



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA E FISIOTERAPIA



Thaina Garcia Gonçalves

ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS MULHERES NA GESTÃO DO ESPORTE

UBERLÂNDIA

2021

ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS MULHERES NA GESTÃO DO ESPORTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Uberlândia, como
parte das exigências para a obtenção da
conclusão de graduação em Licenciatura e
Bacharelado em Educação Física.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Giselle Helena
Tavares

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Giselle Helena Tavares - FAEFI/UFU
Presidente/ Orientadora

Prof^a. Dr^a Gabriela Machado Ribeiro - FAEFI/UFU –
FAEFI/UFU
Membro Titular 1

Ma. Camila Rezende Dantas –EEFE/USP
Membro Titular 2

UBERLÂNDIA
2021

AGRADECIMENTOS

Esse trabalho de conclusão de curso foi desafiante de todas as formas possíveis e impossíveis, mas estou extremamente feliz por estar concluindo essa etapa da minha vida. Para isso gostaria de expressar meus agradecimentos:

A Deus, por me ouvir sempre que eu precisei e por me dar forças para concluir todas as etapas difíceis da minha vida.

Aos meus pais Leandra e Weverson, que são meu exemplo de gente "grande". Obrigada pelo amor e carinho que sempre tiveram por mim. Obrigada por sempre me apoiarem nas minhas escolhas.

A minha irmã Yasmim, por ser minha mulher inspiradora e batalhadora, você vai longe meu amor!

A minha irmã Ninna, por sempre estar presente nos meus momentos complicados e por sempre me escutar quando precisei falar.

Em especial a minha sobrinha Gaia, minha salva vidas, por me permitir estar presente aqui hoje. Minha luz, meu riso diário.

Ao meu benzinho Isabella, por sempre me fazer acreditar que tudo vai dar certo.

A minha vó Manuela, por sempre acreditar no meu potencial.

A toda minha família amada.

Aos meus amigos do grupo "Crentes Crossfiteiras", por fazerem a diferença na minha vida acadêmica.

Aos meus amigos Gabriel, Fabio, Caio e Douglas, por sempre me deixar alegre nos nossos encontros.

A minha orientadora Giselle, por acreditar em mim, quando nem eu mesmo acreditei. Bastante tempo trabalhando juntas, levei alguns sermões, até chorei na sua frente em momentos difíceis, obrigada por me escutar, obrigada pela paciência e muito obrigada por nunca ter desistido de mim. Admiro a senhora como profissional e como pessoa que é.

Aos professores e funcionários da Faculdade de Educação Física e Fisioterapia da Universidade Federal de Uberlândia, por toda a minha formação profissional.

Por fim, agradeço também a banca por ter aceitado o convite de participar da conclusão desse ciclo da minha vida.

Lista de tabelas

Tabela 1 – Dados sociodemográficos das gestoras	14
Tabela 2 – Dados sobre a formação acadêmica das gestoras	16
Tabela 3 – Informações sobre o cargo como gestora	16
Tabela 4 – Sobre desafios e barreiras enfrentados pelas gestoras	18

Anexos

Termo de consentimento livre e esclarecido	24
Diretrizes para autores da revista PODIUM.....	26
Questionário (Perfil dos Gestores de Instalações Esportivas) – Adaptado	30

Sumário

1 Introdução	10
2 Referencial Teórico.....	11
3 Metodologia	12
3.1 Tipo de pesquisa.....	12
3.2 Amostra do Estudo e Instrumentos	13
4 Análise e Discussão dos Resultados	13
5 Conclusão	19
6 Referências.....	20
Anexos.....	24
Anexo 1 - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	24
Anexo 2 - Diretrizes para autores da revista PODIUM.....	25
Anexo 3 - Questionário (Perfil dos Gestores de Instalações Esportivas) – Adaptado.....	29

Esse trabalho foi desenvolvido com base nas normas da revista Podium

Resumo

Objetivo: Este estudo teve como objetivo analisar a atuação das mulheres na gestão do esporte e verificar aspectos como perfil sociodemográfico, formação acadêmica, desafios e barreiras enfrentadas pelas mulheres para ocupar e se manterem nos cargos.

Metodologia: Este estudo teve abordagem qualitativa e caráter exploratório, realizado por meio de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo com gestoras do esporte.

Originalidade/relevância: Descobrir o perfil geral das gestoras do esporte brasileiras e verificar quais são as suas principais dificuldades para lidar com essa profissão no cotidiano.

Principais resultados: Foi possível identificar que as gestoras possuem diversas dificuldades para chegar ao cargo que ocupa e lidar com suas atividades cotidianas devido ao seu gênero.

Contribuições teóricas metodológicas: Essa pesquisa irá ajudar futuros estudos que visam esclarecer o perfil das mulheres gestoras do esporte e suas dificuldades diárias. Assim como, mulheres que decidam seguir por esse caminho da gestão do esporte.

Palavras-chave: Gestora; Preconceito; Gênero.

Abstract

Objective: This study will aim to analyze the role of women in sport management and verify aspects such as sociodemographic profile, academic background, challenges and barriers faced by women to occupy and remain in positions.

Methodology: This study had a qualitative approach and an exploratory character, carried out through bibliographical research and field research with sports managers.

Originality / presented: Discover the general profile of sports managers and check what are their main difficulties in dealing with this profession in their daily lives.

Main results: It was possible to identify that managers have several difficulties in reaching the position they occupy and dealing with their daily activities due to their gender.

Methodological theoretical contributions: This research will help future studies that aim to clarify the profile of women managers of sport and their daily difficulties. As well as women who decide to follow this path of sport management.

Keywords: Manager; Prejudice; Genre.

1 Introdução

O número de estudos sobre a temática gestão do esporte começou a aumentar em programas acadêmicos no final da década de 60 nos Estados Unidos, esses visavam atender as demandas presentes em esportes universitários e, principalmente, profissionais. Nesses estudos foi verificado que esses esportes estariam mais bem organizados se seus gestores/as e dirigentes possuíssem uma formação adequada, pois, proporcionaria uma melhor organização e, dessa forma, melhorar o desenvolvimento estrutural e econômico desses esportes (Pires & Lopes, 2001; Rocha & Bastos, 2011).

Com o passar dos anos, a formação específica para gestores/as na área de esporte foi se tornando maior e mais consolidada nas universidades e centros acadêmicos de todo o mundo, os quais passaram a se especializar e dedicar cada vez mais a essa área de conhecimento. Dessa forma, os currículos acadêmicos começaram a apresentar mais disciplinas destinadas ao contexto esportivo integrado a diversas áreas como comunicação, ética, finanças, economia, legislação e política (Parkhouse, 1991; Bastos, 2003).

Devido à Constituição Federal de 1988, em seu artigo 217, ocorreu o primeiro passo deliberativo para que desse início a uma reformulação fundamental na legislação esportiva brasileira, com uma mudança considerável na questão da administração do esporte. Uma parte desse artigo diz que: “É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um” (Brasil, 1988). Logo, pode-se observar o quão importante é a gestão do esporte, já que o desporto profissional e o não profissional teriam um tratamento diferenciado após homologação desse artigo.

