

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE

**O negro no futebol brasileiro: da valorização como jogador à
exclusão como treinador**

Uma análise da influência do racismo nas trajetórias de treinadores negros

Donald Verônico Alves da Silva

São Paulo
2026

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE

**O negro no futebol brasileiro: da valorização como jogador à
exclusão como treinador**

Uma análise da influência do racismo nas trajetórias de treinadores negros

Donald Verônico Alves da Silva

São Paulo
2026

DONALD VERÔNICO ALVES DA SILVA

O negro no futebol brasileiro: da valorização como jogador à exclusão como treinador
Uma análise da influência do racismo nas trajetórias de treinadores negros

Versão Corrigida

Tese apresentada à Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Área: Estudos Socioculturais e Comportamentais da Educação Física e Esporte.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Flávia da Cunha Bastos

Coorientador: Prof. Dr. Cláudio Miranda da Rocha

Processo CAPES nº 88887.15656/2025-00

São Paulo

2026

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca
Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo

Silva, Donald Verônico Alves da

O negro no futebol brasileiro: da valorização
como jogador à exclusão como treinador. Uma análise da
influência do racismo nas trajetórias de treinadores negros /
Donald Verônico Alves da Silva. – São Paulo : [s.n.], 2026.
211 p.

Tese (Doutorado) – Escola de Educação Física e Esporte da
Universidade de São Paulo.

Orientadora: Profa. Dra. Flávia da Cunha Bastos
Coorientador: Prof. Dr. Cláudio Miranda da Rocha

1. Treinadores 2. Futebol brasileiro 3. Racismo
4. Sub-representatividade 5. Desigualdade racial I. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor: SILVA, Donald Verônico Alves da

Título: O negro no futebol brasileiro: da valorização como jogador à exclusão como treinador. Uma análise da influência do racismo nas trajetórias de treinadores negros

Tese apresentada à Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Data: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora

Profa. Dra.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

*Ao meu pai, Abel, o treinador negro que
inspirou esta pesquisa.*

*À minha mãe, Vera, que plantou em mim a
semente da indignação contra as injustiças sociais.*

*À minha filha, Thulane, por ser fonte de
inspiração e motivação eterna.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me dado força e saúde para conseguir concluir mais esta etapa de minha vida.

Aos meus pais, Abel e Vera, que sempre fizeram um grande esforço para me proporcionar a melhor educação possível e o acesso aos estudos.

À Thulane, por me apoiar na conclusão do doutorado e por simplesmente existir.

À professora Flávia, minha orientadora, por ter me aceitado como seu último orientando e transmitido conhecimentos e ensinamentos, que levarei para a vida.

Ao professor Cláudio, meu orientador na Escócia, que passou a ser também meu coorientador na tese. Agradeço por ter me acolhido e dado todo o suporte e apoio durante o período na Escócia e, em seguida, por seguir como meu coorientador, transmitindo seu conhecimento e experiência acadêmica.

Ao meu irmão Douglas, pela amizade e parceria nas pesquisas que realizamos juntos.

À minha irmã Simone, pela amizade, parceria e por cuidar da minha vida no Brasil durante meu período na Escócia.

Ao meu irmão Abel, pelo apoio e ajuda durante o doutorado.

Aos meus amigos, Tarcísio e Marlisinha, que sempre estiveram próximos, nos bons momentos e nos momentos difíceis.

À Sandra, pela amizade e ajuda que me dá sempre.

À Simone, mãe, Douglas, Tarcísio, Sandra e Joyce por cuidarem de meus filhos felinos e da casa quando eu passei seis meses na Escócia.

À minha terapeuta, Sandra, por ter me ajudado durante toda a trajetória do doutorado.

À minha médica, Dra. Silvana, por auxiliar a cuidar de minha saúde.

Aos meus filhos felinos, Nina e Pintadinha, companheiros inseparáveis.

À minha amiga Leila, que me apoia e acompanha minha vida de pesquisador desde sempre.

Ao Will, pela parceria na realização de algumas entrevistas da tese.

À minha equipe esportiva da Fundação Settaport, em especial, à Nélia, ao Tarlei e ao Thiago, que dão todo o suporte aos demais integrantes da equipe e ao programa esportivo.

Ao Chico, à Naira e à Thascy, que nos anos juntos na Fundação Settaport, sempre me apoiaram e foram parceiros.

À minha equipe da Abel Sports, Simone, Clara, Emerson e Denise, que estiveram comigo em grande parte desta trajetória.

Ao meu amigo Renato, que me apoiou nos Seminários de Gestão do Esporte da Baixada Santista e no Internacional de Treinadores Negros no Futebol, com todo seu conhecimento e profissionalismo.

À Di, minha anfitriã na Escócia, que me recebeu e acolheu em sua casa, com toda a atenção e carinho.

Ao professor e pesquisador Dominique Conricode, que me acolheu e trocou experiências na Universidade Metropolitana de Manchester.

Agradeço a todos que colaboraram para a realização desta pesquisa, principalmente aos entrevistados, aos professores que tive durante o doutorado, aos membros da banca de qualificação e de defesa e aos colegas do LAGECOM.

Às Universidades de Stirling e Metropolitana de Manchester, que me aceitaram como pesquisador convidado.

O presente trabalho e meu período sanduíche na Escócia aconteceram com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES), a quem agradeço o apoio concedido.

“Ser livre não é apenas livrar-se das próprias correntes, mas viver de forma que respeite e promova a liberdade dos outros.”
Nelson Mandela

RESUMO

SILVA, Donald Verônico Alves da. **O negro no futebol brasileiro: da valorização como jogador à exclusão como treinador. Uma análise da influência do racismo nas trajetórias de treinadores negros.** 2026. 211 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2026.

O Brasil é o país com a maior população negra fora da África, representando mais de 50% dos 203 milhões de habitantes (IBGE, 2022a). Apesar de representar a maioria da população, os negros sofrem com violações de seus direitos, acesso à moradia e ao mercado de trabalho, distribuição de renda, entre outras desigualdades, como resultado do racismo estrutural existente no país (IBGE, 2022b). Essa população é sub-representada na política, nas universidades públicas e em cargos de gestão com salários mais altos (IBGE, 2022b). No futebol, os negros também sofrem com o racismo e a discriminação. Ao se analisar os cargos de treinador principal e auxiliar técnico em equipes de elite (Séries A e B) do futebol brasileiro constata-se a sub-representatividade de treinadores negros, correspondendo a 12,5% e 19,3%, respectivamente (SILVA et al., 2024). O objetivo da pesquisa foi examinar como o racismo influencia a representatividade de treinadores negros na elite do futebol brasileiro a partir da percepção de *stakeholders*-chave. Com base na Teoria Crítica Racial (TCR) (HYLTON, 2009) e na estrutura multinível de Cunningham (2019), entrevistas semiestruturadas foram conduzidas e examinadas com três diferentes grupos de *stakeholders* da elite do futebol: (1) dirigentes de futebol, (2) treinadores e auxiliares técnicos negros e (3) representantes da mídia esportiva. Foram utilizadas as técnicas de amostragem bola de neve e porteiro e realizadas 21 entrevistas, de forma presencial ou virtual. Os dados obtidos nas entrevistas foram analisados utilizando-se a técnica de Análise Temática Reflexiva (CLARKE; BRAUN, 2022) e revelaram temas relativos a influências do racismo nos níveis societal, organizacional e individual. Entre as de nível societal, a escassez de dados, o racismo estrutural, a inexistência de legislações de promoção da igualdade étnico-racial, bem como as expectativas de diferentes atores do futebol, influenciam a representatividade do treinador negro. No nível organizacional, os vieses de liderança, como, por exemplo, os enquadramentos do racismo de cor, a meritocracia, os estereótipos raciais, os diferentes tipos de discriminação, a branquitude, bem como a ausência de políticas organizacionais de diversidade também interferem. Em relação ao nível individual, capitais de investimento, a identidade pessoal e comportamentos autolimitantes são aspectos que influenciam para que treinadores negros trabalhem em equipes de elite do futebol brasileiro. São apresentadas recomendações para o combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro. Como implicações teóricas, destaca-se a aplicabilidade da TCR (HYLTON, 2009) e da estrutura multinível de análise de Cunningham (2019) no estudo do tema no contexto brasileiro. Como implicação prática, destaca-se a possibilidade de que os resultados sejam utilizados por gestores esportivos e formuladores de políticas no desenvolvimento de medidas voltadas ao combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial em cargos de liderança nas equipes do futebol brasileiro e nas organizações esportivas de maneira geral.

Palavras-chave: Treinadores; Futebol brasileiro; Racismo; Sub-representatividade; Desigualdade Racial.

ABSTRACT

SILVA, Donald Verônico Alves da. **Black people in Brazilian football: from recognition as players to exclusion as coaches. An analysis of the influence of racism on the trajectories of Black coaches.** 2026. 211 p. Thesis (Doctorate in Science) – School of Physical Education and Sport, University of São Paulo, São Paulo, 2026.

