eu não tivesse as pessoas que me ajudassem em tudo eu realmente não sei como eu daria conta, tem pessoas maravilhosas junto conosco, comigo, então a gente consegue fazer um trabalho bonito em todas as áreas, mas eu quando eles falaram a Myrian é a próxima presidente eu falava gente vocês estão malucos eu não tenho condição disso não, mas aí até o João Pires, que foi uma perda né, que era o vice presidente do Áureo que teve uma morte repentina num acidente trágico e depois o Magela que eram os dois que ficavam atrás de mim, não você vai ser a próxima presidente, os conselheiros mais antigos eu falei gente eu não tenho condição não e o de repente eles me lançaram assim né candidata e eu estou aí, segundo mandato passando por histórias lindas do Tupi né, chegamos a série B e agora tamo de volta a serie, fomos campeões com o Áureo em 2011 na serie D eu estava como nutricionista, eu sempre viajei com o time por conta de várias razões eu comecei a viajar com o time quando o time sofreu uma intoxicação durante uma das viagens, aí o Alemão chegou pra mim e falou Myrian, você tem condição de viajar com o time pra tomar conta da alimentação e aí eu tomava conta de tudo, entrava nas cozinhas provava de tudo, então era ali direto, preparando os lanches, então assim, era uma rotina muito gostosa, conheci o Brasil quase todo viajando com o Tupi e quando fomos campeões lá em Recife, aquela emoção maravilhosa... Não consigo falar.

M.T – No seu tempo, não se preocupe, isso é que é legal na verdade, o que mais está me admirando assim é ouvir essas histórias por outros pontos de vista, porque eu acho que a mídia sensacionaliza muito tudo, então é muita questão de valores, então quando a gente ouve este outro lado, o que que vocês sentem, o que que vocês passam, é assim, incrível,

M.F – só quem vive é que sabe... Cada emoção sabe Monique, cada tempo, a emoção de tá lá em cima de conseguir um acesso, tudo que a gente passou em Arapiraca, sabe, o acesso, a

vitória e agora a derrota lá em Erexim, tudo o que a gente passou, ninguém sabe o que é colocar um time em campo sabe, ninguém sabe o que é você ter o apoio na alegria todo mundo bater no seu ombro e na derrota todo mundo te jogar no chão, o que eu ouvi sabe, o que falam nas rádios, que você coloca que outros presidentes elevaram o Tupi e que eu levei o Tupi à pior, é muito triste, é muito triste, eu assim, o meu avô foi presidente aqui em outras décadas e a gente viveu o tupi quase a vida inteira, nós tivemos afastados quando ele morreu porque eu era muito criança, quando ele morreu eu tinha 11 anos né, vendo aquela bandeira do Tupi no caixão depois só os meus irmãos que eram homens né que podiam vir no Tupi, porque menina não podia vir a campo, meu pai vinha, meu pai comandava um time lá no bairro que a gente morava, a gente podia ir porque era lá no bairro mas no campo aqui, eu era chefe da torcida do clube de lá, mas aqui não podia vir, só podia os meninos, umas coisas naturais, a gente sempre respeitou era natural, agora essa situação que você vê, hoje eu sou a única mulher presidente de um clube profissional no Brasil em Juiz de Fora mesmo nunca ninguém chegou assim pra fazer uma homenagem, nem eu quero isso, outro dia na entrevista coletiva porque o Tupi caiu, um dos repórteres falou comigo que eu não era da Mídia, que eu não dava entrevista, que eu falei assim, mas todas as pessoas que me procuraram pra eu falar alguma coisa do Tupi ou pra me perguntar qualquer coisa eu sempre respondi, ainda perguntei pra todos eles, algum alguma vez me procurou e eu virei a cara? Aí todos eles falaram assim, não então, sempre que alguém me procurou, igual você me procurou querendo me entrevistar, o que eu puder falar, eu vou falar, agora pra me ofender, pra me humilhar e tudo, claro que não né... Eu não estou ai pra ser...

M.T – Julgada.

M.F – Então assim, pra falar do Tupi, pra... eu tô aí pro que me perguntar, porque futebol não sou eu que estou ali pra jogar, eu achei que esse time no final faltou um pouco de garra, faltou. Cobrança? Nós cobramos deles muita coisa né, o nosso diretor aí no Nicanor, a gente entrava em campo, cobrava, tava lá mas o que você pode fazer com o Grupo? Salário em dia, tudo em dia, hotéis bons, viagem boa, o que você vai fazer? Ele veio falar comigo, um dos repórteres, que eu não sou da mídia, não sou mesmo, não sou de falar o que a gente fica fazendo aqui, porque eu acho que isso cabe a cidade, um time como o Tupi, centenário que já chegou a serie B, campeão brasileiro, muitos empresários poderiam ajudar, mas não é só o Tupi, o vôlei caiu, foi excluído, o Tupinambás que está vindo aí agora, o Sport Clube também, quem que ajuda, a gente conhece todos eles

MT – A própria torcida eu acho, me incomoda um pouco isso em Juiz de Fora, porque eu estou sempre no Mario Helênio assistindo aos jogos do Tupi, não era um habito que eu

tinha, eu passei a ter depois que eu comecei essa trajetória de futebol na faculdade e assim, você não vê as pessoas, eles saem daqui para ai ao maracanã ver jogo mas não vai no estádio, então quer dizer, até que ponto as pessoas gostam de futebol como elas dizem que gostam ou até que ponto elas gostam do espetáculo? Eu me faço sempre essa pergunta assim, porque falta um pouco disso não só com os empresários com a falta de apoio, mas acho que a comunidade em geral em Juiz de Fora não apoia.

MF- Nós fizemos desde que eu fui ser coordenadora da base, nós fomos assim incentivar, as crianças a escolinha a entrar com o time, criamos o mascote pra ver se atraia, levava nas escolas, até hoje a gente faz isso, nós já levamos mais de 2 mil crianças ao estádios, crianças que nunca forma, pra assistir, pra conhecer, então assim, pra poder despertar em crianças a vontade de torcer pelo Tupi, tem creches que eu chego as crianças né me perguntam “cadê o galo” por que relacionam a minha presença com o Galo, então cadê o galo? Aí eu falo vou trazer o galo pra vocês porque já relacionam o galo com o Tupi e eu junto entendeu. Então isso é muito bom, a gente ficar querendo despertar novos torcedores para o Tupi, e é isso que me motiva, os meus filhos são carijós, assim doentes, principalmente esse mais novo, ele torcia pro flamengo e diz hoje “mãe eu nem ligo mais pro flamengo”, ele era doente flamenguista, agora ele nem quer saber mais de flamengo e a minha menina é Tupi, quando eu sofro com Tupi esse ano ela chorou “mãe, vamo parar com isso”, mas a gente não consegue, não é porque perdeu que você vai deixar de torcer por uma coisa que você gosta, eu acho isso sabe, desumano, as pessoas não entenderem, eu já vi o Internacional sendo o primeiro, ele caiu, ele foi na serie B, já teve na C, o fluminense, Vasco, então, e as pessoas estão ali, e não é por isso que o presidente é o pior, não sei a honestidade de cada um, mas nós estamos aqui sempre tentando fazer o melhor sabe, e eu vejo a minha família em rede social sempre sendo sabe, desmoralizada, xingada sabe, isso me dói, eu tenho irmãos, ninguém conhece a minha família pra dizer o que falam da minha família, isso me dói, sabe, isso, eu fico, tenho vontade de responder, mas pra que que eu vou, não vale a pena, eu entrar em mídia social pra responder “o que você fala da minha família?!” sabe, não vale a pena, eu nunca respondi por isso, aí teve um jornalista que eu falei assim, você sabe qual que é a renda do Tupi? Pra você falar que a gente rouba ou deixa de roubar?! Aí ele falou assim “ não sempre achei o Tupi competente de fazer o futebol com o orçamento que ele tem” aí eu peguei e falei “nooossa, é a primeira vez que eu ouço isso” aí ele pegou e falou assim, ahh é porque você não lê as minhas reportagens, eu peguei e falei “leio, é que eu nunca ouvi você falar isso” sabe, então assim, é um desafio, tem pessoas que me chamam de maluca, eu tenho amigas que quando me viram né estar como presidente do Tupi passaram a torcer

pelo Tupi, porque me conhecem entraram nas redes sociais do Tupi porque me conhecem e a torcer mais pelo Tupi e a defender porque conhecem o trabalho que a gente faz tanto em outros lugares como aqui, não pra defender a minha pessoa, mas pra defender um trabalho, então assim eu me emociono porque tudo que a gente faz aqui no dia a dia é pra não deixar esse clube acabar, não pra vender o patrimônio mas pra salvar o futebol numa cidade como Juiz de Fora, porque ninguém conhece o Tupi sozinho, conhece o Tupi de Juiz de Fora. Quando a Brahma veio implantar o “Futebol melhor” ela mostrou pra gente a pesquisa, o Tupi é maior marca de Juiz de Fora, mais do que a prefeitura, mais do que qualquer outra marca, então vocês, então isso pra nós é de um valor, ela fez uma campanha maravilhosa, e o que ela conseguiu, ela falou, que ficou horrorizada de ver a adesão de pessoas, até pela Brahma como que as pessoas não valorizavam o Tupi, e nós conseguimos muito mais torcedores fora do Tupi do que em Juiz de Fora. Então assim Monique, é uma... é uma situação que a gente fica triste com Juiz de Fora, sabe, não pelas pessoas, porque as pessoas não precisariam dar tudo, mas a gente pensa que naquela época nós lançamos uma campanha que quem quisesse aderir ao futebol melhor teria uma série de vantagens, em supermercados em redes e ninguém aderiu sabe, hoje tem o de 9,90 para aderir ao sócio torcedor, mesmo assim, ninguém aderiu, se não fossem as pessoas que a gente conhece sabe, então assim, e com isso tudo tem um custo, pra manter o site pra manter isso funcionando, aí todo mundo fala ah não faz porque rouba, porque isso, só tem esse, só tem esse discurso sabe, então é muito complicado, é muito complicado, e quando não tem, aí falam NE das dívidas trabalhistas que o Tupi tem, tem porque não tem recurso, o ano passado vários diretores falaram, Myrian você tem que fechar o clube, mesmo assim a gente conseguiu pessoas, conseguiu um orçamento pra chegar, igual hoje, esse ano caiu, mas eu fui lá no Bahamas e o pessoal falou “Olha eu tenho certeza pela sua força, pela sua garra, que você vai conseguir levantar”, eu falei, vou, é o que eu quero no meu último mandato, pelo menos entregar o Tupi onde nós pegamos sabe, porque eu peguei o Tupi na série C, muito pior do que está hoje, muito pior, o Áureo pegou muito pior do que ele deixou, muito pior, o Tupi ia ser leilado por 40 mil reais e 40 mil reais não ia dar pra pagar o que tinha que tava devendo e nós conseguimos sanar muitas coisas, Né, teve que vender uma parte do Patrimônio pra poder pagar, mas mesmo assim ainda tem dívidas, tem, qual o Clube brasileiro que hoje não tem? E isso ninguém mostra. Se entrar no site de todos eles, todo mundo vai ver, mas só veem o Tupi, mas, vamo embora, vamo embora.

M.T – Alguém foi fundamental durante o seu processo de inserção na diretoria do clube?

M.F – Olha, é aquilo que eu te falei, os conselheiros que assim, que me colocaram, que foi o João Pires e o Geraldo Magela, foram as pessoas assim, “não, nós vamos estar do seu lado e você vai conseguir” entendeu, foi os dois e infelizmente os dois morreram, faleceram, o João Pires então ele só me chamava de presidente, no dia em que ele foi num acidente trágico e depois o Magela que ficou como meu vice também, por uma fatalidade, uma doença, então assim, eles foram, e a minha família, e a minha família sempre me apoiou naquilo, tanto nos projetos todos que eu entrei, sempre estavam do meu lado, então foram as pessoas que estavam, e os amigos que a gente conquista em volta,

M.T – Para você, qual a importância da capacitação na atuação em cargos diretivos no futebol? Você realizou algum curso específico para ocupar o cargo? Como se preparou?