Apesar desse fomento à pesquisa e incentivo a gestão do esporte, ainda eram poucos os estudos destinados a analisar as questões de gênero no campo da gestão do esporte. Essa limitação de estudos sobre as questões de gênero no esporte está diretamente ligado as barreiras no mercado de trabalho que as mulheres sofrem na atuação da área de gestão e esportes. Com uma contextualização histórica é possível perceber que o campo esportivo é ligado ao homem, à virilidade, ao combate e à disputa (Rubio & Simões, 1999; Pfister, 2003). Um bom exemplo disso são as olimpíadas em que as mulheres foram proibidas de participar nas primeiras edições dos jogos gregos antigos. Nessa época o papel e símbolo da mulher era basicamente ligado ao papel de trazer boa sorte e consagrar o vencedor. Dessa forma, a mulher não possuía nenhuma relação com a competição (Chiès, 2006).

A maioria dos estudos relacionados ao perfil do gestor apresenta como resultado uma presença majoritária de homens, com faixa-etária entre 20 a 35 anos, formados em educação física, tornando importante compreender se existe espaço para as mulheres no âmbito da gestão do esporte e como se dá a inserção destas mulheres neste espaço (Amaral & Bastos, 2015). Logo se pode levantar a problemática social do porque as mulheres não ocupam cargos de liderança na área esportiva.

Dessa forma, esse trabalho teve como objetivo analisar a atuação das mulheres na gestão do esporte. Além disso, verificar aspectos diversos como, perfil sociodemográfico, formação acadêmica, desafios e barreiras enfrentadas pelas mulheres para ocupar e se manterem nos cargos.

Este trabalho tem grande importância na comunidade acadêmica, para a área da gestão do esporte, pois apresentou dados relacionados aos perfis das mulheres gestoras e suas dificuldades cotidianas na função de gestora, assim como, as suas dificuldades na inserção do

cargo. Além disso, é importante destacar que há poucos estudos relacionados a mulheres gestoras no esporte, logo, o estudo trouxe novos olhares para pesquisas nessa área.

2 Referencial Teórico

O machismo começou a ficar mais evidente com a implantação do sistema privado dos meios de produção, e, tornou-se instrumento decisivo para a construção de um paradigma de cultura global opressora da mulher (Godoi, 2018). A partir dessa afirmação é possível notar quão importante é discutir sobre a desigualdade de gênero na sociedade. Um acontecimento histórico que relata bem sobre essa questão é o direito da mulher ao voto no Brasil. Apenas em 1932, a partir do decreto nº 21076, as mulheres tiveram direito ao voto após anos de lutas, discussões e reivindicações.

Para Blau e Winkler (2002) em sociedades e épocas diferentes, a mulher teve participação com o trabalho não doméstico em graus diferentes. Desde a década de 50, o êxodo da mulher do papel exclusivo de dona-de-casa está sendo desconstruído a níveis culturais e sociais, tanto em países desenvolvidos, os quais estão a mais tempo lutando pelos direitos das mulheres, quanto em países subdesenvolvidos.

Essa mudança de perspectiva teve grande influência dos movimentos feministas, os quais ocorreram desde o século XIX, que visavam libertar as mulheres da figura da mulher dona de casa, idealizado e mantido universalmente durante toda a história, que continha apoio de discursos religiosos e pseudocientíficos. A competição esportiva, inclusive, é um ato feminista, ainda que por muito tempo não foi concebido como tal. Pois, as práticas esportivas apresentam grande importância na desconstrução que o corpo feminino é frágil e tem apenas a função reprodutiva (Rago, 2013).

Nas últimas décadas do século XX, ocorreram diversas mudanças demográficas, sociais e culturais, o que também influenciou na inserção da mulher no mercado de trabalho (Bruschini & Puppini, 2004). Segundo classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre os anos de 1990 a 1999, a população trabalhadora feminina passou de 22,9 milhões para 31,3 milhões, tendo um aumento de 8,4 milhões, a taxa de atividade passou de 39,2% para 47,6% (Bruschini & Puppini, 2004). Já em 2019 a taxa de atividade das mulheres está em 54,4%, havendo um aumento de 6,8% entre 1999 e 2019.

Segundo Borges (2009), nos últimos cinquenta anos o constante crescimento da presença feminina é em razão de um conjunto de fatores econômicos e culturais. “Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades de as mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade” (Borges, 2009, p.20).

Os obstáculos enfrentados pelo reconhecimento do desporto profissional foi uma questão a mais a ser transposta pela comunidade feminina. A presença feminina na participação da segunda edição dos Jogos Olímpicos Modernos, ainda que não tenha sido consolidado de forma serena proporcionou uma pequena visibilidade à imagem da mulher atleta na época. Esse fato permitiu que a prática esportiva entre as mulheres ganhasse espaço na sociedade, o qual era considerado fundamentalmente masculino (Goellner, 2005).

Em meados do século XX, na Europa, multiplicavam-se os ginásios, os professores de ginástica e os manuais de medicina, o que chamou a atenção da população para a prática de atividade física. Porém, essa prática causou muito preconceito justificado na apropriação de exercícios exclusivamente para homens, julgando a prática de esportes para mulheres como imoral e até mesmo pecado (Priori, 2015).

Pfister (2003) relata que, o esporte ainda é um mundo masculino, porém as mulheres estão fazendo com que sua presença seja vista. Um exemplo disso é a grande participação da mulher na maioria das modalidades esportivas.

A gestão do esporte não nasceu de forma esporádica, sendo que ela é o resultado de um grande processo de evolução. Há estudos que abordam esse tema, demonstrando o processo gradual de desenvolvimento do desporto e a gestão de suas práticas (Sarmiento & Pires, 2001). Com isso, é fundamental difundir as técnicas e atos administrativos necessários para a gestão do esporte (Azevedo, 2009).

No Brasil, Nolasco et al. (2006) aborda a gestão do esporte como direções e organizações sistemáticas de atividades esportivas, sendo essa para a participação popular de prática de lazer ou de saúde e para competição de alto rendimento. No entanto, essa definição altera-se a partir da nacionalidade e cultura. Para a North American Society for Sport Management (Sociedade Norte-Americana para Gerência do Esporte - NASSM), a administração esportiva está associada com conhecimentos interdisciplinares que envolvem tanto a ética, direção, marketing, economia, legislação, comunicação e preparação profissional (Nolasco et al., 2006).

No que tange às questões de gênero e a gestão do esporte, de acordo com Derós e Goellner (2009), a sociedade ainda enxerga as mulheres como sendo a principal encarregada dos cuidados de casa e da família. Isso explica a grande porcentagem das gestoras esportivas não possuírem filhos e serem solteiras, sendo essas características atenuantes para a inserção destas, no mercado de trabalho. Ainda que as mulheres passem por diversas dificuldades, a participação delas na gestão promove a conquista de espaços sociais onde a mulher tem pouca inserção e reconhecimento, além de dar mais visibilidade e crédito a profissão e estimular outras mulheres a exercê-la (Nunes et al., 2017).

Na literatura não há muitos estudos que demonstrem especificamente como se dá a inserção da mulher na gestão do esporte, contemplando qual o perfil sociodemográfico das mulheres e quais os desafios e barreiras que as mulheres enfrentam para ocupar e se manter em cargos de gestão. Nesse contexto, a maioria dos estudos não aborda a questão de gênero atrelada à gestão do esporte no Brasil. Há um foco maior em analisar o perfil do gestor e não aprofundando na questão de gênero. Logo, a proposta dessa pesquisa foi responder essas questões e aumentar o acervo de estudos relacionado à gestão do esporte e questões de gênero.

3 Metodologia

3.1 Tipo de pesquisa

Este estudo teve abordagem qualitativa e caráter exploratório, realizado através de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica foi feita a partir de busca na literatura especializada, através de livros, artigos, teses e dissertações (inter)nacionais (Oliveira, 2011).

