



CATOLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

*BARREIRAS E META-ESTEREÓTIPOS NA
ASCENSÃO DAS MULHERES A CARGOS DE
LIDERANÇA EM CONTEXTO DESPORTIVO*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do
grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Rita Sousa Barbosa

Porto, Junho, 2025



CATOLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

*BARREIRAS E META-ESTEREÓTIPOS NA
ASCENSÃO DAS MULHERES A CARGOS DE
LIDERANÇA EM CONTEXTO DESPORTIVO*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do
grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Rita Sousa Barbosa

Trabalho efetuado sob a orientação de
Professora Doutora Catarina Morais

Porto, Junho, 2025

Agradecimentos

Ao chegar ao fim deste percurso, é impossível não olhar para trás e reconhecer que esta conquista não é apenas minha.

Em primeiro lugar, quero agradecer a toda a docência da Faculdade de Psicologia da Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto, pelo contributo inestimável na minha formação académica e profissional. Um agradecimento muito especial à Professora Doutora Catarina Morais, por toda a orientação, dedicação e disponibilidade ao longo dos últimos meses na escrita desta dissertação.

Agradeço também a todos os participantes deste estudo, pela sua generosidade, disponibilidade e colaboração na recolha de dados, sem os quais este trabalho não teria sido possível.

Aos meus pais, o meu mais profundo agradecimento. Obrigada por me terem proporcionado tudo, por estarem sempre presentes, mesmo nos momentos mais difíceis, e por serem uma fonte constante de força, inspiração e amor incondicional.

Ao meu irmão, por ser mais do que um irmão: um verdadeiro amigo, sempre pronto a ouvir, apoiar e fazer-me sorrir quando mais preciso.

Ao Miguel, o meu companheiro nesta jornada. Obrigada por tornares este caminho mais bonito, leve e cheio de significado. A tua presença foi sempre um porto seguro.

Aos meus amigos — vocês sabem quem são — obrigada por nunca me deixarem desistir, por caminharem ao meu lado com lealdade, alegria e coração aberto.

Foi o tempo que dedicaste à tua rosa que a fez tão importante.

O Príncipezinho, Antoine de Saint-Exupéry

Resumo

Apesar dos avanços na igualdade de género, a sub-representação de mulheres em cargos de liderança no desporto continua a ser uma realidade persistente, refletindo desigualdades estruturais, culturais e interpessoais. Neste contexto, torna-se relevante explorar as experiências e perceções das mulheres que ocupam funções de liderança no desporto. Assim, este estudo qualitativo pretende compreender as barreiras e meta-estereótipos percecionados por treinadoras de diferentes modalidades desportivas, e analisar se essas perceções diferem consoante a representatividade de género em cada modalidade. Através de entrevistas semiestruturadas com 20 treinadoras de diferentes modalidades foram identificadas três categorias principais de obstáculos: (1) os (meta)estereótipos sobre o papel da treinadora, que incluem perceções sobre competências, expressividade emocional e papéis de género; (2) o impacto desses estereótipos, visível na internalização e na alteração comportamental; e (3) as condições laborais, com destaque para vínculos contratuais precários. A análise revelou que, embora as barreiras estejam presentes em todas as modalidades, o seu tipo e expressão variam consoante a predominância de género no contexto desportivo. O estudo reforça a necessidade de intervenções específicas para promover a inclusão e a equidade de género em posições de liderança no desporto.

Palavras-Chave: Treinadoras; Contexto desportivo; Meta-estereótipos; Desigualdades de género

Abstract

Despite advances in gender equality, the underrepresentation of women in leadership positions in sport remains a persistent reality, reflecting structural, cultural, and interpersonal inequalities. In this context, it is important to explore the experiences and perceptions of women who hold leadership roles in sport. This qualitative study aims to understand the barriers and meta-stereotypes perceived by female coaches across different sports disciplines and to analyze whether these perceptions vary according to gender representation within each sport. Through semi-structured interviews with 20 coaches from various disciplines, three main categories of obstacles were identified: (1) the (meta)stereotypes surrounding the role of the female coach, including perceptions of competence, emotional expressiveness, and gender roles; (2) the impact of these stereotypes, evident in internalization and behavioral changes; and (3) working conditions, particularly precarious contractual arrangements. The analysis revealed that although these barriers are present across all sports, their type and manifestation vary depending on the gender dominance in the sporting context. The study highlights the need for targeted interventions to promote gender inclusion and equity in sports leadership positions.

Keywords: Women Coaches; Sporting environment; Meta-stereotypes; Gender-based disparities

Índice

Representação das mulheres no mercado de trabalho	1
Barreiras à participação de mulheres em cargos de liderança.....	3
Método.....	6
Recolha de dados	6
Análise de Dados	7
Instrumento	7
Participantes.....	8
Apresentação e discussão de resultados	10
Conclusão	22
Referências Bibliográficas	25
Anexos.....	29
Anexo A.....	30
Anexo B.....	31
Anexo C.....	32

Índice de Tabelas e Figuras

Tabela 1 – <i>Caracterização Completa dos Participantes</i>	16
Figura 1 – <i>Árvore de categorias da temática “Obstáculos”</i>	17
Figura 2 – <i>Árvore de categorias da temática “ Comparação entre modalidade”</i>	24
Tabela 2 – <i>Tabela de referências cruzadas “Obstáculos enfrentados vs. Contexto”</i>	26

Representação das mulheres no mercado de trabalho

Mulheres e homens, ao longo da história, desempenharam papéis sociais muito distintos. Durante vários séculos, a mulher viveu numa sociedade onde desempenhava um papel dirigido unicamente para a família, sendo responsável pelas lides domésticas e pela educação dos filhos, enquanto o homem era o responsável por trabalhar e pelo sustento da família (García-Sánchez, et al., 2019). Com a revolução industrial e as duas grandes guerras mundiais, verificaram-se alterações radicais no mundo de trabalho que permitiram que as mulheres conquistassem espaço.

Após a Segunda Guerra Mundial, verificou-se uma mudança considerável no que diz respeito à entrada das mulheres no mercado de trabalho. Durante este período, aproximadamente três em cada cinco mulheres encontravam-se a trabalhar ou à procura de trabalho, representando 47% da força de trabalho total (Oliveira et al., 2018). Assim, verificou-se uma redução nas diferenças entre as taxas de participação no mercado de trabalho de homens e mulheres (Statistics, 2016). Este aumento foi impulsionado principalmente por movimentos pelos direitos das mulheres e mudanças nas políticas de emprego, refletindo um avanço significativo na luta pela igualdade de género e nas oportunidades económicas para mulheres em todo o mundo (Flores, 2021). Os movimentos sociais que se seguiram desempenharam ainda um papel crucial nas melhorias das condições de trabalho para as mulheres e minorias em diversos setores, promovendo um aumento da igualdade de género, de salários justos, de benefícios e proteção contra assédio e discriminação (Flores, 2021).

Apesar de toda a evolução que se tem verificado, no que diz respeito ao contexto português, e apesar de quase metade da força de trabalho ser composta por mulheres, a sua progressão para cargos de liderança tem sido gradual. À medida que aumenta o nível de responsabilidade do cargo, a presença feminina diminui, sendo ainda menor em empresas de maior dimensão (Informa D&B, 2023).

Segundo a mesma fonte, em 2023 as mulheres representam aproximadamente 42% do total de trabalhadores, mas ocupam apenas um terço dos cargos de decisão e 27% dos cargos de liderança, com percentagens ainda menores em funções de direção geral (14%) e nos conselhos de administração (16%). Os setores de serviços gerais (70%), alojamento e restauração (53%) e retalho (53%) são os que apresentam uma maior percentagem de mulheres na força de trabalho e em cargos de liderança. No entanto, apesar de menos discrepante, a percentagem feminina a ocupar estes cargos continua a ser inferior à percentagem masculina (Informa D&B, 2023).

Apesar do conhecimento existente de que a diversidade de género pode impactar positivamente tanto as interações interpessoais, como o conselho de administração (*Women in*

Business and Management: The Business Case for Change, 2024), a discrepância existente entre os dois géneros é um quadro representativo de vários setores, nomeadamente do setor desportivo. Neste contexto, e sendo este maioritariamente masculino, apesar dos avanços significativos e recentes no que concerne à participação das mulheres na força de trabalho, a representação feminina em cargos de liderança desportiva permanece baixa (Joecks et al., 2013; Terjesen et al., 2009; Torchia et al. 2011). Assim, estudar o contexto desportivo é crucial devido à sua grande visibilidade e impacto social. Apesar dos avanços recentes, a presença feminina em cargos de liderança desportiva continua baixa, refletindo e reforçando as desigualdades de género existentes. O desporto, sendo um contexto predominantemente masculino, apresenta desafios específicos para as mulheres, tornando-o um campo crucial para entender e superar barreiras de género. A análise deste setor pode oferecer *insights* valiosos sobre como promover um ambiente mais inclusivo e equilibrado, influenciando positivamente outras indústrias e contribuindo para uma sociedade mais equitativa.

Resultados obtidos através das medidas de autorrelato fornecidas por *The International Working Group on Women & Sport* demonstram que em termos globais, as percentagens de mulheres que ocupam cargos de direção em organizações desportivas encontram-se entre os 5% e os 51%. Os dados constataam ainda que, dos 45 países analisados ao longo do estudo, apenas quatro apresentavam mais de 30% dos cargos de administração compostos por mulheres e que apenas 22 tinham uma representação feminina superior a 20%. Desta forma, a percentagem crítica de 30% de mulheres nos cargos de direção, aceite para se poder considerar equidade era atingida por pouquíssimos países (Adriaanse, 2018). No que diz respeito aos cargos de gestor sénior com funções de tomada de decisão, as mulheres representavam 20% dos diretores de administração, 11% dos presidentes e 16% dos executivos da administração (Adriaanse, 2016). Tranter e colaboradores (2016), nos seus estudos, encontraram dados semelhantes que exibiam uma queda de 1% entre os anos de 2014 e 2016 no que se refere à representação das mulheres nos comités olímpicos internacionais, enquanto esse mesmo número permaneceu estável noutras federações desportivas internacionais. Em Portugal, ao se analisar as federações de modalidades olímpicas, a população feminina representa apenas 4% dos presidentes, 16% da população de vice-presidentes e 11% das direções. É ainda verificável que apesar de nenhuma federação ter uma representação equilibrada de mulheres e homens na direção, existem sete federações que não apresentam nenhuma mulher num cargo de direção como é o caso da federação de atletismo e boxe (Instituto Português do Desporto e Juventude, 2021).