M.F – Eu acho que eu deveria ter me capacitado mais, entendeu? Ter conhecido mais de gestão de pessoas, porque eu acho que eu acho que lidar com este universo de pessoas que já passaram, porque assim, você chega, você chega aqui com pessoas que já passaram por diversas administrações né...“Ah, porque no tempo do fulano era assim, ah eu já faço assim”, isso é muito complicado, são os vícios que as pessoas adquirem ao longo de administrações não é, e você quer implantar aquilo você encontra barreiras, e eu encontrei muitos funcionários antigos que não acreditavam que eu fosse mudar alguma coisa, e eu infelizmente eu sou muito chata, eu sou muito ali, comigo as coisas tem que ser muito, então assim, muitos se perderam no caminho mesmo até por conta de enxugar alguns custos que a gente não tinha, a gente mudar algumas formas, entendeu? Não que eu mandasse embora, a pessoa não se adaptou, e também pra tentar enxugar alguma coisa né, junto com, na época até o João Pires, que ele também mudou muita coisa com o Áureo e a gente foi vendo essa necessidade. Mas eu acho que eu tinha que ter me capacitado mais nessa área.

M.F – Olha eu me associei a pessoas que tinham uma... um certo conhecimento em administração de empresas né... na primeira gestão tinha um administrador, tinha um contador, que me ajudou na época e nessa também né... foram pessoas nessa área que foram me ajudando e aí nós fomos adequando alguma coisa. E agora nessa última o Nicanor que nos ajudou porque ele tinha uma experiência em outros clubes, transformando um pouco, profissionalizando mais a nossa... a nossa gestão.

M.T – Como você avalia as redes de contato nesse campo do futebol?

M.F – Tem que ter uma série de pessoas realmente profissionais no futebol, você tem que ter pessoas que realmente tem conhecimento dessa rede, entendeu? Pessoas que tem o conhecimento com os jogadores, pra escolher os jogadores com perfil que venham pra um clube que conhece como o clube é, que sabe como é a estrutura. Porque não adianta você contratar um jogador e falar assim “Olha, no Tupi é assim, assim, assado” chega aqui “Ah mas não era isso que eu queria” aí começa o “Ah, mas o clube perdeu porque não tem campo, porque não tem alimentação, por que não tem...” não adianta, ele tem que vir pra conhecer o que é. Então quem vem e quem contrata tem que conhecer quem que está trazendo, não adianta você enganar ninguém e é isso que a gente fala quando o grupo vem. O Tupi tem uma história, tem peso, o Tupi é vitrine pra muitos jogadores, então quem vem tem que ter conhecimento e tem que saber com quem tá lidando, então, por isso, hoje o Tupi ele é a quarta força de Minas, ele pode e quando o Tupi teve na série B eu tive com vários times grandes reuniões em São Paulo, em Brasília, eu fiz parte de comissões, então todos falavam comigo, presidente você, os seus problemas são menores em proporções, mas são os mesmos que os nossos entendeu? Porque são maiores, os clubes são maiores, mas são os mesmos problemas, então nós temos que igualar porque tem que acabar com esse negócio de jogador ganhando milhões diferentes, porque amanhã os clubes não vão aguentar, por isso que eles tem que se organizar, tem que ter uma estratégia de todo mundo se organizar pra... claro que uns vão ganhar mais tem qualidades melhores e tudo, mas a gente tem que tentar se organizar nisso, se não amanhã os clubes pequenos vão acabar. Ninguém vai aguentar pagar isso, você entendeu? Então é isso que tem que se lutar, tem que se trabalhar pra isso, se não amanhã os clubes pequenos não vão aguentar, vão deixar de existir...

Desafios de trabalhar no futebol:**M.T – Houve dificuldades para assumir o cargo? Como você superou essas dificuldades?**

M.F – Olha, no início, muita gente não acreditou que eu fosse ter coragem né, mas na minha vida eu sempre gostei muito de desafios, não que eu assim, atirasse sem conhecimento, eu já estava envolvida com o Tupi dentro da área da nutrição, da organização de outros setores, mas eu tive apoio, quando você tem apoio as coisas ficam mais fáceis, muitas pessoas duvidaram, muitas pessoas chegaram perto de mim, eu não vou citar nomes, porque quando nós tivemos na série B todo mundo veio bater no meu ombro, mas muitas

peças falaram, se o Tupi cair a culpa é sua. Muitos acharam que eu não ia ter capacidade pra nada, então assim, isso no início foi doloroso e eu fiquei com medo de ser covarde e não ir até o final, como quando o Tupi caiu lá em Erexim eu falei “Meu Deus”, eu tenho que ter força pra continuar até o ano que vem, mas eu vou ter, eu graças à Deus eu acho que eu tô recuperada, mas tem dia que eu sento eu falo “Meu Deus, onde tá minha força e a minha vontade de continuar”, mas tem gente que faz questão de atravessar a rua pra não encontrar com você e achar que você não vai ter capacidade, mas é um desafio. Fé em Deus entendeu? E com o apoio da minha família e das pessoas que ainda estão aqui no Tupi que são poucas, né. O Nicannor é uma pessoa muito pé no chão, tem conhecimento. O Jarbas que é uma pessoa que tá aí junto né, o Boizin que é o vice-presidente que tá junto, o conselho que tá apoiando muito. Então as pessoas que conhecem o nosso trabalho, então eu não posso esquecer de ninguém, as vezes se eu citar nomes eu tenho medo de “nossa e o fulano”. Mas o conselho em si, que acompanha o trabalho, todos eles, a minha família principalmente. Eles sabem o que vem se passando aqui, então quem tá aqui dentro sabe o que que acontece. Então o dia a dia é que faz a diferença pra quem está aqui dentro sempre. Então pra quem tá de fora é fácil “Ah, o Tupi caiu, ah é porque...”.

Aspectos e características dos cargos:

M.T – Qual é o seu grau de envolvimento nas tomadas de decisão do futebol? E das outras modalidades?

M.F – Nós temos parcerias né, com futsal, com a natação, com o futebol de mesa, mas são grupos né terceirizados, vamos dizer assim, são equipes independentes que usam o nome do Tupi né, que são parceiras, antes todas faziam, são esportes especializados do Tupi, mas tem a sua diretoria, como as escolinhas que fazem parte do Tupi, mas hoje tem um departamento independente, até porque é... é uma... como é que eu vou te falar, é uma parceria mesmo, porque o Tupi em si não tem pessoas pra cuidar de tudo.

M.T – Mas você como presidente é corresponsável por essas escolinhas, ou não, ou elas são independentes e usam apenas o nome do Tupi?

M.F – Isso aí eu não sei nem se e u posso te responder.... porque indiretamente, diretamente por estar usando o nome do Tupi eu sou responsável, pelo estatuto eu sou responsável, qualquer coisa que aconteça é o Tupi, o Tupi é um só.

M.T – Mas você então não tem poder de interferência?

M.F – Não

M.T – Poder de decisão?

M.F – Não. Eles participam, por exemplo, tudo que acontece a gente dá um apoio, em logística, em alimentação, alguns até moram aqui, a gente dá todo um suporte, mas em decisão não...

M.T – Você considera seu cargo meramente representativo ou você tem poder de tomada de decisão?

M.F – Nossa mãe, se não acontecesse eu não tava aqui não. Se não fosse assim eu nem tava aqui (risos) já teve caso e já afastou gente por eu manter a minha postura... já afastaram diretores, pessoas e talvez hoje a nossa diretoria esteja pequena, por eu ser tão, sabe...

M.T – enérgica.

M.F – você já ouviu falar por eu ser enérgica.

M.T–já.

M.F – Eu sou muito exigente.

M.T – Eu li uma reportagem dizendo que você comanda o Tupi com punho de ferro

M.F – Mão de ferro.

M.T – Isso.

M.F – Magela que deu essa entrevista, ele fala assim, a Myrian conduz o Tupi com mão de ferro.

M.T – Dentro da sua diretoria existe uma hierarquia na ocupação dos cargos?

M.F – Eu sou superior a todos eles, numa decisão.

M.T – É você quem bate o martelo.

M.F – Sendo que, por exemplo, dentro do futebol, abaixo de mim o diretor de futebol e em umas contratações ele decide, passa pra mim e a gente decide junto. Tem sempre a minha supervisão. Para ser eleito, na época de eleição é formado um conselho, são conselhos, que são eleitos os conselhos, tem que ser uma chapa com 60 pessoas e dentro do conselho é eleito o presidente e o vice executivo, que tem que estar dentro dessa chapa. O presidente e o vice eles são eleitos dentro dessa que é formado o conselho deliberativo. E aí o presidente e o vice formam a sua diretoria executiva, que pode estar, são pessoas independentes, entendeu.

M.T – Como você descreve o processo de tomada de decisão?

M.F – Todo mundo decide. Nós temos uma reunião semanal, toda segunda feira a diretoria executiva onde a gente tem o planejamento, né, a gente só trabalha dentro do planejamento, não pode fugir daquilo quando foge, quando é preciso até pra se salvar alguma situação, já aconteceu, quando a gente passa aperto é porque teve fugir fora de situações né... mas sempre dentro da diretoria, reúne todos os diretores, todas as pessoas envolvidas, toda segunda feira às 19h a gente reúne. Quer encontrar a diretoria é nesse horário.

M.T – Como você avalia a sua relação com as pessoas lideradas por você?

M.F – Nunca falaram, mas eu já senti isso, acham que eu não sou capaz entendeu, nunca falaram isso pra mim, mas acham que eu sou incompetente, entendeu, que eu não conheço, você não tem experiência, quem sabe sou eu... só não falam assim “Você é mulher, você não entende disso eu que entendo”. Algumas vezes já falaram, “quem tem que tá lá sou eu, porque eu sou homem e eu que entendo”, já falaram, em outras gestões, outros diretores, já falaram. Quem tem que falar com os jogadores sou eu, porque você é mulher e eles não vão entender. Mas toda vez que precisou chamar atenção, entrar no vestiário, eu como presidente, e vários treinadores já falaram assim comigo “Myrian você tem que ir em campo, assistir o treino, tá lá no vestiário, pra eles saberem quem manda”, independente de você ser homem, mulher, os jogadores tem que saber que quem manda é o presidente, entendeu. E eu achava isso assim, de um respeito tremendo. Sempre fui muito respeitada pelos atletas, nunca me faltaram com o respeito, por eu ser mulher, nova, velha, nunca assim, teve uma gracinha “ah, já vem...”nunca, com os atletas, sempre cheguei na hora do almoço, viajava no ônibus, nunca ninguém faltou com o respeito, entendeu.

Aspectos particulares dos cargos diretivos no futebol:

M.T – Qual a sua opinião sobre esses cargos não serem remunerados e se isso realmente acontece também no Tupi?

M.F – Olha, eu não acho injusto não tá? Se amanhã aparecer que o presidente deve ser remunerado, eu não acho que isso é injusto não, porque ele dedica, seja ele o que for. Ele tem responsabilidades, ele tem que estar aqui. Eu por exemplo, agora que não está em competição eu venho menos, mas em competição eu venho aqui de manhã, de tarde e de noite. São responsabilidades, reuniões, viagens, como você falou, então realmente, a gente gasta um tempo. Eu tenho outras atividades profissionais, mas se o clube tivesse condições de remunerar um presidente eu não acho injusto não.