Brazil is the country with the largest Black population outside Africa, representing more than 50% of its 203 million inhabitants (IBGE, 2022a). Despite representing the majority of the population, Black people face violations of their rights, limited access to housing and the labor market, unequal income distribution, among other disparities, as a result of structural racism in the country (IBGE, 2022b). This population is underrepresented in politics, public universities, and in higher-paying management positions (IBGE, 2022b). In football, Black individuals also experience racism and discrimination. When analyzing head coach and assistant coach positions in elite Brazilian football teams (Series A and B), there is a clear underrepresentation of Black coaches, accounting for 12.5% and 19.3%, respectively (SILVA et al., 2024). The aim of this study was to examine how racism influences the representation of Black coaches in elite Brazilian football from the perspective of key stakeholders. Based on Critical Race Theory (CRT) (HYLTON, 2009) and Cunningham's (2019) multilevel framework, semi-structured interviews were conducted and examined with three groups of stakeholders in elite football: (1) football executives, (2) Black coaches and assistant coaches, and (3) sports media representatives. Snowball and gatekeeper sampling techniques were used, resulting in 21 interviews conducted either in person or virtually. The data obtained from the interviews were analyzed using Reflexive Thematic Analysis (CLARKE; BRAUN, 2022) and revealed themes related to the influence of racism at the societal, organizational, and individual levels. At the societal level, the lack of data, the structural racism, the absence of legislation promoting racial equality, as well as the expectations of different stakeholders, all influence the representation of Black coaches. At the organizational level, leadership biases—such as color-blind racism, meritocracy, racial stereotypes, different forms of discrimination, whiteness, and the absence of organizational diversity policies—also play a role. At the individual level, capital investments, personal identity, and self-limiting behaviors are factors that influence whether Black coaches work in elite Brazilian football teams. Recommendations are presented for combating racism and promoting racial equality in the management of Brazilian football. As theoretical implications, the study highlights the applicability of CRT (HYLTON, 2009) and Cunningham's (2019) multilevel framework to examine the issue within the Brazilian context. As a practical implication, the findings can be used by sports managers and policymakers to develop strategies aiming to combat racism and promote racial equality in leadership positions within Brazilian football teams and sports organizations more broadly.

Keywords: Coaches; Brazilian football; Racism; Underrepresentation; Racial inequality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Comparação do número de treinadores entre o Campeonato Brasileiro Masculino de Futebol de 2023 e a Liga Inglesa de Futebol	75
Figura 2 - Representatividade dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos negros nos Campeonatos Brasileiros Masculino Séries A e B de 2024 ...	76
Figura 3 - Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro	108
Figura 4 - Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros	120
Figura 5 - Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente.....	162

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Relação entre a TCR e a perspectiva multinível de análise de Cunningham (2010, 2019, 2020)	87
Quadro 2 - Composição da amostra da pesquisa	94
Quadro 3 - Perfil dos entrevistados	102
Quadro 4 - Relação entre o princípio 1 da TCR e os Fatores de Nível Macro da perspectiva multinível de análise de Cunningham	108
Quadro 5 - Relação entre o princípio 2 da TCR e os Fatores de Nível Meso da perspectiva multinível de análise de Cunningham	119
Quadro 6 - Relação entre o princípio 4 da TCR e os Fatores de Nível Micro da perspectiva multinível de análise de Cunningham.	161

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AT	Análise Temática
BAME	Black, Asian and minority ethnic
BFP	<i>Black Footballers Partnership</i> (Parceria de jogadores e jogadoras negras)
CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CEOs	Chief Executive Officers (Diretores Executivos)
CONAPIR	Conferências Nacionais de Promoção da Igualdade Racial
CONMEBOL	Confederação Sul-Americana de Futebol
COR	Código Obrigatório de Recrutamento da EFL (<i>English Football League</i>)
CVR	Código Voluntário de Recrutamento
DEI	Diversidade, Equidade e Inclusão
DG	Dirigentes (Presidentes, Proprietários ou Executivos/CEOs de clubes)
DOAJ	Directory of Open Access Journals
EUA	Estados Unidos da América
FBS	Football Bowl Subdivision
FIFA	<i>Fédération Internationale de Football Association</i>
FNAA	1º Fórum Nacional de Ações Afirmativas
GUEP	General University Ethics Panel (Painel Geral de Ética Universitária – Universidade de Stirling)
GT	Grupo de Trabalho de Combate ao Racismo e à Violência no Futebol
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ME	Mídia Esportiva
MESP	Ministério do Esporte
MIR	Ministério da Igualdade Racial
NBA	Liga profissional de Basquetebol Norte-americano
NCAA	National Collegiate Athletic Association
NFL	Liga profissional do Futebol Americano
ONU	Organização das Nações Unidas
PFAA	Programa Federal de Ações Afirmativas
PLANAPIR	Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PNPIR	Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial

SEPPIR	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SINAPIR	Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial
STF	Supremo Tribunal Federal
TA	Treinadores e Auxiliares Técnicos
TCC	Trabalhos de Conclusão de Curso
TCR	Teoria Crítica Racial
TOR	Teoria das Organizações Racializadas
UEFA	União de Associações Europeias de Futebol
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 QUESTÃO E OBJETIVOS.....	20
1.2 JUSTIFICATIVA.....	20
1.3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E METODOLÓGICA.....	22
1.4 ESTRUTURA DA TESE.....	24
2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS E CENÁRIO DO RACISMO NO BRASIL.....	25
2.1 RAÇA.....	25
2.2 RACISMO, PRECONCEITO, ESTEREÓTIPO E DISCRIMINAÇÃO.....	27
2.3 BRANQUITUDE E MERITOCRACIA.....	33
2.4 RACISMO DE CEGUEIRA DE COR (COLOURBLINDNESS).....	36
2.5 IMPACTOS DO RACISMO E MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NO BRASIL.....	38
2.5.1 Racismo no Brasil.....	38
2.5.2 Medidas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial no Brasil.....	42
3 RACISMO NO ESPORTE E NO FUTEBOL MUNDIAL E BRASILEIRO.....	49
3.1 RACISMO NO ESPORTE E MEDIDAS DE ÓRGÃOS GESTORES DO FUTEBOL AO SEU COMBATE.....	49
3.2 RACISMO NO FUTEBOL BRASILEIRO.....	56
3.3. RACISMO E A SUB-REPRESENTATIVIDADE DO TREINADOR NEGRO.....	59
3.3.1 A produção de conhecimento.....	59
3.3.2 Dados sobre a sub-representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro.....	73
4 TEORIAS EMERGENTES SOBRE RACISMO NO ESPORTE.....	77
4.1 TEORIA CRÍTICA RACIAL.....	78
4.2 ESTRUTURA DE ANÁLISE MULTINÍVEL.....	82
5 METODOLOGIA.....	90
5.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	90
5.2 PARTICIPANTES E AMOSTRAGEM.....	91
5.3 INSTRUMENTOS.....	94
5.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA.....	96
5.5 ANÁLISE DE DADOS.....	98
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	102
6.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	102
6.2 ANÁLISE TEMÁTICA DAS ENTREVISTAS.....	107
6.2.1 Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro.....	107
6.2.2 Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros.....	118
6.2.3 Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente.....	160

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	175
7.1 RECOMENDAÇÕES PARA O COMBATE AO RACISMO E À PROMOÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NA GESTÃO DO FUTEBOL BRASILEIRO.....	181
7.1.1 Recomendações no nível macro / societal.....	182
7.1.2 Recomendações no nível meso / organizacional.....	184
7.1.3 Recomendações no nível micro / individual.....	185
7.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO, IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS RELACIONADAS AO TEMA.....	187
REFERÊNCIAS.....	190
APÊNDICES.....	205

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é referência mundial no futebol masculino: pentacampeão mundial da Copa do Mundo FIFA (*Fédération Internationale de Football Association*) e bicampeão olímpico. Nenhuma outra nação ganhou mais vezes essa competição da FIFA do que a seleção brasileira.

Com isso, alguns dos maiores craques da história do futebol mundial são brasileiros, entre eles Ronaldo, Romário, Didi, Cafu, Carlos Alberto, Ronaldinho Gaúcho, Rivaldo, Garrincha e o maior de todos, Pelé. O que têm em comum além de serem brasileiros? Todos são negros.

Mas embora tenham encantado o mundo e sejam protagonistas na história do futebol nacional, essa condição nem sempre foi assim. O jogador negro já foi impedido de praticar formalmente a modalidade em clubes do país (FILHO, 2010), tendo em vista a discriminação e o racismo que os jogadores e pessoas negras sofriam quando o futebol foi introduzido em diferentes cidades brasileiras por personagens distintos, como Charles Miller, Oscar Cox e Vitor Serparo, poucos anos após a abolição da escravatura (MELO, 2020).

A escravidão, que durou 388 anos no Brasil, foi a mais longa dentre os países das Américas e teve a raça e o racismo contra corpos negros como pilares para classificar e hierarquizar humanidades não europeias e assim legitimar o tráfico de africanos (ALMEIDA, 2019; MBEMBE, 2018).