Ao analisar o contexto desportivo europeu é perceptível que, embora este procure apresentar

direções desportivas equilibradas no que concerne ao género (Elling et al., 2018), há indícios que demonstram que os homens estão sistematicamente presentes nas direções das organizações desportivas, mesmo que se trate de organizações focadas no desporto feminino (Adriaanse, 2018). Este padrão não é restrito apenas à Europa, pesquisas noutros continentes mostram tendências semelhantes, com a predominância de homens em cargos de poder e de decisão em várias modalidades (*Women in Sports Coaching*, 2016). No entanto, o contrário é menos comum, no que diz respeito à representação feminina em direções focadas no desporto masculino (Yiamouyiannis & Osborne, 2012). Esta desigualdade reflete, não só, barreiras estruturais e culturais, como também tem impacto direto na forma como o desporto é gerido e nos modelos de liderança adotados, o que pode perpetuar a desigualdade no acesso a estas posições (Claringbould & Knoppers, 2012).

Assim, é possível perceber que o problema da sub-representação das mulheres no contexto desportivo é evidente e persistente, e que apesar do aumento do número de mulheres no desporto, em comparação com os treinadores do sexo masculino, a porção de treinadoras femininas ainda é extremamente baixa. Este é um problema que se repete em diferentes países, como Portugal, e níveis desportivos (Jowett et al., 2022). Desta forma, este estudo tem como objetivo compreender e identificar quais as barreiras que dificultam a participação das mulheres em posições de liderança no contexto desportivo, bem como explorar as representações sociais (meta-estereótipos) que têm delas e se essas barreiras e representações diferem consoante o desporto em que se encontram; nomeadamente, se diferem quando se trata de modalidades maioritariamente praticadas por mulheres (como ginástica, patinagem e dança) de modalidades maioritariamente praticada por homens (como o futebol, basquetebol e andebol).

Barreiras à participação de mulheres em cargos de liderança

Atualmente, apesar de se verificar algumas mudanças, o contexto desportivo, na sua grande maioria, continua a ser considerado como sendo mais direcionado para o sexo masculino, o que leva à presença de sexismo, seja ele hostil ou benevolente (Fink, 2016). Ambos representam formas de discriminação baseada no sexo, onde o primeiro apresenta uma antipatia explícita contra o sexo feminino e o segundo destaca um conjunto de emoções e atitudes positivas em relação às mulheres, como por exemplo, a ideia de que "o homem não pode viver sem as mulheres" (Glick e Fiske, 1996 citado em Ferreira, 2004). Esse ambiente sexista cria barreiras significativas à participação de treinadoras femininas em cargos de liderança, pois quando a mesma revela ser boa treinadora é comparada a um homem e rotulada como sendo lésbica, corroborando a ideia de que a sua performance não tem o mesmo mérito (Kilty, 2006). Estas

barreiras podem ser externas à mulher, como o machismo e a falta de oportunidade, ou internas, como a pressão social e a falta de confiança. Estas dinâmicas reforçam um ambiente desigual e desmotivador para as mulheres no desporto, subvalorizando as suas capacidades e mantendo a discriminação de género (Fink, 2016).

Tanto as barreiras externas às treinadoras, como as barreiras internas afetam a capacidade de as mulheres atuarem como treinadoras, bem como o desenvolvimento das suas carreiras. Estas barreiras podem ser divididas em subcategorias, sendo uma delas, a contratação por princípio de similaridade, isto é, existe uma predisposição inconsciente de contratar indivíduos idênticos aos próprios, o que leva a que o processo de recrutamento seja discriminatório, pois trata-se de um contexto maioritariamente masculino (Kilty, 2006). Existem também barreiras invisíveis, como os fenómenos do teto de vidro (*Glass Ceiling*) e do precipício de vidro (*Glass Cliff*) que impedem as mulheres de chegarem a cargos de liderança. O termo teto de vidro refere-se às barreiras invisíveis que determinados indivíduos enfrentam e que de certa forma os impede de alcançarem elevados cargos dentro de uma organização (Kagan, 2024). Esta expressão é frequentemente utilizada para retratar as dificuldades que as mulheres e as minorias enfrentam ao tentarem ocupar cargos administrativos dominados pelo sexo masculino. No que diz respeito ao termo precipício de vidro este é empregue quando mulheres são promovidas a cargos elevados dentro de uma organização em situações arriscadas e de crise, como uma recessão ou uma crise financeira (Kagan, 2024).

Além destas barreiras, as mulheres continuam a enfrentar desafios e desigualdades no trabalho, como o tratamento negativo e hostil que muitas vezes experimentam. Assim, bem como as barreiras abordadas anteriormente, os estereótipos e os meta-estereótipos dificultam o alcance a funções de liderança por parte das mulheres.

Os estereótipos correspondem à componente cognitiva do preconceito. Isto é, expressa-se através de crenças e representações sobre os atributos negativos que caracterizam os membros de determinados grupos sociais (Ferreira, 2004). Frequentemente as mulheres que ocupam cargos de liderança em contextos masculinos sofrem estereótipos sendo percebidas como agressivas ou dominantes, rotuladas como emocionais ou irracionais, vistas como menos competentes que os seus pares masculinos e até mesmo rotuladas como sendo lésbicas quando realizam um bom trabalho (Kilty, 2006).

Baseados em estereótipos de grupo, os meta-estereótipos são crenças individuais sobre como uma pessoa é percebida pelos outros e são condicionados pelo contexto e variam conforme as normas culturais e os estereótipos de género (Grutterink & Meiser, 2021). Segundo Grutterink e Meiser (2021) os meta-estereótipos podem ser subdivididos em 3 grandes

categorias: 1) identidade, que corresponde a meta-estereótipos sobre quem eu sou; 2) competência, relacionada com meta-estereótipos sobre as minhas habilidades e o que sou ou não capaz de fazer bem; 3) e a relação afetiva interpessoal entre o alvo e o percetor referente a meta-estereótipos sobre se sou avaliado de forma favorável. Estes podem influenciar o afeto, a cognição, o comportamento e os relacionamentos das pessoas. (Grutterink & Meiser, 2021). Há evidências que os meta-estereótipos têm impacto na forma como demonstramos afetos e nos comportamos em relação a grupos externos. De acordo com Vorauer e colaboradores (1998), a simples crença de que os outros têm estereótipos negativos sobre o nosso grupo pode afetar a nossa autoestima, contribuindo para a discriminação por parte desse grupo externo. Por exemplo, se uma pessoa acredita que outras pessoas têm uma visão negativa sobre o seu grupo, esta pode desenvolver comportamentos hostis e evitar esses mesmos indivíduos externos (Vorauer et al., 1998).

Segundo Heilman (2012) a conceção que as mulheres têm de si mesmas é influenciada pela forma como os outros as veem. Estas assumem que indivíduos do sexo oposto as percebem de forma negativa em comparação com o modo como as mesmas se percebem. As expectativas negativas de performance sustentam a falta de confiança por parte de indivíduos do sexo feminino relativamente às suas habilidades, acabando por influir as escolhas relativas às suas carreiras, o usufruto de oportunidades e a sua propensão para correr riscos (Heilman, 2012).

A presença de meta-estereótipos pode ter efeitos adversos no desempenho profissional e na saúde mental e física (Schmitt et al., 2013). Estes meta-estereótipos podem levar à desmotivação e ao colapso do desempenho, pois a conscientização das mulheres de que são esperadas a ter um desempenho negativo devido ao seu género pode diminuir a autoconfiança e aumentar a ansiedade, bem como a distração, especialmente quando se encontram num ambiente de trabalho maioritariamente masculino (Betz et al., 2013).

No entanto, apesar de haver literatura que reconheça a existência de barreiras e meta-estereótipos no mercado de trabalho e o impacto que os mesmos podem ter no desempenho das mulheres no contexto profissional (Derks et al., 2011; Ellemers, 2014; Haslam & Ryan, 2008), existem poucos estudos que comparem a existência destas barreiras e meta-estereótipos consoante a modalidade em questão. Isto é, existem poucos estudos que procurem perceber se as barreiras e meta-estereótipos enfrentadas pelas mulheres treinadoras divergem de uma modalidade maioritariamente masculina para uma modalidade maioritariamente feminina. Se considerarmos o contexto português conseguimos observar que as federações que apresentam uma percentagem mais elevada de treinadoras, são as tipicamente mais associadas a desportos

femininos, como é o caso da federação de ginástica, com uma percentagem de 65% de treinadoras, a federação de voleibol e desportos de inverno, com uma representação feminina de 29% e as federações de badminton e natação, onde 26% dos treinadores são do sexo feminino. Já as federações maioritariamente associadas ao sexo oposto apresentam uma percentagem mais elevada de treinadores, como por exemplo, o boxe (100%), o futebol (99%) e tiro (96%) (Instituto Português do Desporto e Juventude, 2021).

Desta forma, este estudo tem como objetivo dar resposta às seguintes questões de investigação:

1. Quais as barreiras e meta-estereótipos que são percecionados pelas mulheres treinadoras que dificultam o alcance de posições de liderança no contexto desportivo?
2. De que forma as perceções das treinadoras relativamente aos meta-estereótipos e barreiras enfrentadas divergem consoante a representatividade de género inerente a cada modalidade?

Método

Procedimento

Recolha de dados

Para realização deste estudo qualitativo, foram efetuadas entrevistas semiestruturadas com mulheres que atuam como treinadoras. A amostra foi selecionada por meio de amostragem intencional, visando incluir uma variedade de experiências e contextos dentro do mundo do desporto. Os critérios de inclusão estabelecidos exigiam que as participantes fossem do sexo feminino e que estivessem a trabalhar ativamente como treinadoras principais em qualquer modalidade desportiva.

De modo a garantir uma ampla representação, foram contactadas treinadoras de diferentes modalidades desportivas, através de uma pesquisa abrangente, que incluiu tanto recurso a contactos pessoais quanto a pesquisas online. As abordagens às treinadoras foram realizadas através de e-mail e contactos telefónico.