A pesquisa de caráter exploratório visa aprimorar as hipóteses, proporciona familiaridade com o campo de estudo e confirmar instrumentos de pesquisa. Essa pesquisa é o primeiro passo em um estudo mais amplo, sendo de grande importância para temas que foram pouco explorados (Gil, 2002).

3.2 Amostra do Estudo e Instrumentos

A população do estudo foi composta por gestoras que atuam na área de gestão do esporte em todo o Brasil. Mulheres gestoras que atuam em diferentes níveis gerenciais (Gerente de Recursos Humanos, Gerente de esportes, Diretora de esportes, Coordenadora de esportes, Supervisora de esportes e etc.), onde estas devem tomar decisões e devem prestar contas do funcionamento das atividades (Amaral, 2014).

A seleção da amostra foi intencional e por convite. Gestoras atuantes nas áreas de gestão do esporte (privado e público) foram convidadas para participar do estudo, sendo considerado qualquer nível gerencial. Para chegar a essas mulheres foi feita uma busca em perfis do *Instagram/Facebook*, a qual foi encontrado grupos de pesquisas que estudam a temática gestão do esporte e assim se formando uma rede de contatos. Através dos grupos também foi encontrado perfis de mulheres que atuam na área. As profissionais que não aceitarem participar da pesquisa e que não responderem todos os instrumentos da pesquisa foram excluídas.

Foi utilizado para a pesquisa de campo um questionário online, o qual abordou o perfil das gestoras referente aos seus dados sociodemográficos, identificação e formação, tendo como referência o estudo realizado por Amaral (2014), que visava conhecer verificar o perfil dos gestores do esporte do município de São Paulo. Este conteve questões abertas e fechadas, o qual dispôs de informações específicas de cada profissional, como, por exemplo, idade, gênero, informações a respeito de sua formação e dados, tais como, nome do cargo, nível funcional, como chegou ao mesmo, entre outros. Além do questionário, conteve também questões abertas, relacionadas aos desafios e barreiras que as mulheres enfrentaram para se inserirem na área de gestão do esporte. O questionário foi produzido e aplicado através de um formulário do *google forms*.

Foi realizada uma pesquisa para encontrar as mulheres gestoras atuantes na área. As voluntárias responderam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no início do questionário, contendo todas as informações sobre a pesquisa e qual a sua finalidade (Apêndice 1). Posteriormente o cumprimento da primeira fase da pesquisa que se resumiu em aceitar o Termo de Consentimento Livre e respeitando os critérios de inclusão, as voluntárias responderam o questionário (Anexo 1). As participantes poderiam desistir a qualquer momento, não sendo forçado a responder às perguntas do questionário. Na amostragem desse estudo houve vinte e três mulheres, dentre elas apenas duas não aceitaram participar da pesquisa.

Os dados foram analisados descritivamente utilizando a Técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2011), esta técnica contém três fases principais, as quais são: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Onde a pré fase é a fase de sistematização e nela conteve as seguintes atividades: escolha do documento, leitura flutuante, elaboração de indicadores e referenciação dos índices, objetivos e formulação de hipótese e, finalmente a preparação de material.

4 Análise e Discussão dos Resultados

Os dados coletados foram dispostos em tabelas visando a organizar e facilitar a interpretação desses.

Tabela 1 – Dados sociodemográficos das gestoras.

Variáveis	N (%)
Idade	
Até 29	11 (52,4 %)
30-39	6 (28,6%)
40-49	3 (14,3%)
50-59	1 (4,8%)
Mais de 60	-
Estado Civil	
Solteira	16 (76,2%)
Casada	4 (19%)
Divorciada	1 (4,8%)
Viúva	-
Outro	-
Cidade/Estado em que reside	
Araguari-MG	1(5%)
Brasília-DF	1(5%)
Campinas-SP	1(5%)
Florianópolis-SC	1(5%)
Itajaí-SC	1(5%)
Jequié-BA	1(5%)
Passos-MG	2(10%)
Rio de Janeiro-RJ	1(5%)
Salinas-MG	1(5%)
São José dos Campos-SP	1(5%)
São Paulo-SP	2(10%)
Uberlândia-MG	7(35%)
Filhos	
Nenhum	18(90%)
1 ou mais	2(10%)
Cor/Etnia	
Preta	2(9,6%)
Parda	3(14,3%)
Indígena	1(4,8%)
Amarela	-
Branca	15(71,4%)

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo os dados coletados na Tabela 1 foi possível perceber que mais da metade das gestoras apresentam idade de até 29 anos. Quando considerado as entrevistadas até 39 anos esse valor chega a 81%. Isso demonstra que a pouca idade não é um fator limitante para se tornar gestora, sendo, na verdade, um fator influenciador positivo.

O estado civil das gestoras também demonstrou uma enorme diferença, pois, mais de 75% das entrevistadas não são casadas e quando considerada as que não possuem relação matrimonial atualmente o valor passa de 80%. Isso possui uma relação direta com as gestoras que não possuem filhos, pois, apenas 10% das entrevistadas possuem filhos. Isso, pode estar relacionado com as longas jornadas de trabalho e seu trabalho exaustivo, que, muitas vezes as gestoras acumulam as atividades profissionais com mais de um emprego.

Trabalho realizado por Ferreira (2012) também verificou uma dificuldade na conciliação da vida profissional e particular de gestoras esportivas. A dificuldade do apoio dos parceiros foi um dos motivos indicados por gestoras para ocorrer o divórcio, devido a isso um segundo estudo verificou que 43% das mulheres que ocupavam cargos de liderança estava divorciada, enquanto isso, homens que ocupavam cargos similares, apenas 13% apresentavam a mesma situação civil (Pfister & Radtke, 2007).

Conforme citado por Pfister e Radtke (2007, p.110) em uma pesquisa qualitativa com 23 mulheres detentoras de cargas de liderança em diversas organizações esportivas Alemãs, ele caracterizou essas mulheres com o seguinte perfil:

As mulheres de carreira são, na absoluta maioria, solteiras e sem filhos. Conforme se verifica em vários estudos em outras áreas ocupacionais, avançar na carreira depende, em alto grau, do suporte da família, sobretudo da mulher, que libera seu marido vitorioso da labuta do lar, faz o trabalho doméstico e cria os filhos e, possivelmente, abandona sua própria carreira para dar suporte à do marido. O quadro reverso é ainda muito raro.

Ainda hoje a mulher é vista por muitos como a responsável por cuidar das atividades domésticas e cuidar dos filhos e maridos. Devido a isso muitas mulheres gestoras optam por permanecerem solteiras e não possuir filhos, pois, esses fatores são de grande relevância para a progressão e manutenção da carreira profissional (Derós & Goellner, 2009).

Esses resultados relacionados a idade, estado civil e filhos contrastam com pesquisa realizada por Silveira e Gouvêa (2008) no qual o perfil das gestoras em sua maioria foram mulheres mais velhas, com idade entre 33 e 54 anos. Nessa mesma pesquisa foi verificado que a maioria das gestoras estava casadas e possuíam filhos. Dessa forma, é possível verificar que o perfil da gestora mudou radicalmente ao longo dos anos. Além de ser variável, dependendo da área de atuação. A questão da idade, em média, foi reduzida, além disso, as mulheres em sua maioria estão solteiras e não possuem filhos.