Nessa hierarquização das raças, se o negro foi excluído, degradado, explorado, discriminado e estereotipado, a identidade branca tornou-se referência, norma, padrão e passou a ser a detentora de poder e privilégios no acesso a recursos materiais e simbólicos, a chamada branquitude (BENTO, 2022).

No entanto, a população negra não foi passiva diante do sistema escravista, tendo resistido ao longo do período (SANTOS, 2022). Entre as formas de resistência, os quilombos constituíram espaços de reconstrução social, cultural e política. Dentre esses, o Quilombo dos Palmares, liderado por Zumbi, se destacou como o maior e mais duradouro das Américas, resistindo por quase um século às investidas coloniais e tornando-se símbolo da luta contra a opressão e pela liberdade (FONSÊCA; SILVA, 2020).

Assim, a escravatura foi abolida, porém, a condição de escravo acarretou poucas mudanças para os negros e negras brasileiros, pois manteve-se para essa população a exclusão

racial, social e política (SANTOS, 2022). A abolição da escravidão no Brasil não foi acompanhada de políticas de inclusão, o que contribuiu para a manutenção de condições de vulnerabilidade social entre a população negra, expressas, entre outros aspectos, em mortalidade precoce, alcoolismo, loucura, cadeia e imobilização social do negro (SANTOS, 2001).

Após a abolição, pautado pelo racismo científico, o Estado Brasileiro implementou políticas e estratégias que impediam os negros de votar, criminalizavam seus corpos e hábitos, e buscavam embranquecer a população brasileira por meio do incentivo à imigração de europeus ao país (SANTOS, 2022).

Já no século XX, o Estado aderiu à ideologia da democracia racial com o objetivo de manter a dominação e a hierarquia étnico-racial sem o recurso a formas institucionais, oficiais e ostensivas de segregação, opressão e conflito étnico-racial (SANTOS, 2022).

A democracia racial defendia que a cordialidade predominava nas relações étnico-raciais (SALES, 2023) e que o racismo não existia em razão de um suposto resultado harmonioso da miscigenação racial entre brancos, negros e indígenas, oriundo do período da escravidão no país (SANTOS, 2022). Ela passou a ser combatida e, com o protagonismo do Movimento Negro brasileiro (JACCOUD; BEGHIN, 2002), passou a ser amplamente questionada em um contexto de grande desigualdade racial no Brasil.

A população negra, considerada a maior fora da África (RIBEIRO, 2019), representa 55,9% das pessoas no Brasil (IBGE, 2022a). No entanto, apesar de representarem a maioria da população, negros e negras estão sub-representados em vários setores da sociedade brasileira e compõem a base da pirâmide social no país, não tendo acesso a direitos básicos como, por exemplo, à moradia digna, ao patrimônio, à educação e à distribuição de renda (IBGE, 2022b).

Condições essas alimentadas pelo racismo, o qual na abordagem de Almeida (2019) é apresentado em três concepções, todas presentes no Brasil: a estrutural, a institucional e a individualista. Para outros autores, o termo deve ser referido no plural, ou seja, racismos, dadas as diferentes formas pelas quais se manifesta na sociedade (ANTHIAS; YUVAL-DAVIS, 2005; GOLDBERG, 1993).

O combate ao racismo e à desigualdade racial no país teve início, de forma efetiva, a partir do período da redemocratização e, principalmente, após a participação do Brasil na Conferência de Durban, em 2001, na África do Sul (ONU, 2001). Desde então, dados desagregados por cor/raça em diferentes setores da sociedade brasileira começaram a

sistematicamente produzidos (BRASIL, 2024), assim como ações repressivas, valorizativas e afirmativas foram adotadas pelo governo brasileiro (JACCOUD; BEGHIN, 2002).

Um exemplo de ação repressiva é a Lei do Racismo (BRASIL, 1989), que prevê punição a todo tipo de discriminação ou preconceito, seja de origem, raça, sexo, cor ou idade. Um exemplo de ação valorizativa é a Lei nº 10.639/2003, que torna obrigatório o ensino da história e da cultura africana e afro-brasileira nas escolas (BRASIL, 2003). Já em relação à ação afirmativa, o sistema de cotas no ensino superior público federal constitui um exemplo (BRASIL, 2012).

No contexto do futebol brasileiro, o racismo se manifesta em suas diferentes concepções e formas. Somente no ano de 2023, 250 casos de preconceito e discriminação direta ocorreram com atletas, dirigentes, torcedores e outras pessoas envolvidas com a modalidade no Brasil e no mundo (OBSERVATÓRIO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO FUTEBOL, 2024).

Os jogadores brasileiros, que no início do século passado, eram impedidos de jogar, romperam essa barreira, primeiramente nos clubes e, em seguida, na seleção brasileira masculina, quando o Brasil conquistou seu primeiro título mundial em 1958, seguido dos títulos nos anos de 1962 e 1970 (FILHO, 2010).

No entanto, se o jogador negro passou a ser valorizado e protagonista no campo de jogo, esse reconhecimento não se estende a outros cargos no futebol. A diversidade e a representatividade observadas entre os atletas, não se reproduzem nos cargos de liderança, especialmente no cargo de treinador, o que resulta na sub-representatividade desse profissional quando comparado à representatividade dos jogadores negros.

No que se refere aos treinadores negros, um em especial inspirou esta pesquisa: o Sr. Abel Verônico, meu pai. Nascido em uma pequena cidade da região serrana do Rio de Janeiro, foi descoberto por acaso por um olheiro que foi observar outro jogador em uma partida local e se encantou por seu desempenho.

O olheiro o levou para fazer um teste no América RJ, onde se profissionalizou e apareceu para o Brasil. Foi o suficiente para que, alguns anos mais tarde, o Santos Futebol Clube, time de Pelé, o contratasse. Foram seis anos jogando numa das maiores equipes da história do futebol mundial. Depois de muitos títulos e glórias, ele encerrou a carreira jogando numa equipe do México, voltando para o Brasil em seguida.

De volta à cidade de Santos, cursou Educação Física e iniciou sua carreira de treinador de futebol. Lembro que as oportunidades de trabalho eram escassas, para não dizer nulas, tendo meu pai que trabalhar de corretor de imóveis para conseguir, junto de minha mãe, trazer

o sustento da família. Lembro também que, num dos momentos de nossas maiores dificuldades financeiras, surgiu uma oportunidade para ser treinador no Catar, no início dos anos 1980. Quem o indicou foi o ex-jogador e saudoso Dé, que jogou no Palmeiras, morava em Santos, era seu amigo e estava trabalhando no Catar à época.

Meu pai foi contratado pelo Al Shamal, então considerado o pior time do país. Isso se deve pelo fato de que, na temporada anterior a que foi contratado, a equipe tinha terminado a competição da segunda divisão em último lugar e o futebol daquele país era organizado em duas divisões. Em dois anos de trabalho, o Al Shamal ascendeu para a primeira divisão e meu pai foi considerado, em votação, o melhor treinador de futebol do Catar. Isso num período em que treinadores estrangeiros e brasileiros trabalhavam lá, alguns dos quais viriam mais tarde a treinar grandes equipes do futebol brasileiro, fato este que nunca aconteceu com meu pai.

Quando voltamos do Catar, o máximo que ele teve foi a oportunidade de treinar a equipe sub 20 do Santos F.C. Voltamos a viver altos e baixos financeiros na família, e eu, iniciando minha fase de adolescente, nunca compreendi porque ele nunca recebia oportunidades de trabalhar em times de elite do futebol brasileiro.

Eu só fui entender isso anos mais tarde, quando iniciei as leituras do Doutorado. Nas primeiras buscas por referências bibliográficas, lembro que as palavras-chave que usava eram “liderança”, “organizações esportivas”, “racismo”, “gestão do esporte” (busquei em português e em inglês). Esses eram meu interesse, sendo eu mesmo um gestor do esporte e tendo militado em movimentos raciais na juventude, escrito inclusive o meu trabalho de conclusão de curso da graduação sob o título “O jogador negro no futebol brasileiro: uma história de discriminação”.

Durante a investigação e após definir que o foco seria em times de futebol masculino, os resultados das buscas vieram em grande número com os termos “coach” e “underrepresentation”, que em português podem ser traduzidos como treinador e sub-representatividade. Importante ressaltar que a sub-representatividade também tem sido discutida no âmbito da diversidade, em relação a mulheres e outras minorias.

Nesse momento, defini o caminho que iria traçar nesta tese de Doutorado, direcionando as buscas para os termos “racismo”, “treinador negro” e a “sub-representatividade” em equipes esportivas e de futebol. Foram definidas também a questão de pesquisa e os objetivos geral e específicos, apresentados a seguir.

1.1 QUESTÃO E OBJETIVOS

A partir do contexto e da problematização apresentados, a questão de pesquisa foi definida como “Como o racismo influencia a representatividade do treinador negro na elite¹ do futebol brasileiro?”.

Para responder tal questão, foram estabelecidos um objetivo geral e três específicos:

Objetivo Geral: Examinar como o racismo influencia a representatividade de treinadores negros na elite do futebol brasileiro, a partir da percepção de *stakeholders* chave.