M.T – Talvez você não teria a necessidade de ter outras atividades profissionais

M.F – Poderia me dedicar mais, não acho injusto, mas a nossa posição talvez aí que eles iam falar mais “tá roubando, tá ganhando mais” não sei, como todo presidente do país, ou prefeito seria um cargo remunerado talvez pra ele se dedicar exclusivamente, até ser bem mais, bem melhor administrado. Porque as vezes você não pode se dedicar porque não ganha, as vezes fala “também não ganho pra isso”, então larga pra lá. E não é por isso que a gente larga pra lá, eu não largou o Tupi pra lá por eu não receber e acho que nenhum deles fez isso, mas a gente também precisa, defender, o meu dia a dia, eu tenho conta pra pagar, eu tenho uma empresa que eu tenho que administrar, então, eu não acho injusto, mas a partir do momento que o estatuto preza por isso e você foi eleita pra isso você tem que respeitar e aí eu acho que tem que ser respeitado.

M.T – Como você avalia as condições de trabalho que o clube oferece e de uma forma geral? (infraestrutura, aporte financeiro, material, pessoal, suporte da federação).

M.F – Olha, a gente sempre briga por mais, eu acho que nós já conseguimos um avanço, tanto na CBF pra disputar a serie D, porque antes era tudo por conta do clube, coisa que o Tupi já fez várias dívidas e tá pagando até hoje, porque tudo era por conta do clube, mas a gente tem que reivindicar mais porque a verba é muito pequena. Todo mundo acha que é muito, mas ninguém vem aqui fazer, porque salário por cargos, tudo, não é fácil manter. Então eu acho que ainda tem que brigar mais, então é por isso que eu acho que os clubes pequenos não aguentam pelas cotas que são. Comparadas aos grandes clubes, como é que um clube, do porte do Tupi que ganha 850mil da TV pode disputar com o cruzeiro que ganha 9 milhões. Não tem condição. Isso no mineiro

M.T – Como se dá a conciliação entre vida pessoal e carreira no futebol?

M.F – A minha família fala assim: “a minha mãe adora tá trabalhando, se ela tiver trabalhando ela não precisa descansar” e é verdade, eu se eu tiver em movimento, tiver fazendo alguma coisa, pra mim é o meu lazer e como eu adoro o futebol se eu tiver aqui eu esqueço o resto, eu consigo conciliar a minha vida, entendeu, eu já deixei muitos aniversários, casamentos, pra você ter uma ideia, nós íamos disputar um jogo na série C no ano que a minha filha casou, ela casou no civil na quarta-feira, ela casou as 16h da tarde, terminou o casamento e eu viajei com o time à noite e ela só foi saber no dia seguinte, entendeu.

M.T - Estar neste meio fez com que você fosse alvo de alguma situação indesejada?

M.F – Ah, não sei, eu acho que eu já superei isso... no início eu acho que eu fui mais, eu fui mais atingida sabe, eu acho que no início eu fui mais discriminada, não falo pra você, porque quando eu assumi em 2013...13, 14 Patrícia Amorim tava saindo né, então assim, todo mundo já tava acostumado com uma mulher no meio como presidente de clube, todo mundo até brincava assim, “Myrian Amorim”, sabe, e... aí já tinham né uma experiência, na CBF eu fui bem recebida, na federação, o Castellar tava assumindo na federação mineira, sempre me tratou muito bem, sempre em toda abertura de campeonato Mineiro ele sempre me cumprimentava, todos os presidentes do clube na minha pessoa, então assim, nessas esferas eu sempre fui muito bem tratada, mas em outras situações, sabe, quando eu ia pedia as vezes até, marcar. “ah é a presidente do o Tupi e tal, tá querendo marcar assim, sabe assim, mulher, quando você vê “ahh, essa semana não, que não sei o que”, mas eu acho que no início foi mais difícil, agora não, sabe.

M.T – Há algo que te faça pensar em desistir?

M.F – Por duas vezes eu pensei, sabe, por duas vezes eu pensei. Pelos, eu não sei nem se eu posso te falar... pelos ataques da imprensa, eu fui muito exposta... mas como muitas pessoas me falaram “mas você é uma pessoa que está em exposição, então você tem que aguentar” , Nossa Senhora, eu fui muito exposta covardemente sabe, então isso dói, então isso aí eu tive vontade de desistir, mas foram pessoas do meu lado que disseram assim, agora se você desistir é como se você tivesse assumindo a culpa, então aí aquilo me dava força sabe, mas foram comentários maldosos, maldosos, eu nunca pensei que a imprensa, e isso eu acho que é um jogo da própria imprensa sabe.... de ser maldosa pra poder vender e atrair leitores, eu acho que é próprio da imprensa. Você ter uma notícia ruim e as vezes tendenciosa para que as pessoas leiam, e isso é muito triste, é muito triste, então isso por duas vezes eu pensei em desistir, mas eu falei não. Eu tenho minha consciência tranquila, eu tenho minha cabeça erguida pra isso, eu não vou desistir por causa disso e pessoas falaram “Myrian, você como pessoa pública você tá sujeita a isso”, então eu fiquei mais forte, dentro de mim, posso ter ficado fraca, sem apoio, mas dentro de mim eu fiquei mais forte e não abaixei minha cabeça.

M.T – Você pretende continuar a atuar no cargo, ou no clube ou em outros clubes?

M.F – Se eu for convidada sim, eu não tenho por que ficar longe do Tupi, só se eu não for convidada, só se eu não tiver oportunidade, mas como torcedora, ir a campo, se eu for convidada pelo próximo presidente, eu tô aqui pra ajudar no que eu puder, entendeu. Eu num, num tenho esse tipo de problema de não estar em outra situação por não estar como

presidente, entendeu. E como sócia também se eu puder estar aqui, eu vou estar aqui, só não me permitirem né (risos). Se me proibirem “aqui você não entra” eu não vou querer estar em um lugar onde não me querem.

Perspectiva geral sobre as mulheres em cargos de gestão no futebol Brasileiro:

M.T – O que você considera fundamental para o sucesso de uma mulher na carreira de gestão no futebol?

M.F – Bom, o sucesso é ela fazer o que ela gosta, e se capacitar, porque eu acho que hoje a capacitação pra quem gosta nesse mundo do futebol e ter força né, porque é um mundo que engole (risos) é um meio que te engole, porque é um meio machista mesmo, então você chega, quando eu cheguei pela primeira vez pra um arbitral na CBF todo mundo assim pra mim “ a senhora tá acompanhando quem?”, eu falei não, eu tô aqui representando o Tupi, eu estou aqui como presidente, aí todo mundo “ahh é mesmo, o Tupi agora é uma mulher” (risos) entendeu? Então assim, ninguém espera que uma mulher vá chegar né, e chama, chama ser cartola né... então ninguém espera isso, então quando chega, você tem que estar realmente forte e capaz.

M.T – Como você analisa as oportunidades para as mulheres que ocupam esses cargos?

M.F – Eu acho que tem que ter oportunidade, porque se elas não se inserirem em um clube como é que elas vão chegar, então tem que ser indicada mesmo... tem que fazer parte, aqui no Tupi as pessoas tem que fazer parte do clube, do conselho, porque a não ser que seja colocada né... e eu acredito que a maioria dos clubes hoje é através de um conselho, por exemplo, eu conheço várias mulheres que participam do cruzeiro inclusive é do cruzeiro, time, é da ala feminina, do atlético, são alas então elas vão chegar. Inclusive eu tenho foto com uma menina do, que faz parte da ala feminina da diretoria lá do cruzeiro, ela tira foto comigo, quando eu fui lá na final né, na semifinal, ela sempre manda foto, ela fala “ nossa ainda vou fazer um estudo seu, porque eu acho maravilhoso uma mulher” aí ela.. eu até tenho ela aqui, ela é uma barato, a Rosae ela... e o marido dela tira foto comigo, quando nós chegamos lá que era campeão ela “você é forte, que não sei o que”. O presidente do América também me mandou mensagem, eles ficaram tristes da gente ter rebaixado sabe... então assim, a gente tem que tá inserido, a não ser que seja por... né por indicação, mas fora isso... Quer ver, ela, aqui ela, quando a gente vai lá, ela é altamente envolvida com o futebol, isso foi no jogo do cruzeiro, ela falou assim, “como eu falo de você nas minhas reuniões”, ela tem um grupo de mulheres do cruzeiro entendeu? Aí ela falou assim, me mandou quando

“parece que seu goleiro tá rodando as redes sociais” entendeu, então ela, o vídeo do Villar, então ela me manda direto, ela me manda foto quando ela encontra “ahh, eu divulgo a sua foto, eu quero uma entrevista com você” então sempre que a gente tá junto. Então, são pessoas que eu acho que tem que tá inserida no meio.

M.T – A que fator você atribui a escassez de mulheres nos cargos de gestão no futebol brasileiro?

M.F – Ahh, eu acho que é gostar. Que nem... acho que são poucas, quando eu vejo assim, a minha faixa etária, são muito poucas que gostam de futebol, da minha geração, entendeu, a minha geração de minhas amigas, elas ficam horrorizadas que eu gosto muito de futebol, entendeu.. Acho que as mais novas, por estar mais inseridas na área de esporte, fazer algum esporte eu acho mais fácil, mas a minha geração mesmo, por exemplo, as minhas irmãs detestam, né. (risos) Então eu acho que é gostar, primeiro é gostar, segundo é ... é estar inseridas, mas eu acho que é gostar... eu, eu adoro, a dinâmica do futebol é uma coisa que me apaixona.

M.T – Você acredita que no futuro este quadro de exceções a oportunidades/participação das mulheres na gestão do futebol brasileiro tende a se alterar?

M.F – Ahh eu acho que igualitário eu acho que vai ser difícil, mas eu acho que vão aparecer mais vão. Eu já fiquei feliz que já apareceu nesse último arbitral apareceu uma vice-presidente né, mas eu acho que vai ser mais fácil, eu acho que pras próximas gerações vão aparecer mais pessoas em cargos de direção, eu acho que vai ser mais fácil, mas é o que eu te falei, a minha geração, todo mundo fica espantado, “Myrian o que que você tá fazendo no meio de futebol”, então eu acho que é questão de gostar mesmo.

M.T - Estamos nos encaminhando para o fim da entrevista, desde já gostaria de agradecer a sua disponibilidade e saber se existe algo a mais que você queira acrescentar sobre o tema.

M.F – Eu só acho assim, importante que a mulher esteja presente naquilo que ela gosta, fazer com amor, fazer com que seja diferente mesmo, pra que as coisas cresçam né, dentro de um projeto que realmente vá expandir né, pra essa humanidade tão carente de uma coisa e o esporte tão presente na vida do ser humano, como disciplina, como desenvolvimento e isso é importante, eu acho que isso a mulher tem capacidade de fazer, pra desenvolver nas

crianças, nas meninas, uma coisa saudável né, uma vida mais saudável e eu acho que através do esporte a gente tem condição. E levar as crianças pra que vejam o futebol, porque antes a gente só via homem no campo, e hoje a gente já vê as mulheres, as crianças, isso é o meu desejo, que as famílias voltem ao estádio, que veja isso com mais segurança. E trazer um mundo melhor mesmo através do esporte...

M.T – você acha que o futebol transforma?