Depois de realizada a primeira abordagem às participantes e confirmada a sua intenção em participar, as entrevistas eram agendadas. Antes da realização das entrevistas, todas as participantes receberam via e-mail o consentimento informado, onde eram assegurados o anonimato e a confidencialidade de todas as informações fornecidas pelas participantes, bem como o requerimento para a gravação, em formato de áudio, de todas as entrevistas para que pudessem ser posteriormente transcritas e analisadas.

No início de cada entrevista, os objetivos e o propósito do estudo foram reiterados e ofereceu-se espaço às participantes para esclarecer dúvidas sobre o consentimento informado.

As entrevistas foram conduzidas individualmente, presencialmente ou online, conforme a disponibilidade e a localização das participantes. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. As participantes tiveram ainda acesso a um questionário, onde foram recolhidos dados sociodemográficos através de breves questões que incluíam perguntas sobre a idade, formação académica, contexto de atuação, entre outras informações relevantes.

Análise de Dados

Após a leitura e transcrição de todas as entrevistas, estas foram enviadas às participantes para validação, a fim de evitar interpretações equivocadas decorrentes da transcrição. Após a validação, o conteúdo foi transferido para o software NVIVO 13, que auxiliou na codificação e análise temática das entrevistas. Este software permitiu identificar segmentos do texto relevantes e categorizá-los em códigos preliminares. Estes códigos foram posteriormente agrupados em temas mais amplos e significativos.

Instrumento

A recolha de dados decorreu da realização das entrevistas semiestruturadas, sendo que o guião da entrevista (cf. Anexo A) foi construído à priori, com o objetivo de explorar as vivências e perceções das mulheres que atuam como treinadoras no contexto desportivo português. Este instrumento procura identificar os desafios enfrentados por estas profissionais, bem como compreender as condições de trabalho, as experiências relacionadas a preconceitos e estereótipos, e as suas perspetivas sobre representatividade e igualdade de género em cargos de liderança.

A estrutura da entrevista permite abordar dimensões relevantes, destacando-se o percurso profissional e motivação, que engloba o início de carreira, a transição para o papel de treinadora e os marcos profissionais mais significativos (e.g., : "*Como aconteceu o seu primeiro contacto com o desporto?*"). Também são exploradas as condições de trabalho, incluindo infraestruturas, recursos materiais, contratos, autonomia e o apoio institucional disponibilizado pelos clubes (e.g., "*Descreva as condições de trabalho que o clube lhe disponibiliza e qual o impacto que têm na qualidade do seu trabalho.*"). Outra dimensão avaliada refere-se às perceções de representatividade, analisando o equilíbrio de género em diferentes funções desportivas, como atletas, treinadores, dirigentes e presidentes (e.g., "*Como perceciona a sua modalidade em termos de representatividade de género?*"). Além disso, a entrevista aborda experiências de

preconceitos e estereótipos, incentivando a partilha de situações de discriminação ou de expectativas diferenciadas devido ao género (e.g., "*Se se sentir à vontade, poderia partilhar uma situação onde enfrentou estereótipos relacionados ao seu género?*"). Por fim, também é explorado o impacto social e profissional, desde as reações de familiares e amigos à carreira de treinadora, até as oportunidades de crescimento profissional e o impacto das perceções externas no comportamento e nas escolhas profissionais (e.g., "*Como é que a sociedade fora do desporto, como familiares ou amigos, reagem à sua carreira?*").

Este instrumento, visa proporcionar uma compreensão aprofundada da realidade das mulheres treinadoras, contribuindo para promover uma maior inclusão e equidade no contexto desportivo.

Participantes

A amostra deste estudo é composta por 20 treinadoras desportivas, encontrando-se a informação detalhada na Tabela 1. A análise da tabela permite concluir que a amostra é constituída por treinadoras de diversas modalidades, onde como 15% eram treinadoras de futebol, 15% de basquetebol, 10% de andebol, 10% de voleibol, 15% de patinagem artística, 10% de karaté, 15% de ginástica e 10% de futsal, sendo que 10 das participantes classificaram a sua modalidade como sendo um contexto maioritariamente masculino, e as restantes 10 participantes classificaram como sendo um contexto maioritariamente feminino. As idades das participantes variam entre 21 e 50 anos ($M = 33.95$; $DP = 9.19$), e o tempo de experiência na área varia de 4 a 32 anos ($M = 14.00$, $DP = 8.46$). Das 20 participantes, 6 são atletas ativas e 14 já foram atletas. Atualmente, todas exercem funções como treinadoras, exceto uma (P9), que, embora não esteja a treinar nenhuma equipa no momento, atua em outras funções relacionadas ao contexto desportivo. Além disso, 5 das participantes acumulam o papel de coordenadoras nos clubes onde treinam, 2 já desempenharam essa função anteriormente, e 3 ocupam a posição de presidentes em seus respetivos clubes, demonstrando uma diversidade de papéis e níveis de responsabilidade no cenário desportivo. Quanto às qualificações académicas, 18 das treinadoras possuem formação superior (licenciatura ou mestrado), enquanto 2 apresentam habilitações ao nível do ensino secundário. Em relação às suas principais funções, 2 participantes indicaram a profissão de treinadora como atividade principal, enquanto as restantes 18 acumulam outras atividades. Relativamente ao contrato de trabalho, verifica-se uma variabilidade nos regimes: algumas treinadoras possuem contratos sem termo (10%), outras a termo incerto (5%), mas a maioria atua em regime parcial ou como voluntárias, sendo evidente a prevalência de situações contratuais informais (85%).

Tabela 1.*Caracterização Completa dos Participantes*

Código	Modalidade	Idade	Habilitações Académicas	Estado Civil	Agregado Familiar	Treinador Atividade Principal	Atividade Profissional Principal	Curso de Treinador	Nº Anos que detém o curso	Contrato de Trabalho
P1	Voleibol	22	Licenciatura	Solteira	4	Não	Estudante	Nível 2	5	Inexistente
P2	Ginástica	50	Mestrado	União F.	4	Não	Professora	Nível 2	30	Sem Termo
P3	Voleibol	26	Licenciatura	Solteira	4	Não	Professora	Nível 1	5	Recibos V.
P4	Patinagem A.	39	12º Ano	Solteira	2	Sim	Treinadora	Nível 1	13	Inexistente
P5	Futebol	30	Mestrado	Solteira	1	Não	Professora	Nível 2	9	Inexistente
P6	Futsal	41	Mestrado	Solteira	1	Não	Gestora de dados	Nível 3	13	Inexistente
P7	Basquetebol	39	Mestrado	Solteira	1	Não	Engenheira	Nível 2	18	Inexistente
P8	Futebol	36	Licenciatura	Casada	3	Não	Personal Trainer	Nível 2	14	Inexistente
P9	Karaté	40	Licenciatura	União F.	4	Sim	Treinadora	Nível 2	19	Recibos V.
P10	Ginástica	21	12º Ano	Solteira	3	Não	Estudante	Nível 1	1	Inexistente
P11	Patinagem A.	33	Mestrado	Solteira	4	Não	Professora	Nível 2	18	Recibos V.
P12	Andebol	24	Licenciatura	Solteira	3	Sim	Treinadora	Nível 1	2	Sem Termo
P13	Basquetebol	28	Mestrado	União F.	2	Não	Project Manager	Não tem	-----	Inexistente
P14	Futsal	39	Mestrado	Solteira	1	Não	Professora	Nível 2	15	Inexistente
P15	Ginástica	39	Mestrado	União F.	2	Não	Professora	Nível 1	3	Recibos V.
P16	Futebol	32	12º Ano	Solteira	3	Não	Comerciante	Nível 2	10	Inexistente
P17	Karaté	42	Doutoramento	União F.	4	Sim	Treinadora	Nível 2	24	T. Incerto
P18	Andebol	23	Licenciatura	Solteira	4	Não	Estudante	Nível 2	4	Inexistente
P19	Basquetebol	48	Mestrado	União F.	4	Não	Diretora de RH	Nível 2	28	Recibos V.
P20	Patinagem A.	22	Licenciatura	Solteira	3	Não	Estudante	Nível 1	1	Inexistente

Legenda: **Modalidade:** Patinagem A. = Patinagem Artística; **Estado Civil:** União F. = União de Facto; **Contrato de trabalho:** Recibos V. = Recibos Verdes; T. Incerto = Contrato a Termo Incerto

Apresentação e discussão de resultados

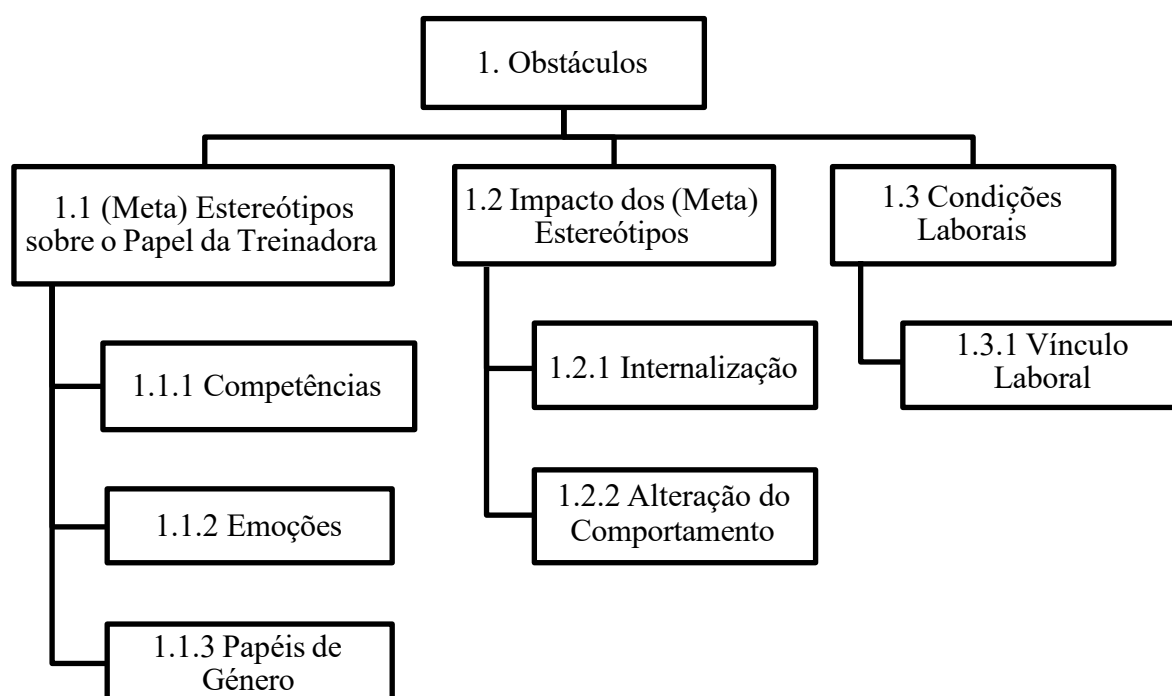
Os dados foram agrupados em categorias com base nas percepções das treinadoras acerca dos temas em análise (ver Anexos B e C). Dessa forma, para cada questão de investigação, são indicadas **as categorias** (em negrito) que emergiram, juntamente com as subcategorias mais recorrentes (em sublinhado), que são ilustradas com *exemplos* apresentados em itálico. A estruturação dos resultados segue as questões de investigação como referência.