Objetivos específicos:

- 1 - Realizar uma revisão da literatura e identificar o *status* de representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro;
- 2 - Identificar e analisar como o racismo, sob a lente da Teoria Crítica Racial (TCR) e da estrutura multinível de Cunningham, influencia a representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro, com base na percepção de treinadores e auxiliares técnicos negros, proprietários e presidentes de equipes e representantes da mídia esportiva;
- 3 - Apresentar recomendações para o combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro.

1.2 JUSTIFICATIVA

A sub-representatividade de treinadores de minorias² étnico-raciais no campo de pesquisa da gestão do esporte tem sido tratada na literatura sob diferentes perspectivas e com base em teorias da Sociologia, da Administração e suas implicações no esporte e nas organizações esportivas (HOWE; KEATON; ROCKHILL, 2023; SINGER, 2005).

Alguns autores tratam desse objeto de forma abrangente, contextualizando o tópico nas teorias da Gestão do Esporte (LAVOI; KANE; LOUGH, 2019); outros buscam analisar especificamente as relações étnico-raciais na gestão do esporte e há aqueles que trazem reflexões em termos científicos, por meio de revisão de literatura, sobre a produção de conhecimento (PEACHEY et al., 2015).

¹ Considera-se a elite do futebol brasileiro as equipes que constituem as Séries A e B do Campeonato Brasileiro de Futebol masculino.

² O termo “**minorias**” é empregado neste estudo conforme a definição proposta por Bradbury (2021), segundo a qual os “**grupos minoritários**” são aqueles que possuem menor poder social e representatividade em relação a outros grupos, particularmente o das pessoas brancas, no contexto da sociedade.

Singer (2005), por exemplo, discute o conceito de racismo epistemológico e sugere que a Teoria Crítica Racial (TCR) seja uma alternativa teórica e epistemológica legítima para se pesquisar abordagens que normalmente têm sido baseadas na visão do mundo dominante. O autor também indica que a TCR é uma estrutura de pesquisa apropriada para que sejam conduzidos estudos relacionados às relações étnico-raciais na Gestão do Esporte (SINGER, 2005).

Já Smith e Hattery (2011) apresentam artigo cujo propósito é analisar e explorar a forma como a raça e o racismo podem influenciar experiências de Gestão no Esporte. A análise é realizada introduzindo e comentando diferentes teorias de análise raciais. Os autores apontam que elementos do ciclo de relação racial, distância social, racismo simbólico, poder e a segregação criam, perpetuam e sustentam uma dominação racial, hierarquias raciais e, portanto, (des)ordem social em gestão de esporte.

Em se tratando especificamente da sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais, esse tema está relacionado a diversos campos de estudo da Gestão do Esporte, como, por exemplo, equidade e diversidade (FOREMAN et al., 2018; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016), liderança (BRADBURY, 2013; SAGAS; CUNNINGHAM, 2004) e recrutamento e seleção de recursos humanos (BRADBURY; CONRICODE, 2021; SARTORE; CUNNINGHAM, 2006).

Além disso, as pesquisas abordam o tema sob diferentes perspectivas, como, por exemplo, o impacto de legislações afirmativas de promoção da equidade racial; o acesso e as barreiras enfrentadas pelos treinadores de minorias étnico-raciais; as experiências e trajetórias desses treinadores; e a rotatividade dos treinadores negros nos cargos (BENNIE et al., 2019; BRADBURY, 2021; BRADDOCK; SMITH; DAWKINS, 2012; CONRICODE, 2022; CUNNINGHAM; SAGAS, 2004a; CUNNINGHAM; SINGER, 2010; DURU, 2017).

Em relação às regiões do mundo onde o tema é estudado, constata-se que essa temática é bastante pesquisada em países como os Estados Unidos da América (EUA), a Inglaterra e o Reino Unido, além de Austrália e Bélgica (CUNNINGHAM, 2012; DURU, 2017; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016).

No Brasil, a representatividade do jogador e do treinador negro é pouco estudada, destacando-se as pesquisas de Tonini (2016; 2020), Da Silva Mamede (2018), Pereira (2021) e Roque e Silva (2021). Nestes estudos não foram identificadas pesquisas que tenham como foco compreender como o racismo pode estar relacionado com a sub-representatividade de treinadores negros em equipes da elite do futebol brasileiro.

Se, em relação à produção acadêmica há uma lacuna no Brasil, no que diz respeito às medidas de combate ao racismo e à promoção da igualdade no futebol brasileiro pode-se afirmar que essas iniciativas estão aquém do necessário e das que ocorrem em outros setores da sociedade.

A começar pela inexistência de dados desagregados por cor/raça dos diferentes atores envolvidos no futebol. Além disso, as medidas de combate ao racismo se restringem de forma predominante a ações repressivas, havendo algumas do tipo valorizativas e não existindo um programa de ações afirmativas no futebol brasileiro.

O mesmo pode ser afirmado em relação aos órgãos gestores do futebol internacional. Nem a FIFA, nem a União de Associações Europeias de Futebol (UEFA), nem a Confederação Sul-Americana de Futebol (CONMEBOL) possuem políticas de ações afirmativas voltadas à promoção da igualdade étnico-racial relacionada, principalmente, a cargos de liderança especialmente ao de treinador.

Em síntese, a presente tese justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão das desigualdades raciais no futebol brasileiro, especialmente no que se refere à sub-representatividade de treinadores negros.

Ao evidenciar as lacunas existentes na produção acadêmica nacional e a escassez de dados desagregados por cor/raça no contexto do futebol, este estudo busca não apenas contribuir para o avanço do conhecimento científico, mas também embasar a formulação de políticas e práticas voltadas à promoção da igualdade étnico-racial no futebol.

Nesse sentido, ao articular evidências empíricas e referenciais teóricos críticos, a pesquisa reforça a centralidade do enfrentamento do racismo como condição para a construção de um ambiente esportivo mais igualitário.

1.3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E METODOLÓGICA

Para responder à questão de pesquisa e cumprir seus objetivos geral e específicos, utilizou-se a Teoria Crítica Racial (TCR) (HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023) e a estrutura de análise multinível, proposta por Cunningham (2010, 2019, 2020). Ambas são consideradas complementares e convergentes.

A TCR tem sua origem na área do Direito desde a década de 1970 e vem sendo utilizada em trabalhos relacionados à gestão do esporte em diferentes temas, como, por exemplo, estudos que visam explicar a sub-representatividade de treinadores negros no futebol universitário norte-americano (AGYEMANG; DELORME, 2010), e examinar como o

Reino Unido trata a igualdade racial, a diversidade e os treinadores (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016).

Tais exemplos indicam que a TCR é aplicável em diferentes campos, contextos, modalidades e regiões do mundo. A teoria é estruturada a partir de cinco princípios: 1) reconhecimento de que o racismo é estrutural na sociedade e centraliza este tema na pesquisa; 2) questionamento das ideologias tradicionais no que diz respeito à objetividade, à meritocracia, à neutralidade racial, ao racismo de cegueira de cor e à igualdade de oportunidades; 3) compromisso com a justiça social; 4) centralização das vozes marginalizadas dos atores envolvidos na pesquisa; e 5) caráter transdisciplinar, desafiando dogmas e ortodoxias (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005).

Além da aplicação da TCR, a perspectiva multinível de análise sugerida por Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020) também foi utilizada. Segundo o autor, os fatores que afetam as oportunidades e experiências das minorias étnico-raciais no esporte estão presentes em três diferentes níveis:

- a) Nível Macro (societal) - são aqueles que operam na sociedade de uma forma geral, incluindo o racismo estrutural, o clima político e legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais e as expectativas do público de interesse (*stakeholders*);
- b) Meso (organizacional) - diz respeito ao nível organizacional, incluindo os vieses nas tomadas de decisão, a cultura organizacional e as políticas de diversidade das organizações;
- c) Micro (individual) – refere-se aos fatores de nível individual que têm potencial de influenciar as oportunidades e experiências das pessoas no esporte;

Em relação à metodologia, a abordagem adotada nesta pesquisa se enquadra no âmbito da pesquisa qualitativa, a qual possui aplicação consolidada nas ciências sociais, nas ciências e, mais recentemente, na gestão do esporte (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021; VEAL; DARCY, 2014).

Entre as possíveis abordagens da pesquisa qualitativa, esta tese se caracteriza como fenomenológica (CRESWELL, 2014), a qual aplica a estudos que buscam compreender um fenômeno em comum compartilhado por diversos indivíduos. No caso desta tese, o fenômeno a ser compreendido é o racismo, bem como ele a forma que ele é percebido por treinadores negros e outros *stakeholders* do futebol brasileiro.

Treinadores (e auxiliares técnicos) negros, presidentes ou proprietários e dirigentes (CEOs) de equipes das Séries A ou B do Campeonato Brasileiro de Futebol Masculino e representantes da mídia esportiva são os participantes que compuseram a amostra das entrevistas semi-estruturadas, as quais foram o instrumento utilizado para a coleta de dados (QUEIRÓS; LACERDA, 2013; VEAL; DARCY, 2014; VERGARA, 2012).