M.F – Ah eu acho, eu acho que não o futebol, mas o esporte sabe, na disciplina, na, forma de querer conduzir sabe, trazendo uma alimentação, na forma como ele é conduzido, como a gente faz aqui na escolinha, treinar, alimentar, é... a disciplina pra poder fazer estudar, porque o professor fala, você estudar você vai ser alguém e ali ele transforma o ambiente e se a mulher tem essa capacidade, ao menos a, o homem não, o homem quer infelizmente, que aquele menino produza, quer treinar, porque com o treino você consegue alguma coisa , a gente vê isso e a mulher ela consegue humanizar mais esse ambiente, eu acho isso, apesar da exigência toda que a gente tem, a gente tem essa coisa maternal e a gente consegue humanizar isso. Eu vi isso durante todo esse tempo dentro do futebol, todo mundo me via assim com jeito de transformar as coisas, mas eu acho que a mulher consegue transformar mais as coisas, e eu acho que quem gosta ela... se a mulher conseguir ela entrar nesse meio ela consegue transformar, eu acho que a transformação a gente, o mundo tá caminhando sabe pra uma perda de valores muito grande, muito grande e nós temos que resgatar isso, se não eu não sei em que nós vamos ser transformados, é a minha preocupação, até por que eu trabalho com educação e lá na creche agente vê isso sabe, a valorização do ser humano, da cidadania sabe, introduzir o esporte, a disciplina, então, hoje em dia eu trabalho 24h pensando nisso.

M.T – Fim da Entrevista.

Nome: Dorizelha Maria da Conceição Rocha
Clube: Vila Nova Futebol Clube, Goiânia-GO
Idade: 62
Estado Civil: Solteira
Filhos: Duas adultas
Formação: Pós-graduação em rede de computadores
Profissão: Funcionária Pública Federal

A Carreira em cargos de Gestão: as primeiras experiências:

M.T — Como se deu o início da sua trajetória profissional até ocupar o cargo?

D.R – Então, na verdade, nunca pensei no futebol como profissão e nunca pensei em fazer parte de um grupo que comanda o futebol. Eu fui para o conselho, e isso era uma coisa que eu queria sim. Desejava ser conselheira, queria saber como eram os bastidores, queria saber de que forma eu poderia ajudar meu clube. Sempre torci para o Vila Nova, o Tigrão é realmente minha grande paixão. Faz parte da minha vida, eu não torço para outro time, não sou “mista”, torço apenas para o Vila. Sou tão apaixonada que a alguns anos eu venho colecionando material do Vila Nova, tenho algumas peças bem bacanas, em minha residência tem um quarto dedicado ao Vila Nova. Eu queria de alguma forma contribuir com o crescimento do Vila. Quando Cheguei no Conselho, o Dr. Paulo Diniz era o presidente do conselho e ele estava enfrentando uma certa dificuldade para ter uma pessoa que organizasse a documentação do conselho do clube, tinha algumas atas carentes de registro em cartório, organização da parte burocrática, aí me ofereci como voluntária, para essa missão. Eu tinha uma certa facilidade e conhecimento na área e conseguia administrar meu tempo, não podia, claro, dar expediente regular, mas podia dedicar algumas horas por semana nessa empreitada. Ele aceitou e trabalhei durante o mandato dele. Ele saiu entrou outro presidente, eu já tinha organizado toda documentação pendente, já estava tudo registrado em cartório, estava tudo feito, o novo presidente não quis contar com a minha colaboração, contratou uma pessoa assalariada e eu me afastei. Me afastei por pouco tempo. Conforme eu vinha dizendo, fiquei uns dias fora sem ter nenhuma função dentro do Vila. Nesse momento o novo presidente do executivo Sr. Gutemberg Veronez, estava assumindo. Ele criou três assessorias e me convidou para uma dessas vagas, também como voluntária, ou seja, sem remuneração, aceitei e fiquei durante o tempo que ele esteve no cargo de Presidente Executivo. O Assessor era mais ou menos um faz tudo, se tinha uma reunião e ele não podia estar presente, ia um dos assessores, foi um tempo bem produtivo, a gente se reunia e discutia o dia a dia do clube, ele era muito aberto, tudo o que fazia discutia com a equipe, até uma contratação, muitas vezes ele perguntava o quê todos pensava de determinado jogador. Foi uma fase muito boa, eu gostei

muito, fiquei muito honrada em fazer parte da equipe do Guto. Logo depois ele saiu e então eu também pensei em passar uma temporada fora, mais estava acontecendo a eleição da mesa diretiva do conselho e havia dificuldade para a composição do grupo. Em uma reunião acharam por bem fazer uma composição entre os candidatos em favor do clube. O Vila é um grande clube mas com pouco dinheiro, então é grande a dificuldade gerencial e a composição era necessária. Fui convidada para fazer parte dessa composição, apesar de eu não querer oficialmente trabalhar com futebol, mas como era conselheira acabei aceitando. Fomos eleitos e durante dois anos fui orgulhosamente a Secretária-Geral do Conselho do Vila Nova Futebol Clube, que é um cargo que apesar de não parecer, é extremamente importante. O nosso presidente não morava em Goiânia, morava em outro estado, então eu assumi a parte de execução da mesa do Conselho, preparava toda documentação discutíamos tudo via WhatsApp, e-mail ou por telefone, nos falávamos praticamente todos os dias e a documentação ia e vinha via rede, ou seja, eu mandava tudo ele devolvia com o aceite ou com as alterações que ele queria ou que eram necessárias. Era uma mesa diretora muito, muito unida, o Prof. Wilson Balzzachi era o presidente, o vice-presidente era o Sr. Paulinho Vilela, eu a Secretária-Geral e o Dr. José Luís o Suplente. Nosso mandato que era de 2 (dois) anos, 2016 - 2017 foi muito bem cumprido Graças a Deus, encerramos com chave de ouro fizemos um livro bem bacana tudo publicado e tudo muito bem organizado. Encerrado o ano de 2017. Encerrado o meu mandato, o mandato da mesa diretora do CD, em conversa de despedida com presidente Ecival, que cumpria um mandato tampão (motivado pela renúncia do Presidente Guto Veronez), eu falei, Ecival o meu mandato encerrou, eu estou saindo, você não vai ter minha presença aqui todos os dias, foi um prazer trabalhar em prol do Tigrão – aquele diálogo normal de despedida - vou passar um tempo fora, mas se houver necessidade pode me ligar não tem problema nenhum, mas eu durante uns 6 (seis) meses vou ficar só no estádio, na arquibancada; e ele então falou, o que? 6 meses? Eu quero é que você componha a próxima chapa comigo, eu quero que você faça parte da chapa que vai concorrer a Diretoria Executiva. Eu falei, não, não pretendo me candidatar, não posso, e ele como é muito comedido, falou, vai para casa, pensa e vamos conversando, e foi o que ocorreu, fui para casa passei uns dias pensando se candidatava ou não, conversei com a minha filha porque tudo eu discuto com eles (família) minhas filhas, meu genro, porque eu achava muito complicado, porque futebol é assim, se o time está ganhando é tudo lindo e maravilhoso, mas se não está, as pessoas (risos) te xingam e o desrespeito é Total. Eu estava preocupada em me expor e expor a família. Aí minha filha falou, mãe! Você está preocupada com isso? Você sempre encarou essas coisas como natural, você nunca recuou, como é que agora que é uma coisa que

você gosta, você vai deixar de fazer? E nesse meio tempo vinha tanto o Guto como o Wilson Balzzachi com quem eu já havia trabalhado, insistindo comigo para que eu candidatasse. E eu acabei aceitando. Aceitando e estamos aí, sou a Respeitosamente a Segunda Vice-Presidente e meu mandato vai até dezembro de 2019.

M.T – Já atuou em outros clubes?

D.R – Quanto a trabalhar em outro clube, Eu nunca trabalhei, e não pretendo trabalhar, por que como eu disse anteriormente, não pretendo fazer disso uma carreira remunerada, assim eu não teria como ir para outro clube. É só no meu clube mesmo, é só para colaborar com o meu clube do coração.

M.T – Alguém foi fundamental durante o seu processo de inserção na diretoria do clube.

D.R – Creio que duas pessoas pesaram bastante na minha decisão, a minha filha mais velha, ela é advogada, tem 33 anos, Luciana Rocha Rodrigues Bispo que foi a pessoa da família que mais me incentivou, foi a que, claramente falou “você sempre lutou por aquilo que você quis, porque agora você quer recuar? Vai em frente e se eleja, isso é que vale a pena” e o ex-presidente do conselho e também ex-presidente do Vila Nova Futebol Clube, da Diretoria Executiva, o Prof. Wilson Balzzachi, que foi uma das pessoas que mais me incentivou, tanto para a minha candidatura à mesa do conselho, como também para a vice presidência. Então essas duas pessoas foram as que mais pesaram.

M.T – Para você, qual a importância da capacitação na atuação em cargos diretivos no futebol? Você realizou algum curso específico para ocupar o cargo? Como se preparou?

D.R – Monique, os últimos anos que antecederam minha aposentadoria eu trabalhei na capacitação e formação de magistrados e servidores da minha instituição. Inicialmente essa capacitação era presencial e depois nos últimos 7 anos à distância. Eu trouxe o know how nessa área de educação a distância e várias, várias, várias aplicações mesmo, porque você não pode fazer apenas uma coisa em educação. Você não pode ministrar apenas cursos jurídicos por exemplo, você precisa aplicar acessibilidade, você precisa treinar o pessoal na área de humanas, no relacionamento interpessoal, na gestão de pessoas, licitação, meio ambiente, etc., o que leva você a adquirir um leque bem amplo na área do conhecimento. Você vai crescendo sempre, vai incorporando conhecimento a cada momento da sua vida profissional. Eu acabei

levando tudo, todo esse conhecimento adquirido graças à minha atividade profissional, também para Vila Nova. Muito do que eu faço hoje, que eu aplico, vem do meu conhecimento fora do futebol. Infelizmente eu não me preparei para o futebol e sinto muita falta disso hoje, porque o futebol, ele tem características muito diferentes do restante das outras atividades, ele mexe com a paixão das pessoas, ele mexe com o ego das pessoas, então isso é muito complicado se a pessoa não está preparada. A minha humilde opinião é de que todas as pessoas que estão envolvidas, deveriam se qualificar sim, nas suas áreas de atuação dentro do clube, e se possível ter um conhecimento mínimo em todas as áreas aplicadas ao futebol. Para você ver o quanto é importante a capacitação, quando eu recebo uma demanda do nosso presidente que está fora das minhas competências, fora da minha qualificação, às vezes eu perco aí um tempo, às vezes meses na busca de informação, na pesquisa, na tentativa de fazer o melhor, então é muito importante sim, qualificarmos. E em algumas áreas essa qualificação é obrigatória, tipo, diretoria de futebol, marketing, principalmente a diretoria de futebol, se não tiver qualificação, o risco de afundar o time em uma temporada é muito grande, então a pessoa precisa ser qualificada e ter muito bom senso.

M.T – Como você avalia as redes de contato nesse campo do futebol?

D.R –As redes de contato elas são bastante diversificadas eu não sei dizer assim se elas são competentes ou não em todas as áreas (risos), diversificadas sim. Tem bastante pessoas que estão no meio, não é muito difícil você conseguir a informação que você precisa. Claro que quando eu preciso de informação em qualquer área, passado o primeiro momento, a surpresa que causo por ser mulher, normalmente não tenho dificuldade. Hoje as informações de clube para clube e que estão inseridas nessas redes, são diferenciadas. Porém nem sempre o que se usa em um clube se aplica ou serve para o outro. Mas as informações agregam de uma forma ou outra, e servem principalmente de parâmetro para análise de nossas ações, de nossas atividades. Quanto ao acesso às informações não tem muita dificuldade para conseguir, porque as pessoas, principalmente aqui em Goiânia, são muito abertas, gentis, todo mundo conhece todo mundo, a cidade é mais ou menos pequena. O conhecimento político é que para mim é o mais difícil, porque como eu nunca vivi muito envolvida com o meio, tenho essa dificuldade, e alguns clubes usam muito da política partidária para trabalhar. Mas de qualquer forma tem funcionado. Nessas redes de informação, muitas vezes um seu contato não é a pessoa adequada para o tipo de informação que você precisa, mas ele tem um outro que ele conhece, que já trabalhou naquilo que você está querendo trabalhar, então ele já fala “olha, fulano já fez isso lá no clube, te mando o contato dele, pode falar em meu nome, falar que

conversou comigo” então isso ajuda muito sabe, e eu não posso de forma alguma dizer que isso não ajuda porque ajuda bastante.