QI: Quais as barreiras e meta-estereótipos que são percebidos pelas mulheres treinadoras que dificultam o alcance de posições de liderança no contexto desportivo?

As categorias e subcategorias desta questão de investigação foram definidas com base nos objetivos das entrevistas realizadas (dedutivamente) e modificadas de acordo com o conteúdo dos discursos das treinadoras (indutivas). Deste modo, para a temática dos obstáculos (1.0) foram identificadas três categorias: os **(Meta) Estereótipos sobre o Papel da Treinadora** (1.1); o **Impacto dos (Meta) Estereótipos** (1.2); e, por último, as **Condições Laborais** (1.3). A Figura 1 ilustra a árvore de categorias desta temática.

Figura 1

Árvore de categorias da temática “Obstáculos”.



Os **(Meta) Estereótipos sobre o Papel da Treinadora** (1.1), isto é, de que modo as treinadoras percebem que a sociedade e os familiares veem o papel da mulher refletem

percepções enraizadas na sociedade, onde a liderança desportiva feminina é, de acordo com as participantes, frequentemente desvalorizada. Estes estereótipos manifestam-se nas interações das treinadoras com árbitros, dirigentes e atletas. Uma treinadora relatou: *“Pode ser só impressão minha, mas eu acho que ele falou assim para mim por eu ser uma mulher...”* [P12]. Outra destacou: *“Sendo treinadora, ouvi, quase que era jogo sim, jogo sim, bocas da bancada de, completamente insultuosas por ser mulher. Aquela típica, vai para a cozinha, etc”* [P6]. Estes relatos ilustram como o preconceito cultural permeia o ambiente desportivo, restringindo a aceitação das mulheres em posições de destaque. Alguns estudos indicam que estereótipos de género influenciam diretamente a forma como mulheres em posições de liderança são percebidas, sendo frequentemente avaliadas de forma mais severa do que os seus colegas homens (Eagly & Karau, 2002).

A categoria dos **(Meta) Estereótipos sobre o Papel da Treinadora** (1.1) foi dividida em três subcategorias: 1) as Competências (1.1.1); 2) as Emoções (1.1.2); 3) e, os Papéis de Género (1.1.3). A primeira corresponde às Competências (1.1.1) que se refere aos obstáculos que, na percepção das treinadoras, existem derivados às competências que lhes são atribuídas pelo facto de serem mulheres. Ou seja, nesta categoria são abordados os obstáculos associados à percepção de que mulheres possuem menos capacidade de liderança. Uma participante afirmou: *“acredito que sintam que uma mulher tem menos capacidade de liderança, acreditam que seja uma liderança mais, como é que eu posso dizer, mais autoritária, mais ríspida, mais sobre regras, sobre controlo. Porque acredito que a figura masculina será sempre vista, com mais, ou é, mais vista com mais respeito do que a figura feminina, tanto na sociedade, como no desporto”* [P16]. Outra treinadora relatou: *“eu acho que infelizmente mesmo os atletas não respeitam tanto uma posição feminina”* [P10]. Esta visão limita a autonomia das treinadoras e reforça barreiras sociais já existentes. Além disso, como apontado por Purwanto et al. (2020), esta desvalorização reflete normas patriarcais que associam a liderança a características tradicionalmente masculinas, como a assertividade e a firmeza.

Na segunda subcategoria das Emoções (1.1.2) que diz respeito aos obstáculos que na percepção das treinadoras existem derivados ao facto de serem mulheres serem vistas como mais emocionais, as treinadoras relataram, frequentemente, que a percepção de serem mais emocionais prejudica a sua credibilidade. Exemplos são: *“acharem que nós somos mais sensíveis e que até temos mais jeito para crianças”* [P13] e *“Tive muitos problemas com a arbitragem, porque uma mulher falar alto era logo um problema muito grave, e eu vi treinadores entrar dentro de campo, fazer 30 por uma linha e não eram advertidos”* [P14]. Esta percepção, sustentada por estereótipos de género, contribui para uma maior dificuldade em

alcançar cargos que exigem maior autoridade e decisão. A associação das mulheres a características como “sensibilidade” e “jeito para crianças” pode ser vista como uma forma de sexismo benevolente. Segundo este conceito, atitudes aparentemente protetoras ou elogiosas, como a visão de que as mulheres são mais aptas para lidar com questões emocionais ou educativas, na verdade limitam as suas oportunidades em ambientes que exigem autoridade e racionalidade, criando um estigma que afeta a sua credibilidade (Glick & Fiske, 2018; Dasgupta et al., 2015). Este tipo de sexismo, embora pareça benévolo, reforça a ideia de que as mulheres são menos racionais e mais emocionalmente vulneráveis, o que diminui a sua capacidade de ocupar posições de liderança. Pesquisas mais recentes, como as de Chen et al. (2019), indicam que a percepção de que as mulheres são menos racionais do que os homens continuam a criar barreiras psicológicas e práticas ao seu avanço profissional, especialmente em contextos que exigem decisão e autoridade. Assim, essas construções sociais alimentam um ciclo que dificulta o avanço das mulheres em ambientes profissionais que demandam maior poder de decisão, como o desporto.

Por fim, a última subcategoria diz respeito aos Papéis de Género (1.1.3), que corresponde aos obstáculos que na percepção das treinadoras existem derivados ao facto de serem mulheres, bem como a todos os papéis de género e questões pessoais associadas, como ter filhos, que refletem as expectativas culturais e sociais impostas às mulheres, como a responsabilidade primária pelos cuidados familiares. Uma treinadora destacou: *“Tem uma vida muito ocupada, sem dúvida, sou mulher, ainda por cima, detesto dizer o ainda por cima, porque fui eu que engravidei como é óbvio, tenho 2 filhos, são as mulheres que engravidam”* [P2]. Outra participante afirmou: *“eu acho que há aquela pressão para a mulher chegar a uma certa idade e tem que ir para casa ter filhos, pronto, (...) E essa pressão da mulher ter que ter filhos e ter que ir para casa e ter que chegar a casa a horas decentes para tomar conta das crianças que ainda está muito enraizado na nossa cultura, e eu sim senti”* [P15]. Tais expectativas reforçam a ideia de que as mulheres devem priorizar papéis familiares, dificultando o avanço profissional. Eagly & Karau (2002) apontam que a conciliação de responsabilidades familiares e profissionais é uma das principais barreiras enfrentadas por mulheres que ocupam ou têm ambições de ocupar posições de liderança. Esta dificuldade está frequentemente associada às expectativas sociais que atribuem às mulheres a maior parte das responsabilidades relacionadas ao cuidado da família, ao mesmo tempo em que exigem desempenho e dedicação excepcionais no ambiente de trabalho. Esta combinação não sobrecarrega apenas as mulheres, mas também contribui para a perpetuação de desigualdades estruturais, limitando as oportunidades de crescimento e reconhecimento em cargos de liderança (Eagly & Karau, 2002).

Os (Meta) Estereótipos têm um impacto profundo, o que nos leva à segunda categoria: O **Impacto dos (Meta) Estereótipos** (1.2) que diz respeito ao modo como a percepção que as treinadoras têm, tem impacto na sua atividade. Este impacto influencia tanto a percepção externa das treinadoras quanto a sua autoconfiança. Muitas internalizam estas ideias, adaptando os seus comportamentos de modo a alinharem-se às expectativas sociais. Este impacto pode ocorrer através da Internalização (1.2.1), onde são dados exemplos onde as participantes internalizam os preconceitos e os estereótipos, influenciando a sua autoconfiança e a tomada de decisão, havendo relatos como: *“e muitas das vezes eu digo, eu dou uma opinião e eles pensam assim, eu tenho quase a certeza, às vezes que eles pensam, é maluca”* [P8], e *“eu acho que é melhor vocês anunciarem outro treinador, porque é muito difícil vocês contratarem algum atleta com uma mulher treinadora, que nunca treinou séniores e vai ser muito difícil de acreditar em mim”* [P14]. Esta dinâmica prejudica a confiança das treinadoras e reflete a pressão para se adequarem a padrões definidos por uma cultura desportiva dominada por homens. Dasgupta et al., (2015) descreve como o fenómeno da ameaça estereotípica pode levar mulheres a questionar as suas competências, reduzindo a sua eficácia em posições de liderança. A Alteração de Comportamentos (1.2.2), diz respeito ao modo como as treinadoras mudaram os seus comportamentos tendo por base o que os outros acham delas, é também um dos impactos que se observou nos relatos das treinadoras. Estas muitas vezes ajustam as suas atitudes de modo a evitar críticas ou desconfianças. Uma participante afirmou: *“muitas vezes, controlo-me e o, por exemplo, às vezes eu não estou a fazer nada, estou lá quieta”* [P12]. Outra mencionou: *“Alterei um bocadinho porque sabia que se eu continuasse a falar alto, da forma como falavam comigo, eu ia prejudicar a minha equipa, porque ia para a bancada e depois da bancada não conseguia dar indicações, o que é triste, aí tive de alterar um bocadinho e não podia manifestar sequer, grande parte dos jogos não podia manifestar sequer”* [P14]. Estas mudanças, embora estratégicas, resultam num desgaste emocional e limitam a autenticidade na liderança. Purwanto et al., (2020) indica que tais adaptações são comuns em ambientes dominados por homens, onde mulheres sentem a necessidade de provar repetidamente seu valor.