Isso demonstra que houve uma considerável mudança de comportamento social ao longo dos anos. As mulheres cada vez mais estão independentes e focadas mais em sua vida profissional.

Com relação à cor e a etnia das gestoras de esporte foi possível verificar que a maioria são mulheres brancas, em mais de 70% das entrevistadas.

Tabela 2 – Dados sobre a formação acadêmica das gestoras.

Variáveis	N (%)
Formação	
Ensino Fundamental	2(9,5%)
Ensino Médio	2(9,5%)
Ensino Técnico	-
Ensino Superior	16(76,2%)
Pós-Graduação – Especialização	2(9,5%)
Pós-Graduação – Mestrado	4(19%)
Pós-Graduação – Doutorado	-
Ensino superior	
Administração	2(10%)
Artes Plásticas	1(5%)
Direito	2(10%)
Educação Física	14(70%)
Marketing	1(5%)

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme verificado na Tabela 2, a formação profissional das gestoras é constituída majoritariamente por mulheres que possuem ao menos curso superior. Apenas 17% das entrevistadas não possuem o ensino superior. Esse número é inferior as profissionais que, além de serem graduadas, ainda possuem uma formação complementar com especialização ou

mestrado. Dentre as pós-graduações realizadas pelas profissionais entrevistadas pouco mais de 45% realizaram a pós-graduação na área de gestão.

Dentre as entrevistadas verificou-se que 70% possuem graduação em Educação física. Isso demonstra que profissionais de Educação Física são preferencialmente escolhidos para ocupar cargos de gestão do esporte. Além disso, mais de 63% das entrevistadas possuem pós-graduação na área de educação física.

Tabela 3 – Informações sobre o cargo como gestora.

Variáveis	N (%)
Nível funcional	
Gerente	2(9,5%)
Supervisora	2(9,5%)
Coordenadora	2(9,5%)
Chefe	10(47,7%)
Encarregada	1(4,8%)
Vice-presidente	-
Presidenta	2(9,5%)
Consultora	1(4,8%)
Analista	1(4,8%)
Inserção no cargo	
Seleção externa RH	5(23,8%)
Promoção / Seleção interna RH	4(19,2)
Indicação diretoria	2(9,5%)
Fundadora	10(43,2%)
Carga horária semanal	
20h	2(9,6%)
30h	3(14,4%)
40h	10(48%)
44h	1(4,8%)
50h	2(9,6%)
55h	1(4,8%)
60h	1(4,8%)
Outra profissão	
Consultoria esportiva	2(9,6%)
Representante comercial	1(4,8%)
Empreendedora em outro ramo	2(9,6%)
Professora em escola	2(9,6%)
Não	11(52,8%)
Sim (não especificou)	2(9,6%)
Salário mensal em reais	
Até 1 mil	3(14,3%)
De 1001,00 a 3000,00	6(28,6%)
De 3001,00 a 5000,00	9(42,9%)
De 5001,00 a 7000,00	1(4,8%)
Acima de 7001,00	2(9,5%)

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 3 indica que o nome do cargo das gestoras entrevistadas variou muito, apesar de terem o cargo de gestão foi verifica profissionais que tiveram como denominação do cargo de professora/gerente até gerente esportiva. Isso se deve a organização da instituição que a profissional trabalha, pois, em algumas situações, a gestora pode exercer além da gestão outras atividades como professora e, em alguns casos, inclusive acumular essas funções.

O espaço de trabalho das profissionais também apresentou uma enorme variedade de locais. Isso se deve ao fato que o cargo de gestão é imprescindível em diversas instituições de

esporte. Sendo assim, foi possível verificar que essas profissionais atuam em locais como clubes, escolas, academias e diversos outros espaços.

As organizações esportivas no Brasil não possuem um entendimento de qual é sua função na sociedade brasileira. Há diversos pontos de vistas relacionados a esses temas tanto do ponto de vista do setor público, da iniciativa privada e do meio acadêmico. As organizações esportivas, as quais necessitam de gestores de esporte, possuem diversificadas fundamentações teóricas, com autores apresentando visões diferenciadas do seu conteúdo. Isso explica cada vez mais a dificuldade em uma padronização em qualquer direção sobre o espaço de trabalho dos gestores esportivos (Bastos & Mazzei, 2020).

Dentre as profissionais entrevistadas foi possível verificar que quase metade delas são fundadoras da instituição que atua como gestora. Dessa forma, é possível inferir que além da função de gestão ainda acumulam a função de chefia, esses números são confirmados através da análise dos dados coletados no nível funcional.

Na Tabela 3 é possível confirmar que 47,7% das entrevistadas são chefes e 43,2% das gestoras são as fundadoras. A seleção externa, realizada pelos setores de recursos humanos, apresenta o segundo maior valor de inserção no cargo de gestora, com 23,8%. A promoção e seleção interna do setor de recurso humano apresentou o menor índice percentual de se inserir no cargo de gestão, com menos de 5% das entrevistadas selecionadas. Demonstrando que são raras as situações que uma mulher entra em uma instituição esportiva e consegue evoluir até a função de gestora.

Devido à complexidade da função de gestão mais da metade das entrevistadas não atuam em outras profissões. Isso é confirmado na jornada de trabalho semanal das profissionais entrevistadas, já que, mais de 75% delas trabalham no mínimo 40h semanais nas suas respectivas funções. Estudo realizado por Ferreira et al. (2013) apresentou resultado diferente do apresentado nesse trabalho, já que, as gestoras predominantemente possuem outra atividade por estarem insatisfeitas com a remuneração apenas de gestora.

Com relação ao salário mensal das gestoras foi verificado que 42,9% delas ganham entre R\$3000.00 e R\$5000.00 reais e o mesmo valor percentual ganham abaixo de R\$3000.00. Isso demonstra uma desvalorização das mulheres nessa função de gestão esportiva.

Quando verificado a quantidade de funcionários subordinados foi possível verificar que muitas gestoras não possuem funcionários, sendo essas mais de 25%. Isso colabora com os dados coletados no campo de inserção no cargo e nível funcional, pois, elas são as próprias fundadoras da empresa, acumulando as funções de chefia, gestora e executora da atividade.

A tabela a seguir consta algumas das barreiras e desafios sofridos pelas gestoras entrevistadas.

Tabela 4 – Sobre desafios e barreiras sofridos pelas gestoras.

Pergunta 1: Você sofre preconceito por ser mulher?	N(%)
Sim	12(57%)
Não	9(43%)
Pergunta 2: Você acredita que foi desafiante para você se inserir no cargo de gestão?	
Sim	20(95%)
Não	1(5%)

Pergunta 3: Você percebe alguma barreira no seu ambiente de trabalho por ser mulher?	
Sim	11(52%)
Não	10(48%)
Pergunta 4: Você acredita que o ambiente esportivo é receptivo e acolhedor para as mulheres no geral?	
Não	16(80%)
Sim	4(20%)

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Pergunta 1 da Tabela 4 foi questionado se as mulheres sofrem preconceitos devido ao seu gênero, mais da metade das entrevistas confirmaram que sofrem preconceito. Dentre esses preconceitos foram citados alguns diretamente ligados a profissão como a questão salarial ser inferior apenas por serem mulheres. Além disso, elas também relataram sofrer assédio, machismo e lesbofobia.