Ah, tem uma coisa que esqueci de pontuar Monique, os recursos tecnológicos hoje ajudam muito, de forma inquestionável nesse contato, nessa busca na rede. Uma pessoa da área de tecnologia deixar de pontuar a importância da rede mundial é quase um pecado mortal.

Desafios de trabalhar no futebol:

M.T – Houve dificuldades para assumir o cargo? Como você superou essas dificuldades?

D.R – Sim enfrentei muitas barreiras, muitas, algumas pessoas da torcida que se posicionaram em rede social, contra a minha presença, porque achavam que eu fazia parte do outro grupo, que tinha candidatado por oportunismo, mas isso nunca, nunca me incomodou principalmente por não ser verdade. Com relação às pessoas que realmente mandam no futebol eu tive algumas dificuldades, tipo, quando me apresentavam como vice-presidente, a pessoa achava que eu era secretária do presidente e não a vice-presidente ou então às vezes as pessoas faziam de conta que não tinha entendido até que eu reafirmava “é isso aí” sou Vice-Presidente do Vila Nova, nunca tive vergonha de me posicionar, porque a pessoa tem que respeitar o papel da outra não é. Muitas vezes em reuniões, quando a gente se posiciona como vice-presidente, até o próprio presidente passa por cima daquilo que a você fala, você precisa ter pulso forte, não tem como não demonstrar ao que veio. Com relação aos jogadores não, esses não se incomodam com isso, para eles não importa quem está administrando, quem faz parte da diretoria, eles não se incomodam, tratam super bem, cumprimentam, tem sempre um sorriso, aliás acho até que eles são mais afáveis comigo do que com os outros membros, então posso dizer que sou muito bem tratada e com respeito. Os funcionários do clube, inicialmente ficaram um pouco desconfiados, mas como me conheciam porque eu estava no clube já há bastante tempo em outras atividades, foram se adaptando, e como eu sou uma pessoa muito tranquila, converso bastante e de muito fácil acesso, sou muito querida no clube, não tenho dificuldades. Mas quando você vai numa roda de pessoas em que você é a única mulher, às vezes você enfrenta algumas dificuldades com relação aos comentários, palavrões, etc. Quando alguém fala uma palavra mal colocada e pede desculpas, desculpo de imediato e emendo, olha quem está em um meio particularmente masculino, tem que se adaptar, então fique tranquilo que eu simplesmente não escuto, para mim vocês podem falar acidentalmente o que vocês quiserem, eu não me incomodo, não me desrespeitando, sou super de boa. Eles ficam mais incomodados do que eu.

M.T – Estar neste meio fez com que você fosse alvo de alguma situação indesejada?

D.R – Eu passei sim por duas situações que eu gostaria de ter reagido, mas para o bem do meu clube eu fiquei calada e deixei a situação esfriar. Assim que fui eleita um torcedor já bastante conhecido como oposição lá dentro do clube, foi no Facebook no grupo que é do Tigrão (não oficial) e fez um comentário ácido diretamente para mim sem citar meu nome, mas que todas as pessoas que estão lá e me conhecem, e sabem da minha história, sabem que a postagem foi para mim, alguns foram lá e rebateram e foi uma discussão bem acalorada, fiquei calada não entrei na discussão porque aí é a mesma coisa que jogar gasolina no fogo não é? Fiquei quieta apesar de ter vontade de ir no pescoço dele, mas, para o bem do Vila engoli o sapo, e deixei o caso esfriar. E em outra oportunidade uma pessoa que é conselheira me procurou reclamando porque achava que eu tinha me unido a um grupo (risos) que não era o meu grupo, eu disse para ela que não, que eu não tinha “um” grupo, que independente das minhas preferências pessoais, se fosse para ajudar o Vila Nova eu iria para qualquer diretoria como sempre fui, e citei inclusive, Que tinha trabalhado com os “balas”, porque quando eu cheguei no Vila quem estava no poder eram os “balas”, que é um grupo que a torcida chama de balas porque eles são milionários e prejudicaram muito o clube na opinião da grande maioria da torcida. Então lembrei ao conselheiro que quando fui para o Clube, fui para ajudar e já era esse pessoal que combatemos durante muitos anos. No fundo mesmo, a raiva do pessoal é só porque as pessoas são muito ricas e não entendem de futebol, e não que eles tivessem a intenção de prejudicar o Vila, hoje eu até entendo e vejo assim. Converso bastante com eles, a experiência deles nos ajuda muito. Então, só essas duas situações que foram mais diretas. Mas críticas à diretoria como um todo, isso temos praticamente todos os dias. Até de alguns colegas que sabem a real situação do clube, mas como fazem parte de outro grupo (que teoricamente é o meu grupo) e querem que esse outro grupo ascenda à diretoria do clube, criticam rotineiramente. Só que o grupo não candidata, então não adianta você ficar brigando, e a única coisa que eu falo quando eles fazem qualquer comentário, é que tem que candidatar, se não candidatar não tem como ganhar”, mas é chato não vou dizer que é bom não, é muito triste, desagradável e cansativo.

Aspectos e características dos cargos

M.T – Qual é o seu grau de envolvimento nas tomadas de decisão do futebol? E das outras modalidades?

D.R – A partir do momento que nós assumimos o Vila Nova, nós mudamos um pouco

a forma de gerir o clube e como somos apenas 4 (quatro) dirigentes eleitos, que é o presidente e três vice-presidentes, os demais são contratados ou indicados. A palavra que vale inicialmente é a desse grupo e desses quatro quem bate o martelo é o presidente. Muitas vezes ele toma a decisão sozinho e depois os vices são comunicados ou reúne para discutir se a decisão foi boa ou ruim. Com relação ao foco do Vila, hoje basicamente é o futebol, outras modalidades no momento nós não temos em atividade. Tem uma modalidade que apoiamos aqui, uma outra ali, mas nada muito consistente no momento. O Vila realmente só a partir de 2019 pretende ter outras modalidades de forma efetiva. Em novembro a Diretoria se reúne, faz um plano de trabalho, inclusive financeiro, já define quanto vai ser gasto no time profissional, quanto vai ser gasto no amador, que tipo de base vai ter, se sub 20, sub 23, sub 17, sub 15, sub 13, e assim por diante, tudo muito bem definido para o ano seguinte. Esse planejamento é levado para a apreciação do conselho. Passado essa fase o diretor de futebol e sua equipe claro, tem autonomia para contratar, essa autonomia vai até o limite imposto no planejamento, se precisar fazer alguma mudança, ele tem que levar para a diretoria, aí a diretoria novamente discute e vê o que pode ser feito, já aconteceu isso em algumas oportunidades e não teve problema nenhum. Nós não temos muitas dificuldades, até porque o nosso diretor de futebol é também conselheiro do Vila. Ele apesar de ser contratado e receber salário é conselheiro, então é tranquilo, ele sabe até onde pode ir e quando precisa extrapolar ele já sabe que vai para a reunião mesmo. Nos reunimos uma vez por semana (quando é possível) para discutir o andamento dos trabalhos, aparar arestas, mudar uma coisa aqui outra coisa ali, prestar contas, etc. A tomada de decisão ou interferência no futebol/contratação é feita pelo Presidente, nas demais áreas o valor da opinião é igual para todos, todos podem expor suas opiniões, ou seja, a minha opinião e a opinião do financeiro com relação ao time de futebol tem o mesmo valor. Como eu disse anteriormente a função de Diretor de Futebol, exige uma formação adequada e especializada que a Diretoria Executiva não precisa ter, então, até discutimos em algumas oportunidades sobre um ou outro jogador, mas não há muito essa interferência, não costumamos interferir. A não ser um pedido mais pela amizade “ah, não traz tal jogador, o extracampo dele é ruim”, entende! É mais por aí, então o valor da opinião é a mesma, apenas o Presidente veta contratação, em outras áreas do futebol, na parte do funcionamento o peso é igual. Muitas vezes ele, presidente, tem que tomar a decisão rápida, ele toma depois nos comunica, nunca tivemos problema nenhum com isso, até porque ele tem o pé no chão, é um cara muito centrado daí, não temos muitas dificuldades. Só ilustrando para você ter uma ideia da forma que trabalhamos, a sintonia e a confiança que existe: eu trabalho no projeto de base, que é o que realmente sou apaixonada, as equipes de

base. Então eu tomo frente dos projetos juntamente com o pessoal do Departamento, com a Diretoria e Coordenação da Base. Discutimos e montamos todo o projeto e levamos para a diretoria pronto e assinado, a diretoria simplesmente aprovou.

M.T – Dentro da sua diretoria existe uma hierarquia na ocupação dos cargos?

Como é o processo de tomada de decisão?

D.R –Então, a estrutura do Vila é estatutária, e conforme falei antes, ela é formada da Diretoria Executiva o que é composta pelo Presidente, Primeiro Vice-Presidente, Segundo Vice-Presidente, Vice-Presidente Financeiro, Diretoria de Marketing, Diretoria de Futebol, Diretoria de Patrimônio e agora recentemente foi criada a Diretoria Administrativa. Os vice-presidentes 1ºs e 2ºs. que somos Ricardo e Eu, funcionam no dia a dia mais como flutuantes. Institucionalmente somos quem assume no lugar do Presidente Executivo nas suas ausências. Ou ainda naquelas necessidades que o clube requer, reuniões, projetos que precisamos tocar juntamente com as demais diretorias. Mesmo sendo o presidente que bate o martelo, todos os nossos projetos, todo o nosso trabalho é discutido com a diretoria que vai ser atingida pelo trabalho, por exemplo, eu vou trabalhar com a diretoria de marketing, reunimos discutimos todo o tema, exaurimos as dúvidas e então levamos para o presidente. Quando eu falo que ele bate o martelo é que de vez em quando ele chega e fala assim, (risos) “para isso não tem dinheiro”, todo o trabalho do grupo foi por terra, mas isso dificilmente acontece porque tudo o que se discute, já se tem uma ideia do que vai ser feito e do que é possível ser feito, e o presidente normalmente já sabe mais ou menos qual é o caminho que estamos tomando, então é muito difícil realmente ele recusar algum trabalho proposto. Não há nenhuma resistência das diretorias, elas trabalham com as vice-presidências tranquilamente sem nenhuma restrição, tudo é discutido, ninguém impõe hierarquia, tipo “aí, eu sou vice-presidente eu que decido”, não, se a ideia de uma pessoa da equipe de qualquer diretoria for melhor do que a do vice-presidente, com certeza a vice-presidência vai aprovar, e vai assumir e vai discutir tranquilo, todas as decisões são mais ou menos desta forma. Depois de fechado com aqueles que são da área, aí sim levamos a discussão para o presidente. Algumas vezes o presidente até participa das discussões preliminares, quando ele está com tempo, coisa raríssima, o Presidente está sempre com a agenda completa. Como nosso presidente é também o representante dos presidentes dos clubes da série B, esse ano teve um pouco mais afastado dos nossos projetos, sem abandoná-los. Falo que é ele que bate o martelo porque não fechamos nenhum projeto sem a assinatura dele.

M.T – Como você avalia a sua relação com as pessoas lideradas por você?