As **Condições Laborais** (1.3) refletem o modo como as questões contratuais, salariais ou outras podem surgir como um obstáculo na carreira de treinadora e na sua representatividade. Estas representam uma barreira estrutural relevante, onde as participantes relataram a falta de contratos formais e a precariedade das condições de trabalho (e.g., *“Trabalhamos por prestação de serviços... nunca tive um contrato de trabalho”* [P15]). Além disso, a infraestrutura inadequada também é um problema: *“só há um balneário que até, muitas das vezes até nem temos nem balneário, mas a maior parte das vezes que temos, só temos um balneário”* [P8].

Essa precariedade reflete uma falta de valorização do papel das treinadoras e limita as suas oportunidades de desenvolvimento profissional. Ao longo desta categoria foi evidente que o Vínculo Laboral (1.3.1), isto é, como é que questões contratuais e salariais surgem como um obstáculo na carreira de treinadora, é a barreira mais significativa para as treinadoras, uma vez que a ausência de contratos formais foi relatada como sendo o desafio central: *“é pago através de um recibo verde. Isso sim, é algo que joga contra os treinadores de desporto, principalmente aqueles treinadores que tenham como atividade principal, o ensino do desporto, que é o meu caso”* [P4]; *“se tivesse um contrato de trabalho, porque eu tive que confiar na palavra deles. Já o conheço há algum tempo, e confiei nele e em ficar ali, mas se calhar se tivesse um contrato de trabalho era mais confortável”* [P12]. Esta precariedade reduz a segurança profissional e limita a representatividade feminina em posições de liderança. A OECD (2021) aponta que a falta de contratos formais é um dos principais fatores que perpetuam a desigualdade de género em setores tradicionalmente masculinos.

A análise destas categorias evidencia uma relação próxima entre barreiras culturais, estruturais e interpessoais. Os metaestereótipos, as condições laborais e os papéis sociais atribuídos às mulheres estão intrinsecamente interligados, criando uma rede complexa de barreiras que dificultam o alcance a posições de liderança pelas treinadoras. Estes fatores não operam isoladamente; ao contrário, reforçam-se mutuamente, perpetuando um ciclo de desigualdades que afeta tanto o desenvolvimento profissional quanto o bem-estar psicológico das participantes.

A perceção de que as mulheres são emocionalmente menos adequadas para liderar, por exemplo, está profundamente conectada à precariedade laboral. Muitas participantes relataram que a falta de contratos formais e de estabilidade financeira amplifica as pressões culturais que já enfrentam. Uma treinadora afirmou: *“acredito que é assim que eles veem, que deveria ser um extra, principalmente pelo facto de não ser algo seguro. Eu acho que realmente, se nós tivéssemos um contrato no desporto, na patinagem no caso, se tivéssemos um contrato, isto seria mais fácil de as pessoas perceberem e aceitarem que realmente é algo que é um trabalho, que não é um extra, é um trabalho”* [P4]. Esta falha em reconhecer a atividade desportiva como um trabalho formal reflete também uma desvalorização histórica das atividades desempenhadas predominantemente por mulheres, reforçando estigmas que dificultam avanços na igualdade de género em diversos setores. Esta insegurança é exacerbada pelos estereótipos de que as mulheres não são vistas como líderes naturais, como relatado por outra participante: *“Acho que nós mulheres dentro do mundo do futebol que dizem que é de homens, acho que ainda temos que mostrar mais um bocadinho. Acho que temos de mostrar mais para chegar ao mesmo*

patamar de uma pessoa que chega lá e é normal” [P5]. Além disso, essa percepção exige das treinadoras níveis de resiliência emocional e cognitiva acima da média, pois estão constantemente sujeitas à necessidade de validar as suas competências perante os colegas e superiores em um ambiente que frequentemente subestima as suas capacidades. Outra treinadora destacou: *“mas é quase como quando atingimos um objetivo, é quase como se fosse um milagre, quando simplesmente não. Subi de divisão ou ganhei o jogo, não é nada demais, para mim vai ser igual, mas por vezes é visto como algo excepcional ou incrível, o que não é”* [P6]. Essas percepções criam um ambiente de constante vigilância e prova para as mulheres, o que se alinha com o estudo de Eagly e Karau (2002), que descrevem a liderança feminina como frequentemente percebida de maneira ambígua em contextos masculinos. Além disso, a internalização dos metaestereótipos contribui para que muitas treinadoras questionem as suas próprias competências. Uma delas comentou: *“sinto que sim que a palavra dele é sempre mais importante que a minha, e ele no fundo tem mais apesar de eu fazer mais tarefas. A opinião dele é muito mais relevante”* [P10]. Essa autocensura é frequentemente acompanhada por ajustes comportamentais, como a adaptação do tom de voz ou a contenção de reações emocionais, com o objetivo de se alinhar às expectativas sociais de "seriedade" e "controle". Estes ajustes não se restringem à expressão pessoal das treinadoras, mas também podem criar uma tensão interna entre a necessidade de afirmação e a pressão para se conformar a padrões muitas vezes irreais. Apesar de se tratarem de ajustes estratégicos, estes têm um custo emocional elevado e podem limitar a expressão autêntica de liderança, tal como uma treinadora afirmou: *“tinha que provar que conseguia e que tinha um conhecimento superior, senti que tinha que provar, sim, que tinha que ou explicar melhor as técnicas ou efetivamente, ao exemplificar, mostrar que efetivamente era eficaz”* [P17]. Estudos indicam que tais adaptações são comuns em ambientes dominados por homens, onde mulheres sentem a necessidade de provar repetidamente o seu valor (Eagly & Karau, 2002).

A associação de mulheres a papéis familiares também interage diretamente com os desafios estruturais do mercado de trabalho desportivo. Uma treinadora relatou: *“noto que a partir de uma certa altura há esse, sei lá, estigma à volta daquilo que é mulher ter de ser mãe, e pronto, e notei que se calhar assim, a sociedade empurra um bocadinho nesse sentido da mulher, a determinada altura, ter que ser mãe, e os horários de quem dá treinos normalmente são sempre a tempo de tarde, o que impossibilita”* [P15]. A imposição social para equilibrar papéis de cuidado e carreira é uma dinâmica histórica, mas que continua relevante. Esta responsabilidade muitas vezes leva à renúncia de oportunidades profissionais, especialmente quando os clubes não oferecem alternativas que conciliem vida pessoal e profissional. Essa dinâmica é

exacerbada pela falta de infraestrutura nos clubes, como a inexistência de balneários adequados para mulheres ou horários incompatíveis com responsabilidades familiares. Uma participante afirmou: *“nós não temos dois balneários, ou seja, o que é que acontece, está um dia de chuva, não sei o quê, quem é que vai tomar banho primeiro? Os homens ou as mulheres? Ou seja, sinto que não estamos preparados para receber mulheres, ou então para ter uma equipa técnica mista, ou temos só uma equipa técnica de raparigas, ou temos uma equipa técnica masculina, só há um balneário que até, muitas das vezes até nem temos nem balneário, mas a maior parte das vezes que temos, só temos um balneário”* [P8]. A falta de suporte reflete e reforça a ideia de que o desporto é uma esfera predominantemente masculina, onde as mulheres são vistas como uma exceção, não como uma norma, sendo criada uma segregação implícita entre géneros em um ambiente que deveria ser coletivo e igualitário. Esta situação é consistente com estudos que mostram como normas culturais e barreiras estruturais convergem para limitar o progresso feminino em áreas dominadas por homens (Purwanto et al., 2020).

A precariedade laboral, por sua vez, não apenas reflete as barreiras culturais, mas também as amplifica. A ausência de contratos formais reduz a possibilidade de as treinadoras negociarem condições mais equitativas ou de se sentirem seguras nas suas posições. Uma participante destacou: *“se tivesse um contrato de trabalho, porque eu tive que confiar na palavra deles. Já o conheço há algum tempo, e confiei nele e em ficar ali, mas se calhar se tivesse um contrato de trabalho era mais confortável”* [P12]. Outra acrescentou: *“há mais de 10 anos que eu trabalho para a mesma instalação, para a mesma entidade e continuo a passar recibos verdes, e, por exemplo, a instalação fecha no mês de agosto e no mês de agosto nós não recebemos”* [P11]. Estes relatos ilustram uma precariedade que transcende o contexto desportivo e ecoa padrões mais amplos de desigualdade no mercado de trabalho, especialmente em setores onde mulheres são uma minoria. Esta realidade está alinhada com o estudo da OECD (2021), que aponta que a insegurança no vínculo laboral é um dos maiores entraves ao progresso das mulheres em setores tradicionalmente masculinos.

Assim, é possível afirmar que a interação entre estas categorias cria um ciclo vicioso que perpetua as desigualdades de género. Os metaestereótipos limitam as oportunidades de crescimento ao reduzir a autoconfiança e a credibilidade das treinadoras aos olhos dos outros, mas também aos seus próprios olhos (internalização), enquanto as condições laborais precárias reforçam a ideia de que suas posições são secundárias ou provisórias. Este ciclo também afeta a própria perceção das mulheres sobre o que é possível conquistar, criando barreiras psicológicas que são, muitas vezes, mais difíceis de superar do que as estruturais. Este contexto dificulta a superação das barreiras culturais, já que a falta de estabilidade impede que as

treinadoras se dediquem plenamente a desenvolver as suas carreiras e a desafiar as normas existentes.

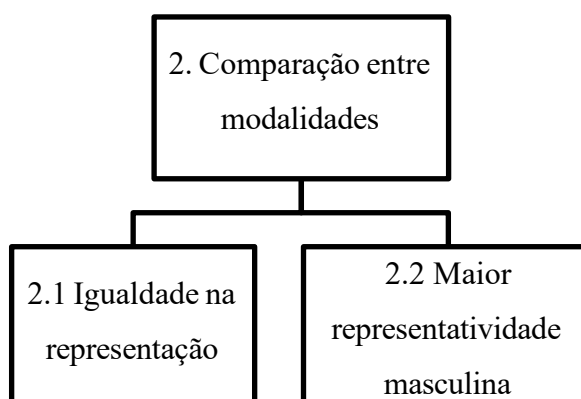
Apesar de todos os obstáculos e barreiras identificados, é essencial reconhecer se estas dificuldades enfrentadas pelas treinadoras existem de forma transversal, independentemente do contexto ou da modalidade em que atuam, ou se estas barreiras divergem em intensidade e manifestação, dependendo da representatividade feminina inerente a cada modalidade. O que me leva a colocar a segunda questão de investigação.