Quanto à análise de dados, foi utilizada a Análise Temática Reflexiva (AT) (CLARKE; BRAUN, 2022), a qual se justifica pelo fato de que outras pesquisas sobre o tema desta tese terem utilizado essa abordagem (CONRICODE, 2020; BRADBURY; CONRICODE, 2024), e que, portanto, se mostrou adequada à compreensão e interpretação dos dados coletados.

1.4 ESTRUTURA DA TESE

O trabalho tem seu conteúdo organizado em sete capítulos, além desta Introdução. No segundo Capítulo apresentam-se conceitos fundamentais e o cenário do racismo no Brasil. No Capítulo 3, dedica-se à análise do racismo no esporte e no futebol mundial e brasileiro. No Capítulo 4, são apresentadas a fundamentação teórica e a estrutura analítica utilizadas. O quinto Capítulo detalha os procedimentos metodológicos adotados. O Capítulo 6 apresenta e discute os resultados à luz do referencial teórico mobilizado. Por fim, o Capítulo 7 reúne as considerações finais, recomendações para o combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro, bem como as limitações do estudo, as implicações teóricas e práticas e sugestões para futuras pesquisas relacionadas ao tema.

2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS E CENÁRIO DO RACISMO NO BRASIL

Neste capítulo são tratados os fundamentos e conceitos relacionados à raça e ao racismo, bem como, elementos que estão presentes no contexto do racismo no país.

2.1 RAÇA

Raça é um conceito relativamente recente o qual pode ser definido como uma categoria socialmente construída, utilizada para classificar e hierarquizar grupos humanos. Apesar de a biologia ter descartado a ideia de raça como categoria científica, o conceito continua a exercer grande eficácia social, sendo utilizado para classificar pessoas e organizar relações sociais (GUIMARÃES, 2005).

As classificações biológicas de raça foram desenvolvidas por naturalistas que estudavam grupos populacionais no século XVIII (CITRO; DABADY; BLANK, 2004). Entre eles, o médico e botânico sueco Carl Lineu, por exemplo, pioneiro na definição biológica de raça, o qual classificou o que chamou de “variedades de espécies humanas” (SANTOS, 2022). Outro médico, o inglês Charles White, apostou nas origens múltiplas da humanidade, acreditando que cada raça era uma espécie separada, criada por ação divina para ocupar um território específico do planeta (SANTOS, 2022).

Nos séculos XVIII e XIX, enquanto o iluminismo e o liberalismo transformavam intensamente a forma de ver e organizar o Ocidente, o tráfico de africanos escravizados se intensificava com o “respaldo” do conceito de raça, que foi redesenhado para viabilizar a contradição na qual a liberdade, a igualdade, a razão e a civilidade eram usufruídas por um grupo específico da humanidade (SANTOS, 2022).

Segundo Mbembe (2018), esse termo foi inventado para significar exclusão, embrutecimento e degradação, além de ser um complexo perverso, gerador de temores, perturbações, infinitos sofrimentos e catástrofes. A raça não existe enquanto fato natural físico, antropológico ou genético. Ela não passa de uma ficção útil, uma construção ou uma projeção, cuja função é desviar a atenção dos conflitos (MBEMBE, 2018).

A classificação e hierarquização de seres humanos serviram como uma das tecnologias do colonialismo europeu para a submissão e destruição de populações das Américas, da África, da Ásia e da Oceania (ALMEIDA, 2019). No pensamento de Oliveira (2021) a

categoria raça passou a legitimar e naturalizar relações de exploração. E, para Mbembe (2018), durante vários séculos, essa categoria serviu para nomear humanidades não europeias.

Dessa forma, o racismo científico, que é definido como a utilização da crença de que existiam evidências empíricas que comprovariam a inferioridade ou superioridade de determinados grupos humanos, ganhou força ao longo do século XIX. Ademais, cientistas e intelectuais fizeram da ciência uma plataforma ideológica de difusão do racismo, utilizando técnicas da antropologia, da biologia e da física (ALMEIDA, 2019; RICHARDS, 2012; SANTOS, 2022).

Em 1859, com a publicação de *A origem das espécies*, de Charles Darwin, o racismo científico ganhou novos argumentos e conceitos como, por exemplo, a seleção natural, a evolução e a hereditariedade. Com a quantificação do método científico, as medições do corpo humano passaram a justificar que as ações e comportamentos dos indivíduos estavam diretamente ligados à raça a que pertenciam (SANTOS, 2022).

Tal raciocínio serviu de base para o surgimento de ideologias e movimentos intelectuais de controle social para a melhoria de raças futuras, como, por exemplo, de eugenia (BANTON, 2010). Ressalta-se que eugenia se refere à ideia de que a qualidade genética de uma população humana pode ser melhorada por meio do controle da reprodução (BANTON, 2010). Além disso, com a ajuda do pensamento darwiniano, estratégias eugenistas foram disseminadas por vários países (MBEMBE, 2018).

No entanto, essas teorias perderam vigência e passaram a ser contestadas ao longo do tempo. Depois da Segunda Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) reuniu biólogos, geneticistas e cientistas, que chegaram a um consenso de que “raça” seria uma construção social sem fundamento biológico (GUIMARÃES, 2005).

Os eventos da Segunda Guerra Mundial reforçaram o fato de que raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico, utilizado para naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários (ALMEIDA, 2019). Ademais, os processos de racialização têm como objetivo marcar tais grupos populacionais, fixando os limites que delimitam os espaços que podem ocupar (MBEMBE, 2018).

2.2 RACISMO, PRECONCEITO, ESTEREÓTIPO E DISCRIMINAÇÃO

O racismo tornou-se um conceito difícil de definir (RICHARDS, 2012). Segundo Goldberg (1993), ele é geralmente definido como uma crença irracional ou prática de diferenciar grupos populacionais raciais com base em suas características típicas, hierarquizando-os e definindo quais são superiores e inferiores. Segundo o autor, o racismo envolve necessariamente dominação, marcando a subordinação daqueles que são inferiores.

Para Ribeiro (2019), o racismo é caracterizado como um sistema de opressão que nega direitos. Já Almeida (2019) considera-o uma forma sistemática de discriminação, que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem.

Na abordagem conceitual de Almeida (2019), o racismo é apresentado em três concepções, todas presentes no Brasil: a estrutural, a institucional e a individualista. Para outros autores, o termo deve ser referido no plural, ou seja, racismos, dadas as diferentes formas pelas quais se manifesta na sociedade (ANTHIAS; YUVAL-DAVIS, 2005; GOLDBERG, 1993). A referência ao termo no plural indica a complexidade e a diversidade de racismos e que não existe um único tipo, mas sim numerosas e históricas formas de racismo (BACK; CRABBE; SOLOMOS, 2001).

Na concepção estrutural de Almeida (2019), o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo normal como se constituem as relações sociais nos níveis da política, da economia, do direito e até nas das relações familiares, que configuram as oportunidades de vida das várias raças, não sendo uma patologia social nem um desarranjo institucional.

Oliveira (2021), em sua obra sobre racismo estrutural, corrobora a visão de Almeida no sentido de que o caráter estrutural do racismo é o que torna possível a sua manifestação individual/comportamental e institucional. O racismo estrutural normaliza determinadas tipologias de relações, as quais são aderentes à sociedade de classes. Nesse sentido, o autor acrescenta que a classificação de Almeida (2019) em diferentes níveis de interpretação, ou seja, estrutural, institucional e individualista, ajuda em seu enfrentamento.

O racismo estrutural é identificado como uma das causas da sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais por diferentes pesquisadores em diversas regiões do mundo (AGYEMANG; DELORME, 2010; BRADBURY; CONRICODE, 2021; PARRIS et

al., 2023; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016). Destaca-se que nessas pesquisas a TCR foi utilizada.

O primeiro princípio da TCR reconhece que o racismo é estrutural e que, portanto, essa teoria deve ser considerada para examinar e explorar as nuances e os impactos que a raça e o racismo causam na sociedade e no esporte. No capítulo 4 desta tese, são apresentadas mais informações sobre a TCR, teoria escolhida para ser utilizada nesta tese.

Em relação à concepção institucional, o poder é considerado elemento central da relação racial. A sua manutenção depende da capacidade do grupo dominante de institucionalizar seus interesses, impondo a toda sociedade regras, padrões de conduta e modos de racionalidade que tornem normal e natural o seu domínio (ALMEIDA, 2019).

Segundo Bento (2022), os mecanismos do racismo institucional acontecem em nível organizacional independentemente da intenção de discriminar e acabam por ter impacto diferencial e negativo em membros de um determinado grupo. A autora acrescenta que as práticas do racismo institucional aparentam ser neutras no presente, porém, refletem ou perpetuam o efeito de discriminação praticada no passado.

Já para Vinuto (2023), qualquer prática de uma organização, seja pública ou privada, que não promova um serviço adequado para certas pessoas devido à sua cor, cultura ou origem étnica, é definida como racismo institucional. A autora acrescenta que ele é o resultado de padrões históricos de submissão operados por instituições durante a interação entre seus operadores e os cidadãos atendidos, ou seja, não depende de atuações racistas individuais, mas se realiza na própria operação das instituições.