D.R – A relação com as equipes não diverge muito da relação dos outros vice-presidentes, pessoal respeita, respeita muito, o tratamento é muito bom, até porque essas duas vice-presidências, 1º e 2º, são os substitutos eventuais do presidente, então o pessoal vê com essa clareza, o presidente saiu um dos dois assume. Não tem resistência nenhuma, graças a Deus. E eu como atuo mais diretamente com a base, com as equipes inferiores, como eu já disse antes, é uma das coisas que mais gosto e o primeiro vice-presidente já gosta de outras áreas, do dinheiro (risos) e isto não me interessa, eu não tenho problema nenhum. Para você ter uma ideia nosso diretor de base é um figurão que foi um grande jogador, ídolo da torcida e é muito respeitado, nossa relação é de perfeita sintonia ele não passa por cima de nenhuma medida tomada, claro que também respeito todas as necessidades da base, não se pode simplesmente chegar lá no dia de um jogo, ou no dia de um treinamento importante, ou no dia que está preparando uma viagem e marcar uma reunião. É necessário ter respeito pela planilha de trabalho. Encaixar as nossas dificuldades, as nossas discussões de projetos ou quaisquer outros assuntos da equipe nesses horários, porque no futebol, você não pode fazer grandes alterações na programação anteriormente definida, uma vez que envolve muitos profissionais, não envolve eu e o diretor ou coordenador, envolve de 40 a 50 pessoas, envolve todos os jogadores, envolve comissão técnica, envolve equipe médica, todos os profissionais que fazem parte do momento mais importante que é a partida, o jogo. Então eu não tenho dificuldade nenhuma. Quanto aos nossos projetos, é claro que o presidente em algum momento poderá vir a vetar algum, até por questões financeiras como eu te disse. Mas quando fechamos um projeto ou definimos um trabalho a ser realizado, mais ou menos já sabemos o que tem, qual o recurso que podemos elencar porque o Planejamento Anual é do conhecimento de todos, sabemos como é que está a situação e quais são as prioridades. O presidente, você perguntou se ele bate o martelo ou se ele repensa, repensa e discute. Muitas vezes quando o projeto é importante mostramos a importância da proposta de trabalho, ele pede para revermos custos, para buscarmos parcerias, etc. Quando não tem jeito, de jeito nenhum mesmo, então infelizmente os projetos são abortados, encerrados ou adiados. Como exemplo o nosso projeto do futebol feminino que já estava praticamente encaminhado e ele disse que para 2018 era inviável, nós sentimos muito, ficamos muito tristes porque era o projeto dos dois vice-presidentes, mas nós entendemos e deixamos para o próximo ano. Em 2019 vamos voltar a discutir o assunto, o projeto continua de pé mas por enquanto, esse ano, não teremos nenhum jogo, o ano já está terminando. Em 2019 vamos ver se conseguimos verbas para isso porque acabamos atacando as prioridades que já estavam definidas e em

andamento, o levantamento das verbas da base, que era o mais urgente e deixamos em stand by o “projeto futebol feminino” que o presidente tinha dito que não dava. Mas de resto é mais ou menos por aí. A formatação da equipe de trabalho, de como se forma essa equipe, é tudo discutido entre os envolvidos. Por exemplo, vai substituir um técnico do sub 13, quem leva a demanda já apresenta a justificativa, se o problema for sério, não tem o que discutir, se for substituição de rotina o nome do substituto é apresentado e discutido pela diretoria da base, pelos responsáveis pela base. Se todos concordam o nome é aceito, se não, é apresentado outros nomes, não tem muita dificuldade. Assim ninguém fica aborrecido, o departamento não para e não sofre ruptura.

Aspectos particulares dos cargos diretivos no futebol

M.T – Qual a sua opinião sobre esses cargos não serem remunerados e se isso realmente acontece também no Vila Nova?

D.R – Com relação à remuneração, apenas os dois vice-presidentes e o Diretor de Patrimônio não são remunerados, os demais são remunerados. O vice-presidente financeiro abriu mão da remuneração dele, porque ele não pode ficar 8 (oito) horas no Vila, então ele vai, assina a documentação, ou seja, vai quando é requisitado. Eu sempre achei que os diretores deveriam ser remunerados sim, e os que não fossem remunerados, como é o meu caso, deveriam ter uma verba destinada às nossas despesas relacionadas ao clube. Principalmente as despesas relacionadas com comunicação e locomoção, uma vez que usamos nossa linha telefônica pessoal e o veículo de nossa propriedade. Então na minha opinião essas despesas deveriam correr por conta do Vila, do Vila ou de qualquer outro clube, seria uma verba de representação ou coisa parecida, não necessariamente um salário. No caso do nosso presidente, ele não tem salário, tem um verba indenizatória que o Vila repassa para custear as despesas dele, mas ele não tem carteira assinada. Todos os demais profissionais tem carteira assinada.

M.T – Como você avalia as condições de trabalho que o clube oferece e de uma forma geral? (quanto à infraestrutura, aporte financeiro, material, pessoal, suporte da federação)

D.R – As condições de trabalho são boas. Se formos falar de infraestrutura, ainda temos algumas deficiências, no momento contamos com menos campos de treinamento do que desejamos, e a nossa escolinha ainda está em fase de construção. O Vila tocou essa escolinha até hoje de forma um tanto amadora. A partir de 2019 (estamos em obras e se Deus

quiser a escola começará a funcionar de forma bem diferente). Com relação ao aporte financeiro, infelizmente os clubes, se não tem uma renda fixa, depende exclusivamente do trabalho das diretorias, que é o nosso caso, todo ano corremos atrás de patrocínio, de parceiros e assim vai. A única coisa que temos de suporte é uma loja que vende nossos produtos, uma loja que acabou terceirizada nesse ano de 2018, e o restante depende do trabalho, realmente da eficiência da diretoria. O material esportivo, normalmente temos em contrato, quando eu falo material esportivo, estou falando material de competição, de treinamento e viagem. Os uniformes ou o enxoval como se fala em alguns estados, o material do jogo, o material que os jogadores e comissão técnica usam. Tudo vem através de patrocínio. O Vila sempre negocia com uma grande empresa e esse material é fornecido conforme a demanda. Mas não é fácil, requer muito trabalho da administração. Suporte da federação. A relação da federação é diretamente com o clube, com os jogadores em si, ela não toma conhecimento ou melhor, não interfere de forma direta. O que a federação faz com relação aos jogadores, é o registro, a documentação, mas o restante, que é o trabalho mesmo ligado ao jogador a federação não interfere. Os atletas são todos, sem exceção, remunerados pelo Clube. O teto da remuneração é definido pela diretoria no início de cada ano. O diretor de futebol tem que trabalhar e enquadrar os jogadores que ele deseja na equipe, dentro do teto que a diretoria define. Esse ano é um ano maravilhoso, nós conseguimos honrar com todos os nossos compromissos até agora, claro que as dívidas do passado a diretoria vem tentando pagar, precisamos subir para a série “A” para realmente conseguir sanar todas, mas tem sido negociado e tem caminhado bem. Monique, uma das dificuldades que nós temos em remunerar a diretoria é que o clube não tem fins lucrativos, e dependendo da forma de remuneração que você cria, você acaba infringindo algumas leis em vigor no país. Então, por isso é difícil as vezes remunerar. Espero ter respondido.

M.T – Como se dá a conciliação entre vida pessoal e carreira no futebol?

D.R – Ah, como meu trabalho tem um horário bem flexível, eu consigo conciliar sim, eu acabo encaixando as minhas atividades rotineiras do clube dentro das minhas atividades também profissionais, não tenho muita dificuldade com relação a isso não. E as pessoas, os profissionais que trabalham com futebol já estão bem adaptados a trabalharem fora do horário normal das outras empresas, dos demais empreendimentos, então quando precisa fazer uma atividade qualquer à noite, reunião ou mesmo discutir projetos, as pessoas não tem dificuldade, então acabamos conseguindo fazer o trabalho que não depende de outras empresas, de forma bem tranquila. Claro que isso é evitado e só é feito dentro da legislação

trabalhista. O que é mais difícil, ou pelo menos foi no início, mas hoje está bem apaziguado é a vida pessoal. Às vezes tem aniversário dos familiares, dos amigos no mesmo dia e hora dos jogos. Sempre tenho essa dificuldade, quero estar nos dois eventos ao mesmo tempo. Com o tempo fui apaziguando, aceitei que um dia ou outro eu podia ficar sem assistir o jogo e a minha família também foi se adequando, assim quando vai marcar reunião já dá aquela olhadinha na tabela vê se tem jogo, vê se dá pra encaixar num outro dia e isso caminha tranquilamente. As filhas principalmente porque a minha filha ela marca as atividades que eu devo estar presente sempre nos horários que são melhores para mim, eu até me sinto um pouco culpada e constrangida, de ver que ela faz o remanejo dos horários para que eu possa estar presente, com isso também cuido para ter uma agenda mais tranquila. A sobrecarga causada pela mudança rápida de ambiente, também às vezes é bem complicada. Às vezes estou numa atividade profissional bastante formal e vou a seguir para o campo de futebol, por isso tenho que ser bem organizada, ter uma mochila “socorro” sempre no porta malas, mas não sofro com isso. Se for necessário subo a arquibancada de salto, mas não vou dizer que seja uma rotina simples para todo mundo. Eu sou meio camaleoa, me adapto com muita facilidade.

M.T – Você enfrenta ou já enfrentou algum tipo de dificuldade para permanecer no seu cargo?

D.R – Não, hoje não existe pressão mais, as pessoas já olham com naturalidade e a diretoria, tem um consenso de que o trabalho que eu executo é bastante importante, respeitam bem Graças a Deus, hoje não tenho problema nenhum, nem com torcedor, nem com a equipe, nem com o jogador, nada, hoje estou bem engajada.

M.T – Há algo que te faça pensar em desistir?

D.R – Pensar em desistir em momento nenhum pensei, já tive aborrecimentos sim. Já passei por situações que pensei “o quê que estou fazendo aqui”, mas 5 (cinco) minutos depois eu já levantava a cabeça e enfrentava a situação e em momento nenhum eu pensei realmente em desistir.No início quando senti um certo preconceito, eu até pensei “O quê que eu estou fazendo aqui?” mas não cheguei a pensar em desistir, e hoje nada me faria desistir a não ser um problema de saúde ou uma coisa grave com a minha pessoa ou minhas filhas, mas de resto eu não gostaria de deixar de trabalhar com futebol, não gostaria de deixar o Vila nova de jeito nenhum. Devo, assim que encerrar o meu mandato, ficar uns meses descansando, mas sair não, permanecerei no conselho, vou continuar sempre trabalhando pelo Vila, só não quero um

cargo com muita exposição como tenho hoje. Quero continuar contribuindo como voluntária se as próximas administrações quiserem e permitirem.

Perspectiva geral sobre as mulheres em cargos de gestão no futebol Brasileiro.

M.T – O que você considera fundamental para o sucesso de uma mulher na carreira de gestão no futebol?