QII: As percepções das treinadoras relativamente aos meta-estereótipos e barreiras enfrentadas divergem consoante a representatividade inerente a cada modalidade?

De modo a responder a esta questão de investigação, e como base nos testemunhos das treinadoras surgiu a temática da Comparação entre modalidades (3.0), que foi subdividida em duas categorias: a **Igualdade na representação** (3.1), e a **Maior representatividade masculina** (3.2). A Figura 2 sintetiza a árvore de categorias encontrada na análise.

Figura 2.

Árvore de categorias da temática “Comparação entre modalidade”



A categoria Comparação entre Modalidades (2.0), corresponde à comparação que a treinadora faz entre a modalidade que treina e as restantes modalidades. As diferenças na representatividade feminina entre modalidades mostraram-se associadas às percepções das treinadoras sobre igualdade de género e oportunidades.

A subcategoria Igualdade na Representação (2.1) relaciona-se com a percepção da treinadora de que existe igualdade em termos de representação masculina e feminina em todas as modalidades, revelando que em algumas modalidades, as treinadoras percecionaram que o

género não é um fator determinante para a seleção de profissionais, considerando que as decisões baseiam-se em competências técnicas, experiência e formação. Por exemplo, uma treinadora de andebol relatou: *“eu acho que na modalidade em que estamos a falar não, porque eu acho que a modalidade dá oportunidade a todos. E é assim se tu tiveres o curso ou seja grau 1, grau 2, grau 3, é meio caminho andado para seres quem queres ser”* [P12]. O andebol, assim como outras modalidades consideradas, pelas participantes, como maioritariamente femininas, geralmente possuem estruturas que incentivam a inclusão e a formação contínua. Este ambiente, mais igualitário, contribui para uma redução dos metaestereótipos e promove o desempenho das treinadoras. Claringbould e Knoppers (2012) indicam que a meritocracia e o apoio institucional em algumas modalidades ajudam a diminuir as disparidades de género.

Em contraste, modalidades como o futebol ou o futsal demonstram uma predominância masculina em cargos de liderança, como é evidenciado na subcategoria Maior Representatividade Masculina (2.2), onde as treinadoras percecionam que não existe igualdade em termos de representação porque há uma maior representatividade de homens do que de mulheres, nos cargos de treinadoras. Esta desigualdade foi mencionada por várias entrevistadas, que relataram dificuldades para aceder a oportunidades em competições masculinas. Uma delas afirmou: *“Os convites que recebo são sempre para o feminino. Contextos masculinos são muito difíceis... nunca fui convidada para um campeonato nacional de juniores masculinos”* [P5]. Outro exemplo refere-se à constante necessidade de provar competência: *“é sempre difícil, mesmo chegar a cargos de liderança é muito difícil. É um mundo praticamente de homens e nós para conseguirmos entrar, temos que trabalhar o dobro ou o triplo para conseguir mostrar que conseguimos chegar lá”* [P17]. Estes relatos são consistentes com a literatura, que aponta que as normas culturais e organizacionais em modalidades dominadas por homens limitam, frequentemente, o acesso das mulheres a cargos de liderança, perpetuando a desigualdade (Norman, 2016; Evans & Pfister, 2021).

De modo a explorar melhor esta questão de investigação, foi realizada uma segunda análise que consiste numa tabela de referências cruzadas conseguida através da análise quantitativa das respostas dadas pelas participantes no questionário sociodemográfico, onde classificavam a sua modalidade como maioritariamente feminina ou maioritariamente masculina, que têm como objetivo analisar se o contexto geral do desporto em que as treinadoras atuam, influencia os discursos sobre os obstáculos enfrentados por elas. Isto é, está centrada no confronto entre as perceções das treinadoras sobre os obstáculos enfrentados e os contextos onde estas atuam. Esta abrange as diversas categorias analisadas ao longo do estudo e revela diferenças importantes entre os dois contextos.

Tabela 2.

Tabela de referências cruzadas “Obstáculos enfrentados vs. Contexto”

Obstáculos	Maior Representatividade Feminina (10)	Maior Representatividade Masculina (10)	Total (20)
(Meta) Estereótipos			
sobre o Papel da Treinadora	3	6	9
Competências	5	6	11
Emoções	0	5	5
Papéis de Género	3	3	6
Internalização	2	4	6
Alterações no Comportamento	6	3	9
Condições Laborais	5	5	10
Vínculo Laboral	5	1	6
Total	10	10	20

Nota. Os valores representam o número de participantes que mencionaram cada categoria, por contexto de modalidade.

Os resultados sugerem que quando as participantes percecionam o contexto como predominantemente feminino, tendem a dar menos valor a determinados obstáculos, o que nos leva a concluir que sentem menos essa dimensão como obstáculo. Estudos destacam que contextos masculinos tendem a intensificar os estereótipos de género, como os que colocam em dúvida a competência das mulheres em cargos de liderança, inclusive no desporto (Eagly & Karau, 2002; Burke & Collins, 2001). A categoria **(Meta) Estereótipos sobre o Papel da**

Treinadora (1.1) aparecem apenas 3 vezes em contextos femininos, contra 6 em contextos masculinos, indicando uma redução na intensificação de estereótipos nesse tipo de ambiente. A subcategoria Emoções (1.1.2) está completamente ausente em contextos femininos, mas aparece em contextos masculinos com 5 ocorrências. Isto pode sugerir a existência de uma menor pressão emocional em ambientes com maior representação feminina, o que está alinhado com pesquisas que apontam que mulheres em ambientes masculinos podem experimentar maior pressão emocional devido ao isolamento e à falta de modelos femininos (Sasson-Levy, 2017; Ely et al., 2011). Ademais, estes estereótipos e pressões emocionais em contextos masculinos são frequentemente reforçados por dinâmicas culturais que valorizam atributos associados à masculinidade, como assertividade e controle, em detrimento de habilidades colaborativas mais associadas à liderança feminina (Connell, 1995).

Por outro lado, alguns temas ganham maior destaque em contextos femininos, como as Alterações no Comportamento (1.2.2) que apresentam 6 ocorrências em contextos femininos contra 3 em masculinos, sugerindo que treinadoras quando inseridas em ambientes predominantemente masculinos, sentem uma necessidade maior de adaptar o seu comportamento para lidar com os desafios. Este fenômeno está em consonância com estudos sobre estratégias colaborativas em ambientes predominantemente femininos (Ely et al., 2011; Evans & Pfister, 2021).

Em contextos predominantemente masculinos, certos obstáculos são mais destacados. A categoria **(Meta) Estereótipos sobre o Papel da Treinadora** (1.1) e a subcategoria Emoções (1.1.2) são as que têm maior presença, sugerindo que as treinadoras enfrentam mais pressão emocional e estereótipos nestes contextos. A subcategoria Internalização (1.2.1) têm tendência para ser mais identificada em contextos masculinos (4 contra 2 em femininos), indicando uma maior propensão a internalizar desafios nesses ambientes, como analisado por Ely et al. (2011). Esta internalização pode ser resultado da necessidade de provar continuamente a competência em ambientes onde a liderança feminina é menos aceita, criando um ciclo de autocrítica e autoexigência.

No entanto, alguns desafios mantêm-se constantes independentemente do contexto, como é o caso da categoria das **Condições Laborais** (1.3) que aparece com a mesma frequência em ambos os contextos (5 ocorrências), indicando que este é um obstáculo comum, conforme discutido em estudos sobre desigualdades estruturais no trabalho (Acker, 1990). A subcategoria das Competências (1.1) também apresenta um equilíbrio em ambos os contextos com 5 ocorrências em contextos femininos e 6 em masculinos, revelando uma preocupação geral com esse tema em qualquer ambiente desportivo. Esta transversalidade indica que desafios

relacionados a condições de trabalho e desenvolvimento de competências são problemas estruturais, muitas vezes independentes do género predominante no ambiente.

Os dados não indicam que os obstáculos enfrentados pelas treinadoras sejam menores em contextos predominantemente femininos, mas sim que a natureza desses desafios varia conforme o ambiente. Contextos femininos parecem reduzir a intensidade de estereótipos e pressões emocionais, enquanto destacam preocupações com as adaptações comportamentais. Por outro lado, em contextos masculinos, observa-se um maior impacto de estereótipos, pressões emocionais e internalização dos desafios.

Assim, embora os contextos influenciem o tipo de obstáculos enfrentados, não é possível afirmar que um contexto apresenta menos desafios do que o outro. A análise sugere que os desafios são diferentes em natureza e intensidade, refletindo as particularidades de cada ambiente. Essas diferenças ressaltam a necessidade de abordagens mais contextualizadas e específicas para promover a equidade de género no desporto e em outros setores profissionais. Desta forma, é possível perceber que o contexto e a modalidade desportiva desempenham papéis cruciais na experiência das treinadoras, destacando desafios específicos e padrões de desigualdade que variam de acordo com as dinâmicas culturais e organizacionais. Enquanto contextos predominantemente masculinos intensificam estereótipos de género e pressões emocionais, resultando na necessidade de as mulheres provarem continuamente a sua competência, em ambientes predominantemente femininos tendem a reduzir esses fatores. Contudo, em ambientes femininos, há um aumento na ênfase em adaptações comportamentais e no desenvolvimento de redes de suporte, refletindo uma estratégia colaborativa alinhada com estudos prévios (Ely et al., 2011; Evans & Pfister, 2021).

Paralelamente, as diferenças entre modalidades desportivas reforçam essa dualidade. Modalidades como ginástica e andebol, que possuem estruturas mais inclusivas e meritocráticas, oferecem um ambiente mais favorável para treinadoras, com base em competências técnicas e formação contínua (Claringbould & Knoppers, 2012). Em contrapartida, modalidades como futebol e futsal, dominadas por normas culturais masculinas, perpetuam barreiras significativas, como a dificuldade de acesso a posições de liderança e a necessidade de maior esforço para provar aptidão (Norman, 2016; Evans & Pfister, 2021).

Essas realidades sublinham a complexidade das barreiras enfrentadas pelas treinadoras, moldadas tanto pelo género predominante no contexto em que atuam quanto pelas especificidades culturais de cada modalidade. Essas dinâmicas são reforçadas por fatores estruturais que perpetuam desigualdades, como apontado por Acker (1990), e pelas expectativas sociais que valorizam atributos tradicionalmente associados à masculinidade em contextos de

liderança (Connell, 2020; Eagly & Karau, 2002).