Uma das entrevistadas (G1) relatou um problema diretamente ligado as relações interpessoais de trabalho, conforme descrito a seguir: *“Na verdade, muitas vezes sou subestimada em conversa ou negociação, tendo que me posicionar de forma firme e demonstrar maior conhecimento, para impor respeito.”*

Essa prática é algo comum no cotidiano da mulher, não se limitando ao ambiente de trabalho, pois, isso ocorre em diferentes situações e locais, como no ambiente familiar, em conversa com amigos e no ambiente acadêmico, como foi citado por uma das entrevistadas (G2) *“Atualmente sinto mais o preconceito na área acadêmica, a qual sigo em grupo de estudos do que na instituição a qual pertença. Na universidade os homens seguem fechados nos grupinhos deles, as indicações para palestras são sempre dos parceiros colegas homens. Já na empresa a qual trabalho há um olhar para equidade de gênero. A sensação é mais pontual, comportamental de colegas pares conservadores e machistas.”*

Na Pergunta 2 da Tabela 4 foi questionado os desafios sofridos na inserção do cargo de gestão, dentre as gestoras entrevistadas, mais de 90% delas confirmaram que foi desafiador se inserir no cargo de gestora. Dentre os principais desafios citados alguns estão relacionados ao fato de serem mulheres, como, o preconceito de gênero e a falta de referências femininas de gestoras. Como citou uma das entrevistas (G3) quando questionado as maiores dificuldades: *“Provar o tempo todo a minha capacidade de administrar e lidar com o assédio.”* e confirmada por outra entrevistada *“Estar sempre entregando mais que um colega homem entregaria. Autoconfiança. Preconceitos por parte de parceiros externos. Barreiras invisíveis e reflexo do comportamento social como um todo.”*

Além desses problemas, também foram relatados desafios como dificuldades na liderança, insegurança, ausência de formação específica na área de gestão, altos valores de cursos para complementação de formação na área de gestão e preconceito devido à área de formação. Esses problemas são sintetizados pela resposta de uma das gestoras (G4): *“Poucas opções de formação específica para a área no Brasil. Os cursos são muito caros, e existe um preconceito sobre os profissionais de Educação Física não serem capacitados para atuarem como gestores esportivos.”*

Ainda na Tabela 4 na Pergunta 3 foi questionado se elas possuem barreiras no ambiente de trabalhado devido ao gênero, e, foi confirmado por mais da metade das entrevistas. Sendo as barreiras citadas o assédio, a descredibilidade por ser mulher, a resistência masculina de ter uma figura feminina como líder e também a falta de representativa feminina na área.

Algumas vezes, os problemas enfrentados pelas gestoras são diversos, como é citado por uma delas (G5): “*Desconfiança, descredibilidade, falta de reconhecimento (inclusive financeira), resistência de liderar outros homens.*” e confirmado por outra (G6) “*Baixa remuneração, diferenciação entre ambiente profissional de ambiente social, assédios.*”. O fator da idade, em conjunto com outros, também foi ressaltado por uma dessas profissionais: “*Ser muitas vezes subestimada por ser jovem e mulher, as vezes me sinto deslocada em algumas situações.*”.

A pequena diferença, entre as mulheres que percebem ou não barreiras no ambiente de trabalho, pode estar ligado ao fato de muitas delas serem proprietárias do próprio negócio e, em algumas situações, não possuem funcionários.

Os dados apresentados nas outras perguntas colaboram aos dados coletados na Pergunta 4 na Tabela 4. Pois, 80% das mulheres gestoras entrevistadas não consideram o ambiente esportivo receptivo para as mulheres. Esse dado é facilmente comprovado quando se verifica a participação de mulheres brasileiras nas olimpíadas. O primeiro homem brasileiro a competir em uma olimpíada foi nos Jogos Olímpicos de 1920 da Antuérpia, já a primeira mulher brasileira a competir foi apenas nos Jogos Olímpicos de Tóquio em 1964, ou seja, 44 anos após a primeira competição realiza por homens (Oliveira & Teixeira, 2009).

Estudo realizado por Caron et al. (2015) foi analisado quem ocupava diversos cargos de poder relacionados a esporte no estado do Paraná. Nesse estudo foi possível verificar que todos os cargos analisados, os quais foram Secretários de Estado de Esporte e do Turismo, Secretários Municipais de Esporte, Conselheiros Estaduais de Esporte e Lazer, Presidentes de Entidades de administração do desporto e Coordenadores de Cursos de Graduação em Educação Física, em todos esses cargos analisados a maioria dos ocupantes do gênero masculino. Além disso, houve cargos que jamais foram ocupados por mulheres. Corroborando com os dados coletados nessa pesquisa.

Esse estudo apresentou resultados similares ao realizado por Gomes (2005) que analisou a participação de mulheres no Ministério do Esporte e foi verificado que a maioria das mulheres ocupava cargos de assessoria, com uma representatividade de pouco mais de 20% em cargos relacionados a chefia, diretoria ou gestão.

Analisando as confederações e federações brasileiras de esporte o número de gestoras também foi extremamente baixo, com 1,8% e 6,5%, respectivamente. Os baixos percentuais de gestoras esportivas também são verificados em diversas pesquisas realizadas em todo o mundo (Gomes & Mourão, 2006).

Estudo elaborado por Miragaya (2002) constatou que esse baixo índice de mulheres em posições administrativas importantes também estende ao nível olímpico já que o Comitê Olímpico Internacional (COI) possui apenas 5% de mulheres em cargos de chefia e gestão. Quando analisado o Comitê Olímpico Brasileiro (COB) esse valor ainda é menor, tendo apenas 4% de representatividade feminina (Gomes, 2005; Oliveira & Teixeira, 2009). Esse problema não é restrito a esfera esportiva, pois, também se estende a diversos outros setores como as diversas esferas do poder público, as forças armadas, as instituições hospitalares, entre outros (Silva et al., 2016; Inter-Parliamentary Union, 2015; Matos et al., 2016).

5 Conclusão

De acordo com os dados levantados, foi possível verificar que o perfil sociodemográfico das gestoras é predominantemente jovem, com idade inferior a 30 anos de idade, solteiras e brancas. Sobre a sua formação acadêmica é possível afirmar que em sua maioria são mulheres graduadas em Educação Física com pós-graduação ao nível de especialização.

Dentre as informações sobre o cargo de gestora, as denominações do cargo são diversas, assim como o espaço de trabalho. O nível funcional das entrevistadas apresentou que essas gestoras em sua maioria são proprietárias do negócio, sendo essa resposta obtida em quase 50% das vezes. Esses dados apresentam relação direta com a forma de inserção no cargo, pois a maioria das entrevistadas foi as fundadoras das empresas nas quais trabalham.

Quando questionado os desafios e barreiras enfrentadas pelas gestoras foi possível verificar o quanto é desafiador para uma mulher com intenção de trabalhar como gestora no campo do esporte. A falta de receptividade para as mulheres é evidenciada nas respostas coletas. As quais sofrem diversos preconceitos e dificuldade de demonstrar sua capacidade devido ao gênero.

Logo, é necessário a ampliação dessa categoria de análise, para que esses problemas continuem a ser evidenciados para haver um amplo campo de estudo que evidencie as dificuldades encontradas pelas gestoras para que assim elas consigam combater esses problemas e permitir que esse espaço, o qual apresenta pequena representatividade feminina, possa crescer.

6 Referências

AMARAL, C. M. dos S. **Gestor de instalações esportivas do município de São Paulo: perfil, formação e desempenho da função.** 2014. Dissertação (Mestrado em Estudos do Esporte) - Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.39.2014.tde-13022015-070420. Acesso em: 31 maio 2019.