D.R – Essa sua pergunta me pôs a pensar. É muito pessoal mesmo, eu acredito que qualquer gestor independente do sexo, precisa ter um conhecimento muito bom de sua área, precisa ter uma rede de relacionamentos boa, não precisa ser maravilhosa pode ser boa, porque quando você entra no mercado, esta rede vai se abrindo. Mas acredito que o conhecimento precisa ser consistente e quando o profissional é uma mulher, precisa ter um algo mais, precisa ter pulso firme e aguentar as críticas, porque as críticas quando é para nós mulheres, elas são mais específicas, mais, como é que vou dizer, um pouco mais maldosa? mais ácidas? Então precisa ter muita força de vontade, senão, não vence. E o gestor ou gestora de futebol sofre muito quando está dentro do seu clube do coração, porque muitas vezes você precisa agir, tomar uma medida, decidir sobre um assunto que você gostaria como torcedor, que fosse diferente, mas para garantir a estabilidade do Clube, você precisa agir como gestor e não como torcedor. Nem sempre ganhar é mais importante, às vezes a reestruturação é mais importante e aí o coração balança, sofre mesmo, tem que ser muito firme. Eu não sei se fui bem clara. A formação é realmente o mais importante e ajuda nesses momentos. Só complementando a minha resposta, a gente vem falando muito de diretoria e estamos deixando uma figura importante fora desses comentários, dessas respostas, que é a figura do Conselho Deliberativo. O Conselho Deliberativo é formado de “ns” tipos de profissionais e torcedores, e para ser conselheiro basta que a pessoa seja Vilanovense e deseje ajudar seu clube. Isso nos leva a ter no conselho muitas pessoas totalmente diferentes do seu perfil. Dai o gestor precisa, além de todos os conhecimentos que eu venho dizendo aqui e que estamos discutindo ao longo dos questionamentos, que esse conselho aceite o profissional/gestor, porque quando o conselho não o apoia, o trabalho do gestor fica comprometido. Por isso às vezes é necessário que ele tenha um bom relacionamento inicialmente dentro do clube. O conselho pode pesar muito no dia a dia do gestor.

M.T – Interessante você falar sobre o conselho, porque acaba que vira um reflexo direto da realidade que a gente tem no... nas diretorias, porque o quantitativo de mulheres em relação ao de homens presentes no conselho também é discrepante né, então a gente tem muitos conselheiros nos clubes e isto é uma verdade pra todos os clubes que eu analisei, nós

temos muitos conselheiros nos clubes e em sua esmagadora maioria são homens e são esses homens que chegam aos carros diretoria através do pleito né, que se candidatam por ter essa relação com o clube eu acho que existe sim uma relação direta com isso.

M.T – Como você analisa as oportunidades para as mulheres que ocupam esses cargos?

D.R – Aqui no nosso caso, no universo de 200 conselheiros nós somos 4 (quatro) mulheres conselheiras. Nós somos assim, a minoria da minoria e não temos muita voz ativa também não. Apesar de o Vila ter uma característica diferente e que nos orgulha muitíssimo, na fundação do Vila em 1943 ele recebeu a benção de uma mulher, Dona Gercina Borges Teixeira. Mas depois dessa fundadora a mulher desapareceu do grupo do Vila por um bom tempo. Uma das nossas 4 (quatro) conselheiras está a 18 anos no Conselho. Estamos trabalhando para trazer mais mulheres para o nosso grupo. Durante muitos anos a Ione ficou sozinha no CD, quando eu entrei tive muita curiosidade em conhecê-la, liguei e pedi para ela estar presente na reunião seguinte, ela se fez presente e desde então conseguimos dobrar o número. Com relação às contratações, em qualquer área, infelizmente o papel do homem é infinitamente predominante, quando pensam num profissional, pensam primeiramente numa pessoa do sexo masculino, infelizmente, apesar de tudo isso que te falei, da mulher ter aparecido desde a sua fundação, quando pensam no profissional hoje, pensa no homem. Hoje temos algumas mulheres que trabalham na linha de frente do Vila. Temos no nosso quadro uma nutricionista que está no Vila há uns 12 anos eu creio, temos Assistente Social, Financeiro, RH e Jurídico. Mas não sei, não consigo enxergar na hora de contratar dois profissionais um homem e uma mulher com o mesmo currículo, a escolha recaindo sobre a mulher, não consigo enxergar isso, por mais que eu queira, que deseje, por mais que eu lute, sempre me parece que a tendência da escolha será pelo homem Infelizmente. Espero que logo isso comece a mudar, que isso melhore um pouco (risos), mas por enquanto eu vejo que a diretoria é bem machista.

M.T –A que fator você atribui a escassez de mulheres nos cargos de gestão no futebol brasileiro?

D.R – Bom, depois do recesso, de tantas festas, estamos de volta! O time já se apresentou, já começamos os trabalhos, está tudo maravilhoso. Monique, esta primeira pergunta, eu acho que eu ouvi tantas vezes a seu áudio e não consigo dar uma resposta que não seja muito na base do achismo, porque como o número de mulheres conhecidas é muito

pequeno não dá nem para trocar uma experiência, conversar sobre os cargos, são poucas pessoas e muito pouco o acesso entre nós. Mas acredito que a mulher já tem tantas batalhas que ela ainda não enxergou ou ainda não olhou o futebol como um campo profissional. Não que eu esteja querendo jogar a culpa em cima das mulheres, longe disso, eu penso que não é por aí, porque a mulher quando ela resolve fazer uma coisa, ela vai fazer e faz bem feito ou perfeito, mas como tudo é através de batalhas e batalhas a serem vencidas, talvez tenha deixado essa batalha chamada futebol um pouco de lado ou para mais tarde, pelas dificuldades peculiares da área. Observo que para concorrer em uma área profissional em um clube de futebol, dependendo da área, ela precisa entender um pouco de futebol e para entender de futebol, é mais uma matéria para estudar ou praticar, e se é uma mulher, por exemplo, que está numa família que não é muito ligada ao futebol, é mais complicado ainda, porque aí ela nem aquele bate papo informal que eu tive na minha vida inteira com os homens da minha família, ela não vai ter. Ela terá realmente que aprender na teoria, aprender na rua ou nos livros, não tem outro jeito, outra forma. Então talvez a mulher tenha deixado esse campo um pouco meio que de lado, mas não acredito muito que a mulher não enxergue esse campo como promissor, como eu disse antes, (já estou voltando atrás). No conselho a gente vê que um pouco do que acontece lá, da escassez de mulheres, é que nem todas as mulheres que gostariam de estar lá, tem acesso a dinheiro livre, um dinheiro sobrando, porque para você entrar no futebol através do conselho depende de investimento. Como conselheira é como se você tivesse torrando dinheiro não é? Então talvez isso interfira também. Eu mesma tenho alguns amigos que são conselheiros e quando eu falo sobre as esposas e filhas virem para o conselho o argumento é sempre sobre os gastos. Acredito que para a mulher entrar nesse meio ela precisa ter um pouco, ou, ficar um pouco mais conhecida, fazer com que o público, o pessoal do futebol saiba que ela tem esse interesse, então talvez isso possa mudar, mas ainda vamos continuar em minoria por algum ou bastante tempo. QUERO ESTAR ERRADA. É um outro ingrediente que acredito influencie a mulher não ter entrado nessa briga pela profissão de gestor de futebol, seja as dificuldades familiares. Porque para você comprar uma briga por uma profissão, e essa briga interfere muito e diretamente na família, a mulher às vezes tenha achado que o futebol pode ficar para depois, existem outras “ns” profissões que elas podem galgar através de faculdades, cursos formadores, cursos profissionalizantes, etc., e o futebol ainda não é um deles, então eu creio que isso pode estar interferindo. Mas é tudo no achismo, porque não tem nada (pelo menos não conheço), que a gente possa falar isso aqui tem provas conclusivas, foi feito uma pesquisa, tem um estudo, fica realmente difícil de afirmar por quais motivos as mulheres são quase ausentes das profissões ligadas diretamente ao futebol. MAS

EU gostaria muito que tivesse um estudo porque o meu sonho é ver as mulheres dominando e trabalhando com futebol, porque realmente é uma paixão inexplicável. Futebol É apaixonante e o Vila o meu “Tigrão” é uma parte considerável da minha vida.

M.T –Você acredita que no futuro este quadro de exceções a oportunidades/participação das mulheres na gestão do futebol brasileiro tende a se alterar?

D.R – Essas últimas perguntas talvez porque eu tenha, assim, refletido bastante sobre o assunto, eu tive bastante dificuldade para responder, gravei várias vezes e cada vez que ouço, acho que preciso acrescentar algo ou corrigir algo, fico também com pena de não termos nos encontrado, porque creio que a nossa conversa seria longa e produtiva. Com relação a última questão, eu acredito que a tendência, isso eu vou falar pelo que eu convivo aqui em Goiânia, não sei se é a mesma realidade das demais mulheres com quem você está trabalhando. No meu grupo de amigos e no meu grupo da Velha Guarda, tenho algumas moças, algumas meninas que fizeram graduação em cursos diversos, e agora estão se especializando, estão fazendo cursos de gestão, estão se especializando no futebol, bastante pessoas mesmo, com interesse em entrar para as profissões ligadas ao futebol. Não entrar da forma que eu entrei, eu entrei indo para o conselho, gastando dinheiro, não recebendo nada em troca, elas pretendem ser profissionais, viver do futebol. Então, apesar da minha descrença em ver um “BUM” repentino de mulheres assumindo cargos no futebol, também vejo essa tendência, esse movimento que pode até não ser uma coisa rápida, mas é uma pequena mostra de que estamos começando a ter mais mulheres interessadas. Mulheres que estão buscando entender mais de futebol, que tem coragem de discutir futebol, que aí tem esse particular também, não adianta você ser uma profissional da área se na hora de discutir futebol com os profissionais a pessoa não tem argumentos convincentes, não tem conteúdo. Porque não basta você gostar ou então não basta você entender, Você precisa das duas coisas, precisa gostar e precisa entender um pouco, senão fica falando sozinha e pelo que eu vejo as meninas aqui além delas entenderem muito, muito mesmo, elas participam de debates esportivos, elas vão às emissoras, discutem com os profissionais do rádio. Então vejo que estão tomando frente e estão se interessando bastante. Nesse final de ano por exemplo, teve um debate numa das emissoras de Goiânia, e três torcedoras de times diferentes, inclusive do meu Tigrão, que debateram sobre tudo inclusive sobre gestão. Creio eu que a tendência é realmente as mulheres começarem devagarzinho. Não sei, e esse é um dos meus sonhos, ainda gostaria de ver uma mulher como Diretora Executiva de Futebol, uma executiva de futebol mesmo, uma pessoa que contrata,

uma pessoa que gere o futebol, porque a parte de gestor administrativo burocrático, não é tão complicado (o clube é uma empresa) mas, envolver-se realmente com o futebol, com a paixão do torcedor nas 4 linhas, este é um sonho que eu gostaria de ver realizado. Mas, INFELIZMENTE, eu não acredito muito que dentro desses próximos anos vai aparecer uma executiva do futebol. Eu acredito que as mulheres vão começar a assumir cada vez mais cargos periféricos ao de executivo de futebol. No nosso caso nós temos algumas mulheres inclusive no departamento de futebol. Já é um grande feito, um bom começo. Nós temos o caso da nossa nutricionista que é muito respeitada. Já é um grande avanço para nós. Mas eu espero que nos próximos anos apareça uma mulher mais, mais (risos) corajosa e enfrente uma gestão de futebol mesmo, executiva de futebol.

M.T – Fim da entrevista.

ANEXO A – PARECER CEP



Contribuição do Pensar: 2.049.043

Analisar as relações de gênero presentes na trajetória das gestoras, buscando responder:

- Como ocorreu a inserção das mulheres no contexto futebolístico;
 - Como foi a construção da profissionalização dessas mulheres para entrada no mercado;
 - Descobrir quais os preconceitos enfrentados pelas mulheres na ascensão em suas carreiras profissionais;
- Os Objetivos da pesquisa estão claros bem delineados, apresenta clareza e compatibilidade com a proposta, tendo adequação da metodologia aos objetivos pretendido, de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013, item 3.4.1 - 4.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem em riscos mínimos e restringem-se ao sigilo da identificação e das informações referentes às participantes, entretanto, todos os cuidados serão tomados para preservar as suas identidades. Há o risco de um possível incômodo ou desconforto por parte das gestoras em relação às perguntas do roteiro, que, caso ocorra elas terão resguardado o direito de não responder à determinada pergunta, ou encerrar a entrevista da maneira que acharem devida, encerrando sua participação, se assim desejarem. Como benefício espera-se trazer maior visibilidade à trajetória dessas mulheres, possibilitando a reflexão sobre como essa trajetória pode ajudar na resignificação e reconstrução das relações de gênero dentro das instituições futebolísticas do Brasil, além de contribuir para a ampliação da discussão na literatura específica, ainda carente. Riscos e benefícios descritos em conformidade com a natureza e propósitos da pesquisa. O risco que o projeto apresenta é caracterizado como risco mínimo e benefícios esperados estão adequadamente descritos. A avaliação dos Riscos e Benefícios está de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12 de 2012, itens III; III.2 e V.