A forma institucional do racismo é destacada como uma das barreiras que acarretam a sub-representatividade do treinador de minorias étnico-raciais em diferentes modalidades e regiões do mundo. Bradbury (2013) examinou a relação entre os processos e práticas do racismo institucional e a contínua sub-representatividade de pessoas de grupos étnico-raciais minoritários em cargos de liderança do futebol europeu. Segundo o autor, tais processos e práticas impactaram significativamente o acesso e o envolvimento de pessoas de grupos de minorias étnico-raciais a cargos de liderança.

Por fim, o nível individualista é concebido como uma espécie de patologia ou uma anormalidade e seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo atribuído a grupos isolados (ALMEIDA, 2019).

Segundo Cunningham (2019), o nível individual de racismo pode influenciar experiências e oportunidades de uma pessoa. Uma das maneiras pelas quais isso pode ocorrer é quando a pessoa vítima do racismo individual passa a ter comportamentos autolimitantes, ou

seja, pessoas pertencentes a grupos minoritários estão sujeitas a vivenciar diferentes tipos de preconceitos e como consequência disso, tendem a ter um comportamento de boicote pessoal, autocobrança de performance excessiva e, em alguns casos, optar por desistir ou abandonar suas carreiras (CUNNINGHAM, 2019).

Almeida (2019) ainda pontua algumas diferenças entre a concepção do racismo individualista e a institucional, com a primeira consistindo em atos evidentes de indivíduos, que causam morte, ferimentos e que podem ser frequentemente observados no momento em que ocorrem. Já a segunda é menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem atos.

Outra distinção importante de se fazer é entre os conceitos de racismo, preconceito e discriminação. Almeida (2019) define o preconceito racial como o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertencem a um determinado grupo racializado e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias.

Outra definição oriunda da Psicologia Social é apresentada por Lima (2023a), segundo a qual preconceitos são atitudes que se constituem em julgamentos antecipados que têm componentes cognitivos (crenças e estereótipos), afetivos (antipatias e aversões) e disposicionais e volitivos (tendências para discriminação). Segundo o autor, o preconceito não reflete apenas a atitude de um indivíduo, mas também as posições e as normas de grupo em uma estrutura sociorrelacional.

Ademais, a despeito dos diferentes tipos de preconceitos que existem, todos possuem elementos em comum: a) ênfase nas diferenças entre grupos e sua hierarquização; b) sentimentos e emoções negativas contra alguém de outro grupo; c) uniformização ou homogeneização dos membros do outro grupo; e, d) resistência cognitiva e social à desconfirmação das crenças e expectativas negativas em relação ao outro grupo (LIMA, 2023a).

Em relação ao elemento “c”, uniformização ou homogeneização dos membros do outro grupo, apresenta-se em Resultados e Discussão que essa uniformização ou homogeneização leva à discriminação de tratamento de treinadores negros, pois tende a generalizar o desempenho negativo de um treinador negro a todos os demais (CUNNINGHAM, 2010), o que leva à discriminação de tratamento.

Relacionado diretamente aos componentes cognitivos do preconceito está o estereótipo. Segundo Kruger (2004), estereótipo social pode ser definido como crença coletivamente compartilhada acerca de algum atributo, característica ou traço psicológico, moral ou físico atribuído extensivamente a um agrupamento humano. O autor acrescenta que

existem estereótipos positivos e negativos e que estes influenciam condutas e comportamentos em interações sociais.

Para Dovidio et al. (2013), os estereótipos promovem a discriminação porque influenciam a percepção, a interpretação e a avaliação de pessoas em relação às outras pertencentes a outros grupos e como consequência, estas últimas são vistas como menos competentes. Já para Melo (2014), os estereótipos se tornam ideias fixas e rígidas que podem distorcer e/ou simplificar a realidade.

Considerando os estereótipos no esporte, Cunningham (2019) avalia que podem ser explícitos ou implícitos e que causam grande impacto, moldando as crenças das pessoas em relação às outras, incluindo suas percepções de quão adequadas são para executar determinadas tarefas.

Alguns autores relacionaram os estereótipos à sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais no esporte. Apoifis, Marlin e Bennie (2018), por exemplo, relatam o estereótipo segundo o qual atletas aborígenes são percebidos como biologicamente aptos para praticarem esportes que requerem mais habilidades atléticas do que aqueles que exibem habilidades de liderança e uso do intelecto.

No Tópico 3.1, que trata sobre o racismo no esporte e no futebol mundial e brasileiro, apresenta-se que quando atletas negros passaram a superar brancos em performance, a explicação racista foi que estes teriam uma superioridade física inata, e por isso, suas performances na prática esportiva teriam destaque e se sobressairiam em relação aos demais atletas (GOMER; OSSEI-OWUSU, 2022; JONES, 2002).

Essa crença culminou no chamado “*racial stacking*”, ou segregação por posição, que segrega jogadores negros e de minorias étnico-raciais em posições no campo de jogo que requerem mais força física e performance atlética, ao invés de ocuparem posições caracterizadas pela liderança e o uso do intelecto. Diversas pesquisas abordam este tema e a forma como tal estereótipo é transferido da função de jogador para a de treinador (APOIFIS; MARLIN; BENNIE, 2018; CONRICODE, 2020; DAY, 2018; GOMER; OSSEI-OWUSU, 2022; KILVINGTON, 2019).

Em relação à discriminação racial, ela pode ser definida como atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. A discriminação tem o poder como requisito fundamental, podendo ser negativa ou positiva (ALMEIDA, 2019).

A negativa causa prejuízos e desvantagens, enquanto a positiva é definida como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados

com o objetivo de corrigir as desvantagens causadas pela negativa (ALMEIDA, 2019; DAVIES; ROBISON, 2016).

Outra definição de discriminação é dada por Kruger (2004), que a define como um tratamento injusto, uma forma de relacionamento, avaliação e atendimento desiguais e desfavoráveis, podendo haver discriminação social na contratação de empregados, na seleção de alunos, na escolha de parceiros. Ainda segundo Citro et al. (2004), a definição das ciências sociais para discriminação racial possui dois componentes: 1) tratamento diferente baseado na raça, o qual causa desvantagens para um grupo racial, e 2) tratamento baseado em outros fatores inadequados que também causam desvantagens para um grupo racial.

Focando na discriminação do primeiro componente, os autores apresentam quatro tipos de discriminação para guiar pesquisadores em suas escolhas de mensuração de dados e métodos de análise relacionados ao tema, sendo que os três primeiros envolvem comportamento de indivíduos: a discriminação intencional, a discriminação sutil e a discriminação do perfil estatístico. O quarto tipo de discriminação refere-se às práticas discriminatórias embutidas na cultura organizacional (CITRO; DABADY; BLANK, 2004).

Os autores apresentam o que denominaram passos sequenciais, pelos quais indivíduos se comportam negativamente em relação a membros de outros grupos raciais. Os passos são:

- Antagonismo verbal: inclui insultos raciais casuais, comentários raciais negativos, sendo estes na presença ou ausência do alvo desses atos.
- Evitação: implica escolher interação com membros do próprio grupo racial (*ingroup*), evitando contato com membros de outros grupos (*outgroup*), isolando estes do convívio social em diferentes cenários. A evitação pode parecer inofensiva, mas pode levar a efeitos de exclusão e segregação, influenciando o relacionamento e criação de rede de contatos, afetando, por exemplo, a promoção em ambientes de trabalho.
- Segregação: ocorre quando as pessoas ativamente excluem membros de grupos raciais em desvantagem de conseguirem recursos ou terem acesso a determinadas instituições. As mais comuns formas de discriminação racial acontecem na educação, na moradia, na saúde, na colocação em postos de trabalho.

- Ataques físicos: são frequentemente praticados contra integrantes do *outgroup* e vem sendo frequentemente realizados por pessoas favoráveis à segregação e estão, diretamente, relacionados a formas de discriminação explícitas.
- Extermínio ou matanças em massa: práticas baseadas na raça e que ainda ocorrem em diferentes contextos.

No entanto, os autores destacam que a maioria dos casos de discriminação explícita (intencional) ocorre por meio do antagonismo verbal e da evitação.

Em relação à discriminação sutil, os autores a definem como um conjunto de crenças e associações inconscientes que afetam as atitudes e os comportamentos de membros do *ingroup* em relação aos do *outgroup*. A discriminação sutil está bastante ligada ao preconceito e estereótipo, considerados anteriormente (CITRO; DABADY; BLANK, 2004).

Em se tratando da discriminação estatística e de perfil, um indivíduo ou organização utiliza crenças gerais e do senso comum de grupo para tomar decisões relacionadas a um indivíduo daquele mesmo grupo. A discriminação estatística e de perfil refere-se a situações baseadas em crenças que refletem as distribuições de características de diferentes grupos, influenciando a tomada de decisão (CITRO; DABADY; BLANK, 2004).