AMARAL, C. M. dos S.; BASTOS, F. da C. O gestor esportivo no Brasil: revisão de publicações no país. **Revista Intercontinental de Gestão Desportiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 68-78, jun 2015.

AMARAL, C. M. dos S.; BASTOS, F. da C. **Perfil do gestor de instalações esportivas do município de São Paulo.** *Revista de Gestão e Negócios do Esporte*, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 50-63, mai. 2016.

AZEVEDO, P.H., Barros, J.F. & Suaiden, S. **Caracterização do perfil do gestor esportivo dos clubes da Primeira divisão de futebol do distrito federal e suas relações com a legislação esportiva brasileira.** *Revista da educação física/UEM*, Maringá, v. 15, n.1, p. 33-42, 1. sem. 2004.

AZEVEDO, P.H. **O esporte como negócio: uma visão sobre a gestão do esporte nos dias atuais estudos.** *Estudos*, Goiânia, v.36, n. 9/10, p. 929-939, set/out 2009.

BALTAR, P., LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

BASTOS, F. da C. **Administração esportiva: área de estudo, pesquisa e perspectivas no Brasil. Motrivivência,** Florianópolis, n. 20-21, p. 295-306, jan. 2003. ISSN 2175-8042.

BASTOS, F. da C.; MAZZEI, L. C. Organizações Esportivas: Conceitos, (Des)Entedimentos – propostas de modelo teórico unificado para o Brasil. Revista de Gestão e Negócios do Esporte (RGNE), São Paulo, v. 5, n.2, p. 55-81, jul.-dez./2020.

BELAN, B. B.. **Participação de mulheres na gestão esportiva: uma revisão sistemática.** Rio Claro: Universidade Estadual Paulista, 2015.

BORGES, N. **A evolução recente da mulher no mercado de trabalho brasileiro: perspectiva social e econômica.** 2009. Trabalho de conclusão de curso (TCC). Instituto de Economia, Unicampi, Campinas. 2009.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 de maio 2019.

CARON, A. E. G.; PEREIRA, C. M. S.; REIS, F. J.; AGUIAR, M. S. A mulher e o poder na estrutura esportiva do Estado do Paraná-Brasil. **Revista de ALESDE,** Curitiba, v. 6, n.2, p.1-14, Setembro de 2015.

CHIÉS, P. V.. “Eis quem surge no estádio: é Atalante!” A história das mulheres nos jogos gregos. **Movimento,** Porto Alegre, v. 12, n. 03, 2006, p. 99-121.

D’ ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias.** Psicol Am Lat. México. N.15, dez. 2008.

DERÓS, C. C.; GOELLNER, S.V. A mulher na gestão do esporte brasileiro: um estudo pioneiro. **Movimento,** Porto Alegre, v. 15, n. 02, p. 235-242, abr/jun de 2009.

SILVEIRA, A; GOUVÊA, A, B, C, T. Empreendedorismo Feminino: Mulheres Gerentes de Empresas. **FACES R. ADM,** Belo Horizonte, v. 7, n. 3, p. 124-138, jul/set. 2008.

FERREIRA, H. J. **O percurso de mulheres como técnicas esportivas no Brasil.** 2012. 101 f. Dissertação (Mestrado, Pós graduação em Educação Física) – Universidade Federal de Viçosa. Viçosa. 2012

FERREIRA, H.J; SALLES, J.G.C.; MOURÃO, L.; MORENO, A. A baixa representatividade de mulheres como técnicas esportivas no Brasil. **Movimento,** Porto Alegre, v. 19, n. 03, p. 103-124, jul/set 2013.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica.** 2002.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOI, I. C. G.. **A origem da cultura machista e a posição da mulher na sociedade.** Revista TC Brasil, João pessoa, v. 2, n. 1, p. 276-287, jan. 2018.

GOMES, A.F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão USP.** São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul/set 2005.

GOMES, E. M. de P.; GOMES, E. M. de P. **A inserção das mulheres na gestão do esporte brasileiro: desafios e perspectivas.** Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, São Paulo, v. 20, n. 5, p. 387-393, Jun. 2006.

GOMES, E. M. de P. **A participação das mulheres na gestão do esporte brasileiro: desafios e perspectivas.** Rio de Janeiro: Quartet, 2008.

GOMES, E. et al. **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. 151-173, jan./jun. 2012.

GOMES, E. M. de P. **Esporte e Inclusão Social: mulheres na gestão esportiva brasileira.** 2015. (Mestrado) - Curso de Educação Física, São Paulo.

INTER-PARLAMENTARY UNION. **New IPU and UN Women Map shows women's representation in politics stagnates.** Disponível em: <<https://www.ipu.org/news/pressreleases/2017-03/new-ipu-and-un-women-map-shows-womens-representation-in-politics-stagnates>>. Acesso em: 06 out. 2021.

MARONI, F. C.; MENDES, D. R.; BASTOS, F. da C. **Gestão do voleibol no Brasil: o caso das equipes participantes da Superliga 2007-2008.** Rev. bras. educ. fís. esporte (Impr.), São Paulo , v. 24, n. 2, p. 239-248, June 2010.

MATOS, D. J. et al. Mulheres nas Forças Armadas: Desenvolvimento Histórico-Jurídico da Participação Feminina na Defesa Nacional. In: CONGRESSO ACADÊMICO SOBRE DEFESA NACIONAL, 8., 2016. Trabalhos Acadêmicos; CONGRESSO ACADÊMICO SOBRE DEFESA NACIONAL (CADN), 13., 2016. [Anais...]. Rio de Janeiro, 2016. v. 1. p. 378-396.

MEIRA, T.; BASTOS, F.; BÖHME, M. **Análise da estrutura e organização esportiva da natação no Estado de São Paulo.** Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, v. 29, n. 4, p. 583-600, 1 dez. 2015.

MIRAGAYA, A. A mulher Olímpica: tradição versus inovação na busca pela inclusão. In: TURINI, Marcio; DA COSTA, Lamartine. . Rio de Janeiro: Editora Gama Filho, 2002. p. 763-791.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração.** Catalão – GO: UFG, 2011. Disponível em: https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 17 de mai. 2019.

OLIVEIRA, G. A. S.; TEIXEIRA, A. P. de O. Trilhando um novo caminho: A gestão esportiva. **Gênero**, Niterói, v.10, n. 1, p.101-118, 2. sem. 2009.

PARKHOUSE, B. **The management of sport: its foundation and application**. St. Louis: MosbyYear Book, 1991.

PFISTER, G. (2003). Líderes femininas em organizações esportivas. Tendências mundiais. **Movimento**, v. 09, n. 2, p. 11-35.

PFISTER, G.; RADTKE, S. Mulheres tomando a liderança ou mulheres tomando a liderança nas organizações esportivas alemãs. **Movimento**, Porto Alegre, v.13, n. 02, p.91-129, mai/ago 2007.

PIRES, G. M. V. da S.; LOPES, J. P. S. de R. Conceitos de gestão do desporto. Novos desafios, diferentes soluções. **Revista Portuguesa de Ciências de Desporto**, v.1, n.1, p.88-103, 2001.

RAGO, M. **A aventura de contar-se: feminismos, escrita de si e invenções da subjetividade**. Campinas: Ed. Unicamp, 2013.

ROCHA, C. M.; BASTOS, F. **Gestão do esporte: definindo a área**. Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, v. 25, p. 91-103, [S.I.], dez. 2011.