Conclusão

Este estudo evidenciou uma rede complexa de fatores que contribuem para a manutenção das desigualdades de género no desporto, especialmente em posições de liderança ocupadas por mulheres treinadoras. A partir da análise detalhada das entrevistas e da literatura existente, torna-se evidente que os desafios enfrentados pelas treinadoras são multifacetados, combinando barreiras culturais, estruturais e interpessoais que se reforçam mutuamente, perpetuando um ciclo de exclusão.

Os metaestereótipos relacionados com as mulheres em posições de liderança no desporto emergem como um fator central nesse contexto. Estes metaestereótipos, que associam mulheres a características emocionais ou desvalorizam as suas competências para liderar, criam obstáculos significativos para a aceitação social e profissional das treinadoras. Os testemunhos das participantes ilustraram como a perceção de que mulheres são menos racionais ou menos capazes de liderar equipas, impacta negativamente a sua autoconfiança e a sua capacidade de exercer autoridade. Esta dinâmica é corroborada pela literatura, que aponta que mulheres em ambientes tradicionalmente masculinos enfrentam uma avaliação mais severa das suas competências (Eagly & Karau, 2002; Dasgupta et al., 2015). Além disso, a ameaça do estereótipo descrita por Dasgupta et al. (2015) contribui para que muitas treinadoras internalizem esses preconceitos, o que se traduz em ajustes comportamentais e limitações autoimpostas.

Outro aspeto relevante refere-se às condições laborais precárias enfrentadas por mulheres no desporto. A ausência de contratos formais e de segurança financeira não limita apenas a estabilidade profissional das treinadoras, mas também reflete a desvalorização do seu papel no contexto desportivo. Esta precariedade é intensificada pela falta de infraestruturas adequadas, como a ausência de balneários femininos ou de horários compatíveis com as responsabilidades familiares. Estes desafios estruturais evidenciam a persistência de normas organizacionais e culturais que ainda consideram o desporto uma esfera predominantemente masculina, como descrito por Acker (1990) e Connell (1995). A falta de valorização estrutural do trabalho feminino reforça a ideia de que as posições ocupadas por mulheres são secundárias ou provisórias, perpetuando desigualdades de género e limitando as oportunidades de crescimento profissional.

As diferenças entre modalidades desportivas também se revelaram um fator determinante nas experiências das treinadoras. Modalidades como ginástica e andebol, que possuem uma

representatividade feminina mais equilibrada e estruturas inclusivas, oferecem um ambiente relativamente mais favorável para as mulheres. Por outro lado, modalidades como futebol e futsal, caracterizadas por uma predominância masculina em cargos de liderança, impõem desafios adicionais, como a necessidade constante de provar competência e legitimidade. Estudos como os de Claringbould e Knoppers (2012) e Norman (2016) reforçam que essa disparidade é resultado de normas culturais e organizacionais que favorecem atributos tradicionalmente associados à masculinidade, como assertividade e firmeza, em detrimento de competências colaborativas ou empáticas.

Nos contextos predominantemente masculinos, as treinadoras relataram com maior frequência obstáculos associados a estereótipos de gênero e pressões emocionais, sugerindo um ambiente percebido como mais desafiante. Esses ambientes reforçam que estereótipos de gênero, aumentam a pressão emocional e limitam a autonomia das mulheres em posições de liderança. Relatos das participantes destacam como essas dinâmicas se manifestam na necessidade de as treinadoras controlarem as suas emoções ou adaptarem os seus comportamentos para evitar críticas e desconfianças. Esta adaptação constante, embora estratégica, resulta num desgaste emocional significativo, além de restringir a expressão autêntica de liderança. Por outro lado, contextos predominantemente femininos, embora reduzam a intensidade de certos estereótipos, apresentam seus próprios desafios, como a ênfase em adaptações comportamentais e o desenvolvimento de redes de suporte. Esta dualidade reforça a importância de uma abordagem contextualizada para a análise e intervenção nas barreiras enfrentadas pelas mulheres no desporto.

A interação entre barreiras culturais, estruturais e interpessoais cria um ciclo vicioso que perpetua desigualdades de gênero. Por exemplo, a precariedade laboral limita a estabilidade das treinadoras, o que, por sua vez, reforça a ideia de que suas posições são menos legítimas ou prioritárias. Esta falta de legitimidade dificulta o combate aos estereótipos culturais, criando um ambiente onde as mulheres precisam, constantemente, de provar o seu valor, como evidenciado por Norman (2016) e Ely et al. (2011). Além disso, a associação de mulheres a papéis familiares e expectativas culturais relacionadas à maternidade intensifica os desafios enfrentados pelas treinadoras, dificultando a conciliação entre responsabilidades profissionais e pessoais.

Em síntese, os resultados desta investigação contribuem para uma compreensão mais ampla e profunda das barreiras enfrentadas pelas mulheres treinadoras, destacando a importância de intervenções contextuais e integradas para promover a igualdade de gênero. Apesar das diferenças entre modalidades masculinas e femininas, foi evidente que ambos os

contextos desportivos perpetuam desigualdades estruturais e culturais, exigindo mudanças organizacionais e políticas inclusivas para promover a equidade de género no desporto.

Apesar da riqueza dos dados recolhidos e da diversidade de modalidades incluídas, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. Em primeiro lugar, trata-se de um estudo qualitativo com uma amostra intencional de 20 treinadoras, o que, embora permita uma análise aprofundada das perceções das participantes, não permite a generalização dos resultados para o conjunto da população de treinadoras em Portugal ou noutros contextos. Além disso, a própria categorização das modalidades como “predominantemente femininas” ou “masculinas” baseou-se na perceção das participantes, o que pode introduzir alguma variabilidade subjetiva na análise comparativa entre contextos. A utilização de entrevistas individuais, embora adequada aos objetivos da investigação, pode ter inibido a partilha de experiências mais sensíveis ou controversas.

Com base nestas limitações, sugere-se que estudos futuros possam adotar metodologias mistas, combinando entrevistas qualitativas com inquéritos quantitativos de maior escala, de forma a validar e ampliar os resultados obtidos. Seria igualmente relevante considerar a perspetiva de outros agentes do contexto desportivo, como dirigentes, atletas ou colegas treinadores, de forma a enriquecer a compreensão das dinâmicas organizacionais e culturais que influenciam a liderança feminina no desporto. Investigações longitudinais também seriam úteis para acompanhar a evolução das perceções e experiências ao longo do tempo, especialmente em resposta a eventuais medidas de inclusão e igualdade implementadas nos clubes e federações.

As implicações práticas deste estudo são particularmente relevantes para as organizações desportivas, entidades formadoras e decisores políticos. Os resultados destacam a importância de promover condições laborais mais estáveis e seguras para as treinadoras, através da formalização dos vínculos contratuais e da criação de infraestruturas adequadas e inclusivas. Ao mesmo tempo, é fundamental investir na formação contínua e na sensibilização para a igualdade de género, combatendo os estereótipos que persistem em muitos contextos desportivos. A criação de redes de apoio e de mentoria entre treinadoras pode também funcionar como uma estratégia eficaz para reforçar a confiança, promover modelos de liderança feminina e incentivar a progressão na carreira. Este estudo contribui, assim, para informar práticas e políticas mais equitativas no desporto, com vista a um ambiente mais inclusivo e justo para todas e todos.

Referências Bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Adriaanse, J. (2016). Gender Diversity in the governance of sport Associations: The Sydney Scoreboard Global Index of Participation. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 149–160. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2550-3>
- Adriaanse, J. (2018). Europe in world perspective: The Sydney Scoreboard global index for women in sport leadership. In *Gender diversity in European sport governance* (pp. 11–19).
- Betz, D. E., Ramsey, L. R., & Sekaquaptewa, D. (2013). Gender Stereotype Threat among Women and Girls. In *SAGE Publications Ltd eBooks* (pp. 428–449). <https://doi.org/10.4135/9781446269930.n26>
- Burke, S., & Collins, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244–257. <https://doi.org/10.1108/09649420110395728>
- Burton, L. J., Grappendorf, H., & Henderson, A. (2011). Perceptions of Gender in Athletic Administration: Utilizing role congruity to examine (Potential) prejudice against women. *Journal of Sport Management*, 25(1), 36–45. <https://doi.org/10.1123/jsm.25.1.36>
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in Sport-Related organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404–416. <https://doi.org/10.1123/jsm.26.5.404>
- Connell, R. W. (2020). *Masculinities*. Routledge.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas*. Leya.
- Dasgupta, N., Scircle, M. M., & Hunsinger, M. (2015). Female peers in small work groups enhance women's motivation, verbal participation, and career aspirations in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(16), 4988–4993. <https://doi.org/10.1073/pnas.1422822112>
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). Gender-Bias primes elicit Queen-Bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10),

- 1243–1249. <https://doi.org/10.1177/0956797611417258>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.109.3.573>
- Ellemers, N. (2014). Women at work. *Policy Insights From the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46–54. <https://doi.org/10.1177/2372732214549327>
- Elling, A., Hovden, J., & Knoppers, A. (2018b). *Gender diversity in European sport governance*. Routledge.
- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2021). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(3), 317–342. <https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. (2011). *Taking Gender into Account: Theory and Design for Women's leadership Development programs*.
- Ferreira, M. C. (2004). Sexismo hostil e benevolente: Inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em Psicologia*, 12(2), 119–126.
- Universidade do Minho. Centro de Estudos em Educação e Psicologia (CEEP). (2001). *Grounded theory*. <https://hdl.handle.net/1822/4209>
- Fink, J. S. (2016). Hiding in Plain Sight: the embedded nature of sexism in sport. *Journal of Sport Management*, 30(1), 1–7. <https://doi.org/10.1123/jsm.2015-0278>
- Flores, L. Y., Settles, I., McGillen, G. G., & Davis, T. M. (2021). Critical contributions to scholarship on women and work: Celebrating 50 years of progress and looking ahead to a new decade. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103490. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103490>
- García-Sánchez, R., Almendros, C., Aramayona, B., Martín, M. J., Soria-Oliver, M., López, J. S., & Martínez, J. M. (2019). Are sexist attitudes and gender stereotypes linked? A critical feminist approach with a Spanish sample. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02410>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2011). Ambivalent sexism revisited. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 530–535. <https://doi.org/10.1177/0361684311414832>
- Grutterink, H., & Meister, A. (2022). Thinking of you thinking of me: An integrative review of meta-perception in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 327–341. <https://doi.org/10.1002/job.2516>
- Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and