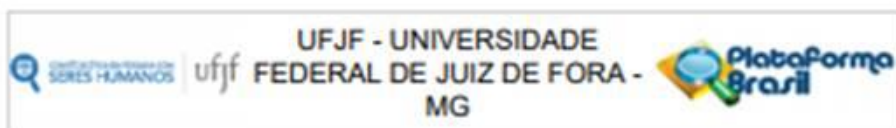
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado, delineado e fundamentado, sustenta os objetivos do estudo em sua metodologia de forma clara e objetiva, e se apresenta em consonância com os princípios éticos norteadores da ética na pesquisa científica envolvendo seres humanos elencados na resolução 466/12 do CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3

Endereço:	JOSE LOURENCO KELMER S/N	CEP:	36.036-000
Bairro:	SÃO PEDRO		
UF:	MG	Município:	JUIZ DE FORA
Telefone:	(32)2102-3788	Fax:	(32)1102-3788
		E-mail:	cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 2.649.043

letra a; e 3.4.1 item 16. Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetivo, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será entregue aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens: IV letra b; IV.3 letras a, b, d, e, f, g e h; IV. 5 letra d e XI.2 letra f. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CPes.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o projeto está aprovado, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS. Data prevista para o término da pesquisa maio de 2019.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional Nº001/2013 CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_P ROJETO_1110217.pdf	05/10/2018 18:52:13		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	projeto detalhado.docx	05/10/2018 18:50:19	Ludmila Mourão	Aceito

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 2.949.043

Investigador	projeto detalhado.docx	05/10/2018 18:50:19	Ludmila Mourão	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE Monique Yorga.docx	09/07/2018 18:22:38	Ludmila Mourão	Aceito
Outros	roteiro entrevistas.docx	10/04/2018 14:20:56	Ludmila Mourão	Aceito
Folha de Rosto	Folha Monique.pdf	10/04/2018 14:05:27	Ludmila Mourão	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JUIZ DE FORA, 08 de Outubro de 2018

Assinado por:
Jubel Barreto
(Coordenador(a))

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
UF: MG Município: JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3793 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cnp.propesq@ufjf.edu.br

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa "Trajetória das mulheres gestoras nas organizações futebolísticas do Brasil". O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é a escassez de estudos sobre a participação das mulheres em cargos diretivos no futebol brasileiro, bem como a necessidade de compreender esse campo e os desdobramentos das relações de gênero nessas organizações. Nesta pesquisa pretendemos conhecer as trajetórias profissionais e pessoais e, elencar quais as dificuldades/barreiras encontradas por mulheres que trabalham ou trabalharam na gestão do futebol profissional brasileiro e assim, elucidar as possíveis razões associadas à baixa representatividade delas nesse campo.

Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades com você: Por meio de um roteiro de perguntas previamente elaborado, será gravada por um dispositivo de áudio, para a posteriori compilação dos dados obtidos uma entrevista individual. O local e o horário das entrevistas serão determinados no decorrer do estudo, de acordo com a sua disponibilidade. Durante a entrevista permanecerão no local somente a pesquisadora e a entrevistada. As entrevistas serão transcritas na íntegra, respeitando todas as formas discursivas apresentadas. Esta pesquisa tem alguns riscos, que são riscos mínimos, o mesmo risco que se tem em atividades rotineiras, como conversar, ler, caminhar, etc. Há também o risco de um possível incômodo ou desconforto relação às perguntas do roteiro, que, caso ocorra, você terá resguardado o direito de não responder à determinada pergunta, ou encerrar a entrevista da maneira que achar devida, encerrando sua participação na pesquisa, se assim desejar. A pesquisa pode ajudar na valorização do espaço da mulher no ambiente profissional e no ambiente esportivo, principalmente no futebol, além de trazer visibilidade para os cargos e oportunizar para que mais mulheres pleiteiem a ascensão profissional no meio futebolístico.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, 15 de novembro de 20 18

Assinatura do Participante

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome do pesquisador responsável:
Ludmila Nunes Mourão
Telefone: (21) 98169-8117
E-mail: mouraoln@gmail.com

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
Campus Universitário da UFJF
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa "Trajetória das mulheres gestoras nas organizações futebolísticas do Brasil". O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é a escassez de estudos sobre a participação das mulheres em cargos diretivos no futebol brasileiro, bem como a necessidade de compreender esse campo e os desdobramentos das relações de gênero nessas organizações. Nesta pesquisa pretendemos conhecer as trajetórias profissionais e pessoais e, elencar quais as dificuldades/barreiras encontradas por mulheres que trabalham ou trabalharam na gestão do futebol profissional brasileiro e assim, elucidar as possíveis razões associadas à baixa representatividade delas nesse campo.

Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades com você: Por meio de um roteiro de perguntas previamente elaborado, será gravada por um dispositivo de áudio, para a posteriori compilação dos dados obtidos uma entrevista individual. O local e o horário das entrevistas serão determinados no decorrer do estudo, de acordo com a sua disponibilidade. Durante a entrevista permanecerão no local somente a pesquisadora e a entrevistada. As entrevistas serão transcritas na íntegra, respeitando todas as formas discursivas apresentadas.

Esta pesquisa tem alguns riscos, que são riscos mínimos, o mesmo risco que se tem em atividades rotineiras, como conversar, ler, caminhar, etc. Há também o risco de um possível incômodo ou desconforto relação às perguntas do roteiro, que, caso ocorra, você terá resguardado o direito de não responder à determinada pergunta, ou encerrar a entrevista da maneira que achar devida, encerrando sua participação na pesquisa, se assim desejar. A pesquisa pode ajudar na valorização do espaço da mulher no ambiente profissional e no ambiente esportivo, principalmente no futebol, além de trazer visibilidade para os cargos e oportunizar para que mais mulheres pleiteiem a ascensão profissional no meio futebolístico.

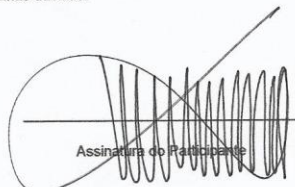
Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades que fizemos com você nesta pesquisa, você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução N° 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

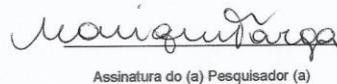
Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, 15 de novembro de 2018

Assinatura do Participante



Assinatura do (a) Pesquisador (a)



Nome do pesquisador responsável:
Ludmila Nunes Mourão
Telefone: (21) 98169-8117
E-mail: mouraoln@gmail.com

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF

Campus Universitário da UFJF

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa "Trajetória das mulheres gestoras nas organizações futebolísticas do Brasil". O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é a escassez de estudos sobre a participação das mulheres em cargos diretivos no futebol brasileiro, bem como a necessidade de compreender esse campo e os desdobramentos das relações de gênero nessas organizações. Nesta pesquisa pretendemos conhecer as trajetórias profissionais e pessoais e, elencar quais as dificuldades/barreiras encontradas por mulheres que trabalham ou trabalharam na gestão do futebol profissional brasileiro e assim, elucidar as possíveis razões associadas à baixa representatividade delas nesse campo.

Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades com você: Por meio de um roteiro de perguntas previamente elaborado, será gravada por um dispositivo de áudio, para a posteriori compilação dos dados obtidos uma entrevista individual. O local e o horário das entrevistas serão determinados no decorrer do estudo, de acordo com a sua disponibilidade. Durante a entrevista permanecerão no local somente a pesquisadora e a entrevistada. As entrevistas serão transcritas na íntegra, respeitando todas as formas discursivas apresentadas.


Esta pesquisa tem alguns riscos, que são riscos mínimos, o mesmo risco que se tem em atividades rotineiras, como conversar, ler, caminhar, etc. Há também o risco de um possível incômodo ou desconforto relação às perguntas do roteiro, que, caso ocorra, você terá resguardado o direito de não responder à determinada pergunta, ou encerrar a entrevista da maneira que achar devida, encerrando sua participação na pesquisa, se assim desejar. A pesquisa pode ajudar na valorização do espaço da mulher no ambiente profissional e no ambiente esportivo, principalmente no futebol, além de trazer visibilidade para os cargos e oportunizar para que mais mulheres pleiteiem a ascensão profissional no meio futebolístico.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades que fizemos com você nesta pesquisa, você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 468/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, 06 de novembro de 20 18



Assinatura do Participante



Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome do pesquisador responsável:
Ludmila Nunes Mourão
Telefone: (21) 98169-8117
E-mail: mouraoln@gmail.com

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
Campus Universitário da UFJF
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102-3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostariamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa "Trajetória das mulheres gestoras nas organizações futebolísticas do Brasil". O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é a escassez de estudos sobre a participação das mulheres em cargos diretivos no futebol brasileiro, bem como a necessidade de compreender esse campo e os desdobramentos das relações de gênero nessas organizações. Nesta pesquisa pretendemos conhecer as trajetórias profissionais e pessoais e, elencar quais as dificuldades/barreiras encontradas por mulheres que trabalham ou trabalharam na gestão do futebol profissional brasileiro e assim, elucidar as possíveis razões associadas à baixa representatividade delas nesse campo.

Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades com você: Por meio de um roteiro de perguntas previamente elaborado, será gravada por um dispositivo de áudio, para a posteriori compilação dos dados obtidos uma entrevista individual. O local e o horário das entrevistas serão determinados no decorrer do estudo, de acordo com a sua disponibilidade. Durante a entrevista permanecerão no local somente a pesquisadora e a entrevistada. As entrevistas serão transcritas na íntegra, respeitando todas as formas discursivas apresentadas. Esta pesquisa tem alguns riscos, que são riscos mínimos, o mesmo risco que se tem em atividades rotineiras, como conversar, ler, caminhar, etc. Há também o risco de um possível incômodo ou desconforto relação às perguntas do roteiro, que, caso ocorra, você terá resguardado o direito de não responder à determinada pergunta, ou encerrar a entrevista da maneira que achar devida, encerrando sua participação na pesquisa, se assim desejar. A pesquisa pode ajudar na valorização do espaço da mulher no ambiente profissional e no ambiente esportivo, principalmente no futebol, além de trazer visibilidade para os cargos e oportunizar para que mais mulheres pleiteiem a ascensão profissional no meio futebolístico.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades que fizemos com você nesta pesquisa, você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

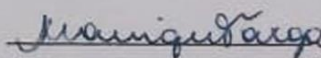
Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 468/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.



Assinatura do Participante

Juiz de Fora, 15 de novembro de 2018



Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome do pesquisador responsável:
Ludmila Nunes Mourão
Telefone: (21) 98189-8117
E-mail: mouraln@gmail.com

Tabelionato de Notas Goiânia - Goiás
Fone: (62) 3278-1338 / 3278-0966

Ana Maria Longo - Tabelaria

co por VERDADEIRO e assinado
A MARIA DA CONCEIÇÃO ROCHA
devidamente identificada, e o protocolo de autenticação
do que dou fe, Goiânia, 01 de Outubro de 2018.
Em Testemunha:

HELENE MANTOVANI XAVIER
tório nº 0203180924000094
em "http://extrajudicial.tbn.br/".



Os aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:
em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
pós Universitário da UFJF
de Pós-Graduação e Pesquisa
CEP: 36036-900
3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br