RUBIO, K.; SIMÕES, A. C. (1999). De espectadoras a protagonistas: a conquista do espaço esportivo pelas mulheres. **Movimento**. v. 11, p. 50-55.

SANTOS, M. A. G. N. et al. **A gestão do esporte como tema de pesquisa: análise da publicação científica**. **Motrivivência**, Florianópolis, v. 29, n. 50, p. 183-201, abr. 2017. ISSN 2175-8042.

SILVA, T. D., COUTO, A. M. S. **Análise da Estrutura Administrativa e Financeira do Esporte no Município de Ipiaú-BA**. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, São Paulo, vol.29, n.4, out./dez. 2015**.

SILVA, V. L. dos S. et al. Leadership practices in hospital nursing: a self of manager nurses. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 207, n. 51, 2016.

TEXEIRA, F. L.S, CAMINHA, I. O. **O preconceito no futebol feminino brasileiro: uma revisão sistemática**. **Movimento**, Porto Alegre, v.19, n. 01, p. 265-287, jan/mar. 2013.

ANEXOS

Anexo 1 - Termo de consentimento livre e esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “**ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS MULHERES NA GESTÃO DO ESPORTE**”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Thainá Garcia Gonçalves e Giselle Helena Tavares. Nesta pesquisa nós estamos buscando verificar como é a atuação das mulheres na gestão de clubes esportivos na cidade de Uberlândia-MG. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pelas pesquisadoras Thainá Garcia Gonçalves e Giselle Helena Tavares na Faculdade de Educação Física na Rua Benjamin Constant, nº 1286, você irá possuir um tempo para decidir se quer participar conf. item IV da Resol. CNS 466/12 ou Cap. III da Resol. 510/2016 quando for pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. Na sua participação você responderá um questionário que irá abordar o perfil do gestor referente aos seus dados sociodemográficos, identificação e formação a partir de uma ferramenta utilizada por Bastos et. al. (2006). Este vai conter questões abertas e fechadas, o qual irá dispor de informações específicas de cada profissional, como por exemplo, idade, sexo, informações a respeito de sua formação e dados sobre o que exerce no clube, tais como, nome do cargo, nível funcional, como chegou ao mesmo e etc. Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa. Os riscos são mínimos, pois, a resolução 466/12/CNS define que toda pesquisa gera o risco de identificação do participante da pesquisa, devido a isso, as pesquisadoras devem garantir o sigilo nas informações prestadas e evitar a identificação dos participantes. Em nenhum momento você será identificado. Os riscos podem ser considerados de ordem emocional, tendo em vista possível ansiedade no primeiro contato com a pesquisadora e com os instrumentos. O participante não passará por qualquer constrangimento. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você. Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Thainá Garcia Gonçalves e Giselle Helena Tavares, fone: 34-3218-2926, Rua Benjamin Constant, nº 1286.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante da pesquisa

Rubrica do Participante da pesquisa

Rubrica do Pesquisador

Anexo 2 - Diretrizes para autores da revista *PODIUM*

Política de submissão

A Comissão Editorial tem suas decisões e ações balizadas pelos princípios éticos que suportam as revistas científicas, e os editores devem acompanhar os mais recentes avanços editoriais científicos no mundo ibero-americano. Operacionalmente, a partir das etapas fornecidas pela plataforma Open Journal System (OJS), os artigos submetidos são avaliados pela Comissão Editorial no que se refere a seu mérito científico e adequação aos requisitos da American Psychological Association APA e demais preceitos editoriais da revista. **Veja o exemplo:** <https://libguides.library.usyd.edu.au/c.php?g=508212&p=3476096>

Os autores devem submeter o texto à revisão ortográfica, gramatical e normativa antes de apresentá-lo à Revista.

Todos os artigos submetidos a revista passam pela verificação do programa detector de plágio.

Em seguida, os textos submetidos são encaminhados a pelo menos dois pareceristas em sistema de blind review.

A partir das avaliações dos pareceristas, a Comissão Editorial pode decidir editar ou não os artigos submetidos além de sugerir mudanças eventuais de modo a adequar os textos.

Nenhum dos organismos editoriais, organizações de ensino e pesquisa ou pessoas físicas envolvidas nos conselhos, comitês ou processo de editoração e gestão da revista se responsabilizam pelo conteúdo dos artigos seja sob a forma de ideias, opiniões ou conceitos, devendo esta responsabilidade ser de inteira responsabilidade dos autores dos respectivos textos.

Diretrizes Gerais de Redação

1. O artigo submetido à Podium será avaliado primordialmente quanto a seu mérito científico; A revista Podium respeita a ética de publicação e segue integralmente os princípios de Código de Conduta do Committee on Publication Ethics (COPE) desde o início de suas atividades em 2012 e sendo membro efetivo do COPE desde 2020. <http://www.publicationethics.org/files/Code%20of%20conduct%20for%20journal%20editors4.pdf>
- Para redação e apresentação do texto é requerida a sua adequação às normas da American Psychological Association (APA). APA e deve ser escrito em fonte Times New Roman tamanho 12 em espaço simples. O layout da página deve ser papel A4 (29,7 x 21 cm), com margens: superior (3 cm), esquerda (3 cm), inferior (2 cm) e direita (2 cm);
 - O artigo deve possuir no mínimo 15 e no máximo 25 páginas, incluindo: Título, resumo, palavras-chave, Title, abstract, keywords, método, introdução, metodologia, análise e discussão dos resultados, conclusões e as referências;
 - Todos os artigos submetidos a revista passam pela verificação do programa *Oxsico* (antiplágio).

- Quadros, tabelas, gráficos e ilustrações (preto e branco ou coloridas) deverão ser incluídos no documento principal, na sequência em que aparecem no texto e escritas em tamanho 10;
- É permitido o máximo de quatro autores para cada artigo;
- O artigo deve ser inédito no Brasil ou em outro país, não sendo considerada quebra de ineditismo a inclusão de parte ou de versão preliminar do mesmo em anais de eventos científicos de qualquer natureza;
- O artigo não pode ser submetido à avaliação simultânea em outro periódico;
- O Editor pode aceitar ou não o artigo submetido para publicação, de acordo com a política editorial;
- O Editor pode ou não aceitar um artigo após o mesmo ter sido avaliado pelo sistema duplo-cego (Double Blind Review), o qual garante anonimato e sigilo tanto do autor (ou autores) como dos pareceristas;
- O Editor pode sugerir alterações do artigo tanto no que se refere ao conteúdo da matéria como em relação à adequação do texto às normas de redação e apresentação (APA);
- O artigo deve ser escrito de forma correta em termos gramaticais. Os pareceristas não farão correções;
- O artigo aprovado para publicação será submetido à edição final;
- No sistema OJS, adotado pela Revista Podium, o autor(es) terá a submissão do artigo automaticamente recusada pelo sistema se não aceitar as cláusulas de exclusividade, originalidade e de direitos autorais;
- O Sistema OJS anota a data de entrada e os passos do processo de avaliação e editoração do artigo, sendo que o autor(es) pode acompanhar o status de seu artigo, automaticamente pelo sistema;
- O editor e/ou qualquer indivíduo ou instituição vinculada aos seus órgãos colegiados não se responsabilizam pelas opiniões, ideias, conceitos e posicionamentos expressos nos textos, por serem de inteira responsabilidade de seu autor (ou autores);
- As avaliações são feitas em formulários de avaliação padronizado, havendo espaço para comentários personalizados, os quais são encaminhados ao autor(es) em caso de aceite condicional, correções ou recusa;
- O artigo deve ser submetido somente online pelo site <https://periodicos.uninove.br/podium/about/submissions#onlineSubmissions>

ADOÇÃO DO RESUMO ESTRUTURADO:

Em substituição ao resumo comum, a **PODIUM** solicita aos autores a elaboração de um resumo estruturado contemplando:

Composição do resumo estruturado

(máximo 250 palavras + título + palavras chave = em português, inglês e espanhol)

Título do trabalho

Objetivo do estudo (obrigatório): Indicar o objetivo do trabalho, ou seja, aquilo que ele pretende demonstrar ou descrever.