- failing organizations. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 530–546. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.011>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Informa D&B. (2023). *Presença feminina nas empresas em Portugal*. Consultado em 5 de abril de 2024, de https://blog.informadb.pt/wpcontent/uploads/2023/03/20230308_InformaDB_EstudoPresencaFemininaNasEmpresas.pdf
- Instituto Português do Desporto e Juventude. (2021). *Igualdade de género no desporto* [Brochura]. Consultado em 9 de abril de 2024, de <https://ipdj.gov.pt/documents/20123/0/2021+brochura+all+in.pdf/d18fde89-65e60095-243f-d6d17064feb6?t=1615199557343>
- Women in Business and Management: The business case for change*. (2024, September 16). International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm
- Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a “Critical mass?” *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
- Jowett, S., Gosai, J., & Slade, K. (2022). Women in coaching: What are the problems and probable solutions? *Sport & Exercise Psychology Review*, 17(1), 16–29. <https://doi.org/10.53841/bpssepr.2022.17.1.16>
- Kagan, J. (2025, January 28). *The Glass Ceiling: Definition, history, effects, and examples*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, 20(2), 222–234. <https://doi.org/10.1123/tsp.20.2.222>
- Women in sports coaching*. (2016). <https://doi.org/10.4324/9781315734651>
- Norman, L. (2016). Is there a need for coaches to be more gender responsive? A review of the evidence. *International Sport Coaching Journal*, 3(2), 192–196. <https://doi.org/10.1123/iscj.2016-0032>
- OECD. (2021). *Gender equality in the labour market: Improving policies for work-life balance*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/gender/>
- Oliveira, E. A. da S., & Cabral-Cardoso, C. J. (2018). Buffers or boosters? The role of

- HRM practices in older workers' experience of stereotype threat. *The Journal of Psychology*, 152(1), 36–59. <https://doi.org/10.1080/00223980.2017.1405903>, 152(1), 36–59. <https://doi.org/10.1080/00223980.2017.1405903>
- Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001:2015 influence company performance? Answers from Indonesian tourism industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808–24817. <https://www.researchgate.net/publication/340394704>
- Chen, A., Treviño, L. K., & Humphrey, S. E. (2019). Ethical champions, emotions, framing, and team ethical decision making. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 245–273. <https://doi.org/10.1037/apl0000437>
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921–948. <https://doi.org/10.1037/a0035754>
- Statistics, L. (2016). Developments in women's labor force participation. *Monthly Labor Review*, 120(9), 41–46.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women Directors on Corporate Boards: A review and research agenda. *Corporate Governance an International Review*, 17(3), 320–337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z>
- Tranter, R., Medd, R., & Braund, C. (2016). *Gender balance in global sport report: Women on boards*.
- Vilelas, J. (2009). *Investigação: O processo de construção do conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 917–937. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.4.917>
- Yiamouyiannis, A., & Osborne, B. (2012). Addressing gender inequities in collegiate sport. *SAGE Open*, 2(2) <https://doi.org/10.1177/2158244012449340>

Anexos

Anexo A.*Guião de Entrevista Semiestruturada*

1. Gostaríamos de começar esta conversa pelo início do seu percurso, como é que aconteceu o seu primeiro contacto com o desporto?
2. E concretamente ao seu papel enquanto treinadora, como está a ser este percurso?
3. Pensando no clube onde atualmente exerce funções, descreva as condições de trabalho que o clube lhe disponibiliza e qual o impacto que as mesmas têm na qualidade do seu trabalho.
4. Quais as condições que considera não existirem e que seriam importantes para si?
5. Como é que a sociedade fora do desporto, como familiares ou amigos, reagem à sua carreira?
6. Pensando na sua experiência, pode dar exemplos concretos de como acha que as pessoas veem as mulheres nesta função?
7. De que maneira os seus colegas, atletas e superiores na sua modalidade reagem à sua presença como mulher treinadora?
8. Como perceciona a sua modalidade em termos de representatividade de género?
9. Perceciona que existem expectativas diferentes para si em comparação com treinadores do sexo masculino? Já notou alguma diferença na forma como é tratada em comparação com os treinadores do sexo masculinos?
10. Olhando novamente para o seu percurso, enquanto treinadora, fale-nos um pouco das oportunidades de carreira e de desenvolvimento profissional que foi ou não tendo?
11. Olhando para a realidade dos seus colegas treinadores homens, considera que existem diferenças em termos de oportunidade de carreira e desenvolvimento?
12. Na sua perceção, nas restantes modalidades a realidade é a mesma?
13. Face às perceções descritas, sobre a forma como os outros a veem enquanto mulher, qual o impacto que as mesmas têm na forma como exerce o seu trabalho?
14. A seu ver, a carreira da mulher treinadora mudou ao longo do tempo? Se sim, como? Pode dar exemplos concretos?
15. Quais eram as suas ambições no início de carreira? E agora, atualmente?

Anexo B.*Sistema de Categorias***1. Obstáculos**

1.1 (Meta) Estereótipos sobre o Papel da Treinadora

1.1.1 Competências

1.1.2 Emoções

1.1.3 Papéis de Género

1.2 Impacto dos (Meta) Estereótipos

1.2.1 Internalização

1.2.2 Alteração do Comportamento

1.3 Condições Laborais

1.3.1 Vínculo Laboral

2. Comparação entre Modalidades

2.1 Igualdade na Representação

2.2 Maior Representatividade Masculina

Anexo C.*Descrição do Sistema de Categorias*

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Fontes	Nº de UF (Refs)
1. Obstáculos Perceção sobre os obstáculos enfrentados na carreira de treinadora no contexto português					
1.1	(Meta) Estereótipos sobre o Papel da treinadora	De que modo as treinadoras percecionam que a sociedade e os familiares veem o papel da mulher.	“Pode ser só impressão minha, mas eu acho que, eu acho que ele falou assim para mim por eu ser uma mulher sei lá, se sente superior, às vezes também os árbitros sentem que são árbitros, e é tudo dele.” (P12)	9	19
1.1.1	Competências	Obstáculos que na perceção das treinadoras existem derivados às competências que lhes são atribuídas pelo facto de serem mulheres.	“acredito que sintam que uma mulher tem menos capacidade de liderança de liderança, acreditam que seja uma liderança mais, como é que eu posso	11	13

			dizer, mais autoritária, mais ríspida, mais sobre regras, sobre controlo. Porque acredito que a figura masculina será sempre vista, com mais, ou é, mais vista com mais respeito do que a figura feminina, tanto na sociedade, como no desporto” (P16)		
1.1.2	Emoções	Obstáculos que na perceção das treinadoras existem derivados ao facto de serem mulheres serem vistas como mais emocionais.	“Em algumas situações, por exemplo, acharem que nós somos mais sensíveis e que até temos mais jeito para crianças, eu acredito que se calhar foi um bocadinho aí que foram buscar a ideia de ser eu e não ser outra pessoa a estar, e se calhar são capazes de ver os homens como mais racionais” (P13)	5	6
1.1.3	Papéis de género	Obstáculos que na perceção das treinadoras existem derivados ao facto de serem mulheres, bem como a todos os papéis de género e questões	“Tem uma vida muito ocupada, sem dúvida, sua mulher, ainda por cima, detesto dizer o ainda por cima, porque fui eu que engravidei como é óbvio, tenho 2	6	7

		pessoais associadas, como ter filhos, etc...	filhos, são as mulheres que engravidam,” (P2)		
1.2 Impacto dos (Meta) Estereótipos: De que modo a percepção que as treinadoras têm impacto na sua atividade.					
1.2.1	Internalização	Exemplo onde a participante internaliza os preconceitos e os estereótipos, influenciando a sua autoconfiança e a tomada de decisão.	“[...] eles são mais homens na equipa técnica do que mulheres, e muitas das vezes eu digo, eu dou uma opinião e eles pensam assim, eu tenho quase a certeza, às vezes que eles pensam, é maluca, mas sim, mas eu dou uma opinião dentro daquilo que é a visão da mulher, vai ser sempre diferente daquilo que é a visão do homem,” (P8)	6	8
1.2.2	Alteração do Comportamento	De que modo é que as treinadoras mudaram os seus comportamentos tendo por base o que os outros acham delas.	“Portanto sim, muitas vezes, controlo-me e o, por exemplo, às vezes eu não estou a fazer nada, estou lá quieta” (P12)	9	15

1.3	Condições Laborais	De que modo as questões contratuais, salariais ou outras podem suir como um obstáculo na carreira de treinadora e na sua representatividade.	“sinto que não estamos preparados para receber mulheres, ou então para ter uma equipa técnica mista, ou temos só uma equipa técnica de raparigas, ou temos uma equipa técnica masculina, só há um balneário que até, muitas das vezes até nem temos nem balneário, mas a maior parte das vezes que temos, só temos um balneário.” (P8)	10	15
1.3.1	Vínculo Laboral	Como é que questões contratuais e salariais surgem como um obstáculo na carreira de treinadora.	“é pago através de um recibo verde. Isso sim, é algo que joga contra os treinadores de desporto, principalmente aqueles treinadores que tenham como atividade principal, o ensino do desporto, que é o meu caso.” (P4)	6	9
2. Comparação entre modalidades Comparação que a treinadora faz entre a modalidade que treina e as restantes modalidades					
2.1	Igualdade na representação	A treinadora percebe que existe igualdade em termos de representação	“penso que nos clubes não fazem essa distinção por ser homem ou mulher, vão fazer por grau de treinador, por	7	10

		masculina e feminina em todas as modalidades.	experiência, por equipa, por escalões que vão treinar, não por aí, por ser homem ou mulher.” (P18)		
2.2	Maior representatividade masculina	A treinadora percebe que não existe igualdade em termos de representação porque há uma representatividade maior de homens do que de mulheres.	“Nós na modalidade de voleibol, posso dizer aqui, somos quatro treinadoras e sete treinadores. Por isso, ainda somos uma minoria, mas acho que isso pode vir a melhorar.” (P3)	13	23