Em relação às práticas discriminatórias embutidas na cultura organizacional, objeto desta tese, os autores apresentam os processos organizacionais de discriminação. Para eles, as organizações tendem a refletir os mesmos vieses das pessoas que trabalham nelas, assim como, as regras organizacionais evoluem de histórias do passado que não são facilmente reconstruídas (CITRO; DABADY; BLANK, 2004).

Os autores ainda especificam exemplos de locais (domínios) onde a discriminação ocorre, as diferentes maneiras pelas quais ela pode ocorrer e os atores envolvidos em cada um desses locais.

Considerando os locais, destacam-se: ambiente de trabalho, educação, moradia e locação de imóveis, justiça criminal e saúde (CITRO; DABADY; BLANK, 2004; CUNNINGHAM, 2019). Em relação às diferentes maneiras pelas quais a discriminação ocorre nesses locais, são apresentadas formas relativas aos diferentes espaços. Destaca-se aqui as que ocorrem nos ambientes de trabalho, por exemplo, nas organizações esportivas, ou mais especificamente nas equipes de futebol estudadas na presente tese:

- a) discriminação no acesso às organizações ou procedimentos (discriminação de acesso) – no ato da contratação, da entrevista, da aceitação;

- b) discriminação durante o trabalho na organização (discriminação de tratamento) – em relação aos valores salariais, nas avaliações de desempenho;
- c) discriminação em relação ao movimento dentro do local/domínio (discriminação de movimento) - promoções, dispensas, recontrações.

Ademais, são apresentados também os atores que praticam a discriminação, que, no ambiente de trabalho são os empregadores, os clientes e os colegas de trabalho (BORLAND; BRUENING, 2010; CITRO; DABADY; BLANK, 2004; SAGAS; CUNNINGHAM, 2004).

As discriminações de acesso, tratamento e movimento são relatadas em diferentes estudos que entrevistaram treinadores de minorias étnico-raciais em organizações esportivas. Um deles é o de Cunningham e Sagas (2005). Nesse estudo, os autores examinaram a representação de minorias étnico-raciais entre treinadores do esporte universitário norte-americano, concluindo que os treinadores negros eram sub-representados em função da discriminação de acesso.

Por fim, Citro, Dabady e Blank (2004) descrevem que os efeitos da discriminação podem se acumular tanto ao longo de gerações, como ao da vida de um indivíduo em diferentes domínios, limitando suas oportunidades. Esses efeitos também podem se acumular, sequencialmente, ao longo da vida em um mesmo domínio.

2.3 BRANQUITUDE E MERITOCRACIA

Dentre os estudos sobre raça e racismo nos EUA nos anos 90 do século passado, os brancos passaram a ganhar destaque por acadêmicos das ciências sociais e humanas. Essa nova perspectiva foi chamada de estudo crítico sobre a branquitude (VAINER, 2016).

Segundo Vainer (2016), a branquitude começa a ser construída como um construto ideológico de poder durante o período colonial, em que os brancos tomam sua identidade racial como norma e padrão, de modo que outros grupos aparecem ora como margem, ora como desviantes, ora como inferiores. Franz Fanon, em sua obra *Peles Negras, Máscaras Brancas* (FANON, 2020), mostra como isso ocorreu com a população das Ilhas Antilhas: “tão mais branco será o negro antilhano, quer dizer, tão mais próximo estará do homem verdadeiro, quanto mais tiver incorporado a língua francesa” (FANON, 2020, p. 19).

Vainer (2016) define branquitude como uma posição em que sujeitos que ocupam este lugar são sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e imperialismo.

Em uma perspectiva também relacionada à psicologia social e baseada em conceitos abordados em sua tese de doutorado, Bento (2022) define a branquitude como um posicionamento de vantagens estruturais e privilégios raciais por meio de um conjunto de práticas culturais que não são nomeadas ou marcadas. Segundo a autora, o privilégio branco é entendido como um estado passivo, uma estrutura de facilidades que os brancos têm, queiram eles ou não.

Além disso, Bento (2022) enfatiza que existe um pacto de cumplicidade, não verbalizado, entre as pessoas brancas com o intuito de manter seus privilégios.

As instituições públicas, privadas e a da sociedade civil definem, regulamentam e transmitem um modo de funcionamento que torna homogêneo e uniforme não apenas processos, ferramentas, sistemas de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças, majoritariamente masculino e branco. Essa transmissão atravessa gerações e altera um pouco a hierarquia das relações de dominação ali incrustadas (BENTO, 2022, p.11).

O pacto de cumplicidade, que a autora denominou de Pacto Narcísico da Branquitude, se estrutura nas relações de dominação, que podem ser de classe, de gênero, de raça e etnia e de identidade de gênero, dentre outras (BENTO, 2022).

Nesse sentido, considera-se que o Pacto Narcísico ocorre nas equipes de elite do futebol brasileiro e é uma das razões que explicam a sub-representatividade dos treinadores negros no futebol brasileiro. Apresenta-se no capítulo “Resultados e Discussão”, adiante, que a inexistência de um processo formal de contratação de treinadores está relacionada ao Pacto Narcísico da Branquitude.

Ainda sobre a branquitude, no sentido de especificar situações que ocorrem na sociedade, Cardoso (2014) a classificou como de dois tipos: a branquitude crítica e a branquitude acrítica. A primeira é aquela pertencente a indivíduos ou grupos de pessoas brancas que desaprovam publicamente o racismo, porém, é difícil captar esta desaprovação em espaços privados. Além disso, defendem o princípio da igualdade e não pregam o ódio racial.

A branquitude acrítica é definida como a identidade branca individual ou coletiva que argumenta a favor da superioridade racial. Esses indivíduos não se consideram racistas, e sim superiores naturalmente a todos os não brancos. Ademais, eles expõem seu posicionamento publicamente, defendem o privilégio branco, não suportam o Outro e pregam o ódio racial (CARDOSO, 2014).

Em estudo sobre o tema no esporte, Hylton e Lawrence (2016) realizaram uma pesquisa com gestores do basquetebol norte-americano, e identificaram o que denominaram racismo de bastidores no esporte. Baseados nos conceitos de “conversas de bastidores e de cima do palco” (*frontstage and backstage talk*) de Feagin (2020), os autores demonstraram como o racismo se manifesta nos bastidores dos domínios esportivos, tendo como estudo de caso as declarações racistas em conversa privada do ex-dono de franquia de equipe da liga profissional de basquetebol norte-americano (NBA), Donald Sterling. Pode-se considerar que a abordagem utilizada pelos autores se aproxima do conceito de branquitude crítica de Cardoso (2014).

A branquitude, segundo alguns pesquisadores, está diretamente ligada à sub-representatividade de treinadores negros e de minorias étnico-raciais em diferentes modalidades e regiões do mundo. Lusted, Bradbury e Van Sterkenburg (2021), por exemplo, relatam que tomadores de decisão consideram os brancos como tendo as características ideais para ocuparem posições de gestão enquanto associam pessoas negras e de minorias étnico-raciais a perfis inadequados.

Outro fator ligado à branquitude diz respeito à rede de contatos entre treinadores, que alguns pesquisadores relatam ser preponderante na hora da contratação de um novo treinador, pois não existe um processo formal de seleção e recrutamento, e os treinadores negros não fazem parte desta rede (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018; FLETCHER; PIGGOTT; NORTH, 2020; GARDINER; RICHES, 2016).

Outro importante termo diretamente ligado à branquitude explicitado por Bento (2022) é o de meritocracia:

um conjunto de habilidades intrínsecas a uma pessoa que despende esforço individual e não estabelece nenhuma relação dessas “habilidades” com a história social do grupo a que ela pertence e com o contexto no qual está inserida. Ou seja, a meritocracia defende que cada pessoa é a única

responsável por seu lugar na sociedade, seu desempenho escolar e profissional etc. (BENTO, 2022, p. 14).

Segundo Almeida (2019), o discurso da meritocracia numa sociedade racista é utilizado para justificar que a desigualdade racial vivenciada na forma da pobreza, desemprego e privação material seja entendida como falta de mérito de quem vive essas situações. Bento (2022) corrobora este raciocínio afirmando que o discurso da meritocracia serve de explicação para que os resultados de processos seletivos, contratações e promoções que colocam homens brancos em posições qualificadas sejam decorrentes de seus méritos pessoais.

Por fim, na TCR, aplicada nesta tese, tanto a branquitude quanto o discurso da meritocracia fazem parte de seus princípios para explicar o racismo e a desigualdade presentes em diferentes setores da sociedade. Outro item que faz parte de um dos princípios da TCR é o Racismo de Cegueira de Cor, (*Colour Blindness*), ideologia apresentada na próxima seção.

2.4 RACISMO DE CEGUEIRA DE COR (*COLOURBLINDNESS*)

O racismo de cegueira de cor (*colourblindness*) é uma ideologia racial criada por Bonilla-Silva (2020) para descrever como pessoas brancas explicam e justificam as desigualdades raciais e o status contemporâneo das minorias nos EUA, valendo-se de enquadramentos centrais como o liberalismo abstrato, a naturalização, racismo cultural e minimização do racismo (BONILLA-SILVA, 2020).