Metodologia/abordagem (obrigatório): Indicar o método científico empregado na condução do estudo. No caso dos ensaios teóricos, recomenda-se que o(s) autor(res) indiquem a abordagem teórica adotada.

Originalidade/Relevância (obrigatório): Indicar o gap teórico no qual o estudo se insere apresentando também a relevância acadêmica da temática.

Principais resultados (obrigatório): Indicar sucintamente os principais resultados alcançados.

Contribuições teóricas/metodológicas (obrigatório): Indicar as principais implicações teóricas e/ou metodológicas que foram alcançadas por meio dos achados do estudo realizado.

Contribuições sociais / para a gestão (opcional): Indicar as principais implicações gerenciais e/ou sociais alcançadas por meio dos achados do estudo realizado.

Palavras-chave: entre três e cinco palavras-chave que caracterizam o trabalho.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao editor".
2. O arquivo da submissão está em formato Microsoft Word, OpenOffice ou RTF.
3. A identificação de autoria do trabalho deve ser removida do arquivo e da opção Propriedades no Microsoft Word.
4. URLs para as referências foram informadas quando possível.
5. O texto está em espaço simples; usa uma fonte de 12-pontos; emprega itálico em vez de sublinhado (exceto em endereços URL); as figuras e tabelas estão inseridas no texto, não no final do documento na forma de anexos.
6. O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em [Diretrizes para Autores](#), na página Sobre a Revista.
7. Em caso de submissão a uma seção com avaliação pelos pares (ex.: artigos), as instruções disponíveis em Assegurando a avaliação pelos pares cega foram seguidas.
8. **CADASTRO NO ORCID**

Como forma de padronização de autoria, o Comitê da **PODIUM** tornou obrigatória a inclusão do iD do ORCID no ato da submissão. Após a primeira análise, antes de encaminharmos para avaliação, os manuscritos que não tiverem no sistema o ORCID informado, serão notificados

para a inclusão do registro do identificador, e deve conter no ato do registro, informações da **formação acadêmica** e o **vínculo empregatício** (emprego, caso tenha).

- O identificador ORCID pode ser obtido gratuitamente no endereço: <https://orcid.org/register>.
- Você deve aceitar os padrões para apresentação de iD ORCID, e incluir a URL completa, acompanhada da expressão "http://", no seu cadastro, logo após o e-mail (por exemplo: <http://orcid.org/0000-0002-1825-0097>). **É obrigatório o registro ORCID de todos os autores.**

Declaração de Direito Autoral

Autores que publicam nesta revista concordam com os seguintes termos:

O(s) autor(es) autoriza(m) a publicação do texto na revista;

O(s) autor(es) garantem que a contribuição é original e inédita e que não está em processo de avaliação em outra(s) revista(s);

A revista não se responsabiliza pelas opiniões, idéias e conceitos emitidos nos textos, por serem de inteira responsabilidade de seu(s) autor(es);

É reservado aos editores o direito de proceder a ajustes textuais e de adequação às normas da publicação.

Autores mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a **Licença Creative Commons Attribution** que permite o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria e publicação inicial nesta revista.

Autores têm autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não-exclusiva da versão do trabalho publicada nesta revista (ex.: publicar em repositório institucional ou como capítulo de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial nesta revista.

Autores têm permissão e são estimulados a publicar e distribuir seu trabalho online (ex.: em repositórios institucionais ou na sua página pessoal) a qualquer ponto antes ou durante o processo editorial, já que isso pode gerar alterações produtivas, bem como aumentar o impacto e a citação do trabalho publicado (Veja O Efeito do Acesso Livre) em <http://opcit.eprints.org/oacitation-biblio.html>

Política de Privacidade

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.

Anexo 3 - Questionário (Perfil dos Gestores de Instalações Esportivas) – Adaptado
 Perfil sociodemográfico

1. **Idade:**

- Até 29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- Mais de 60

2. **Qual seu estado civil?**

- Solteira
- Casada
- Divorciada
- Viúva
- Outro

3. **Qual cidade/estado reside atualmente?**

4. **Possui filhos (as)? Se sim quantos (as)?**

5. **Dentre as seguintes alternativas, você se reconhece ou se identifica como de cor/etnia:**

- Preta
- Parda
- Indígena
- Branca

Formação acadêmica

6. **Marque todas as opções que se adequem e, para os itens de “Ensino Técnico” em diante, informe qual o curso correspondente**

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Técnico
- Ensino Superior
- Pós Graduação – Especialização
- Pós Graduação – Mestrado
- Pós Graduação – Doutorado

6.1 Se você possui ensino técnico, qual você possui?

6.2 Se você possui ensino superior, qual você possui?

6.3 Se você possui Pós Graduação - Especialização, qual você possui? E em qual instituição?

6.4 Se você possui Pós Graduação - Mestrado, qual você possui? E em qual instituição?

6.5 Se você possui Pós Graduação - Doutorado, qual você possui? E em qual instituição?

Informações sobre a gestão do esporte

7. **Nome do cargo (exemplo, auxiliar administrativo, gerente esportivo, marketing, etc).**

**8. Em sua atuação como gestora do esporte, voce atua em qual/quais espaços?
(exemplo academia, clubes, centro cultural, parques, quadras esportivas, outros).**

9. Nível Funcional:

- Gerente
- Supervisora
- Coordenadora
- Chefe
- Encarregada
- Vice-presidente
- Presidente
- Secretária
- Outros

10. Chegou ao cargo através de:

- Seleção externa RH
- Promoção / Seleção interna RH
- Indicação diretoria
- Já pertencia ao quadro de funcionários

11. Carga horária semanal:

12. Exerce outra atividade ou profissão? Se sim, quais?

13. Salário mensal em reais

- Até 1 mil
- De 1001,00 a 3000,00
- De 3001,00 a 5000,00
- De 5001,00 a 7000,00
- Acima de 7001,00

14. Número de funcionários subordinados:

- Técnicos: _____
- Administrativos: _____
- Operacionais: _____
- Outros: _____

Desafios e barreiras

15. Você sofre preconceitos por ser mulher na area de gestão ?

- Sim
- Não

16. Liste quais os preconceitos você sofre por ser mulher na área de gestão:

17. Você acredita que foi desafiante para você se inserir no cargo de gestão?

- Sim
- Não

18. Liste quais foram os principais desafios que você teve para se inserir no cargo de gestão que você ocupa:

19. Você percebe alguma barreira no seu ambiente de trabalho por ser mulher?

- Sim
- Não

20. Liste quais são as principais barreiras enfrentadas dentro do seu ambiente de trabalho:

21. Você acredita que o ambiente esportivo é receptivo e acolhedor para as mulheres no geral? Justifique sua resposta.

22. Se tiver alguma gestora que conheça e que possa responder esse questionário nos indique aqui por gentileza deixando seu nome, telefone, se possível, ou email para contato