O enquadramento do liberalismo abstrato envolve o uso de ideias associadas ao princípio da igualdade de oportunidades, ou seja, segundo o qual as pessoas, independentemente de sua cor/raça, possuem oportunidades iguais e que sua capacidade e performance são as que determinam quem ocupa os cargos e postos de maior prestígio na sociedade.

Já o enquadramento de naturalização permite aos brancos explicar os fenômenos raciais ao sugerir que são ocorrências naturais. Em relação ao racismo cultural, este é um enquadramento que se apoia em argumentos baseados na cultura para explicar a posição das minorias na sociedade. Por fim, a minimização do racismo sugere que a discriminação deixou de ser um fator central que afeta as oportunidades de vida das minorias (BONILLA-SILVA, 2020).

Apesar de ter sido criado nos EUA, alguns de seus enquadramentos podem ser utilizados para interpretar práticas racistas que ocorrem no Brasil. Esta é a reflexão defendida pelo pesquisador Silvio Almeida no Prefácio à Edição Brasileira de Bonilla-Silva (2020):

O leitor e a leitora podem colocar objeção de que a análise do livro está centrada na sociedade dos EUA. Isso é correto. Mas nem de longe retira a relevância da obra para a compreensão do racismo em outros lugares do mundo. Ainda que o racismo no Brasil guarde importantes diferenças com a realidade estadunidense, não se pode esquecer que, de um ponto de vista global, o racismo está historicamente ligado à formação de sociedades contemporâneas. No Brasil, tal como nos EUA, as mudanças conjunturais na economia e na política também afetam decisivamente os processos de racialização, de tal sorte que a retórica baseada na cegueira de cor, na meritocracia e na igualdade formal, típicas do neoliberalismo, também chegam a nós de um modo bastante particular. Nessa vereda, *Racismo Sem Racistas* serve-nos como um ponto de partida também para análises sobre o racismo na América Latina, particularmente no Brasil. (BONILLA-SILVA, 2020, p. 13)

Alguns estudos indicam que o racismo de cegueira de cor se relaciona diretamente à sub-representatividade de treinadores negros e de minorias étnico-raciais em distintas modalidades e regiões do mundo (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016; BRADBURY; CONRICODE, 2024). Rankin-Wright, Hylton e Norman (2016), por exemplo, identificaram que atores-chave relacionados ao contexto de treinadores no Reino Unido empregam discursos de racismo de cegueira de cor para negar o racismo e as desigualdades raciais naquela região.

Outro importante ponto a salientar é que o racismo de cegueira de cor não é uma ideologia racial da qual apenas pessoas brancas fazem uso. Bonilla-Silva (2020) revela que, apesar de ser menos provável que pessoas negras utilizem diretamente enquadramentos da cegueira de cor nos EUA, ainda assim isso pode ocorrer.

Para finalizar, os conceitos apresentados neste capítulo, ou seja, os racismos estrutural, institucional e individual; preconceitos; estereótipos; diferentes tipos de discriminação; branquitude; meritocracia; e a ideologia do racismo de cegueira de cor; serviram como base

para responder à questão de pesquisa desta tese, ou seja, como o racismo influencia a representatividade de treinadores negros na elite do futebol brasileiro.

2.5 IMPACTOS DO RACISMO E MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NO BRASIL

Nesta seção são abordadas as características do racismo no Brasil, seus impactos e as medidas de promoção da igualdade étnico-racial que vêm sendo tomadas nas últimas décadas no país.

2.5.1 Racismo no Brasil

O racismo no Brasil foi e vem sendo objeto de conceituação, reflexão e pesquisa por diversos autores no país, fundamentados em diferentes áreas de conhecimento, dentre os quais destacam-se: Santos (2001), Guimarães (2005), Ribeiro (2019), Almeida (2019), Nascimento (2019), Moura (2020), Oliveira (2021), Souza (2021), Theodoro (2022) e Carneiro (2023).

No caso brasileiro, o racismo está diretamente ligado ao período de escravidão, que foi o mais longo dentre os países das Américas que adotaram o trabalho escravizado de africanos (SANTOS, 2022): 388 anos, entre 1500 e 1888 (ALMEIDA, 2019). Nos EUA, por exemplo, os primeiros escravos desembarcaram naquele país 85 anos após o início desse processo no Brasil e o fim da escravidão aconteceu 25 anos antes (SANTOS, 2001, 2022).

Nesse contexto, é fundamental destacar que a população negra não foi passiva diante do sistema escravista, tendo resistido ao longo do período (SANTOS, 2022). Entre as formas de resistência, incluíam-se desde negociações cotidianas, sabotagens e revoltas, bem como a formação de comunidades autônomas conhecidas como quilombos, consideradas uma das principais formas coletivas de resistência (FONSÊCA; SILVA, 2020).

Nesse sentido, os quilombos constituíam espaços de reconstrução social, cultural e política, nos quais negros escravizados e outros grupos marginalizados buscavam viver em liberdade, preservando tradições e estabelecendo formas próprias de organização. Dentre esses, o Quilombo dos Palmares se destacou como o maior e mais duradouro das Américas, resistindo por quase um século às investidas coloniais e tornando-se símbolo da luta contra a opressão e pela liberdade (FONSÊCA; SILVA, 2020).

Nessa perspectiva, a memória de Palmares e de seu líder, Zumbi, foi posteriormente ressignificada pelo Movimento Negro como referência central da resistência histórica da

população negra, contribuindo, inclusive, para a construção do Dia da Consciência Negra, em oposição à narrativa oficial da abolição (SILVA, 2014).

Uma característica a destacar sobre o racismo praticado no Brasil pós-período da escravidão diz respeito ao fato de ser velado, caracterizado pela cordialidade das relações étnico-raciais (SALES, 2023). Outrossim, o fim da condição de escravo acarretou poucas mudanças para os negros e negras brasileiros, pois manteve-se para essa população a exclusão racial, social e política (SANTOS, 2022). A abolição da escravatura no Brasil proporcionou mortalidade precoce, alcoolismo, loucura, cadeia e imobilização social do negro (SANTOS, 2001).

O Estado brasileiro, pautado pelo racismo científico que vigorava no mundo ocidental, implementou políticas e estratégias que impediam os negros de votar, criminalizavam seus corpos e hábitos, e buscavam embranquecer a população brasileira por meio do incentivo à imigração de europeus ao país (SANTOS, 2022).

Este mesmo Estado, já durante grande parte do século XX, aderiu à ideologia da democracia racial com o objetivo de manter a dominação e a hierarquia étnico-racial sem o recurso a formas institucionais, oficiais e ostensivas de segregação, opressão e conflito étnico-racial (SANTOS, 2022).

A democracia racial defendia que a cordialidade predominava nas relações étnico-raciais (SALES, 2023) e que o racismo não existia por conta do provável resultado harmonioso da miscigenação racial entre brancos, negros e indígenas, oriundo do período da escravidão no país (SANTOS, 2022).

Neste contexto, o debate sobre as relações étnico-raciais no Brasil era considerado um falso problema, impedindo que se apresentasse como questão política nos espaços de debate público, nos discursos formais e institucionais de maneira explícita. Nestes espaços podia haver manifestação da cultura popular afro-brasileira, nos quais pessoas negras podiam dançar, cantar e jogar, mas não contestar, protestar e transformar (SALES, 2023).

A ideologia da democracia racial passou a ser combatida a partir das décadas de 1950 e 1960, quando foram realizados estudos e pesquisas no Brasil que identificaram a existência de formas de preconceito de cor e a desigualdade³ racial na sociedade brasileira (SALES, 2023).

³ Um aspecto para a compreensão das desigualdades é a distinção entre as desigualdades de condições e, as de oportunidades (LIMA, 2023b). A primeira relaciona-se à distribuição de bens e posições sociais e, portanto, determina as desigualdades de condições de vida. As desigualdades de oportunidades referem-se às chances diferenciadas que os indivíduos e grupos têm de acessar vantagens capazes de melhorar sua condição de vida (LIMA, 2023b).

A partir daí, a ideologia passou a ser chamada de Mito da Democracia Racial e o Movimento Negro passou a ser protagonista em seu combate (JACCOUD; BEGHIN, 2002). Vale ressaltar que o Brasil é o país que abriga a maior população negra fora da África, que representa mais de 50% da população brasileira (RIBEIRO, 2019).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os negros representam 55,9% da população no país, que chegou a 203,1 milhões de habitantes. Desses, 42,8% se autodeclararam brancos, 10,6% pretos e 45,3% pardos (IBGE, 2022a). Os negros correspondem à soma dos pretos e pardos.

O agrupamento de pretos e pardos na categoria negros é justificado pela similitude dos indicadores sociais encontrados para ambos nos levantamentos censitários oficiais e significativamente diferentes dos brancos (CARNEIRO, 2023). É este entendimento do negro enquanto categoria analítica que este trabalho assume.

No que diz respeito à identificação racial, o IBGE adota a autodeclaração e a heteroidentificação (OSÓRIO, 2013). A primeira ocorre quando a própria pessoa escolhe a cor/raça com a qual se identifica. A segunda acontece quando outra pessoa é responsável por determinar a qual grupo racial alguém pertence, por exemplo, quando um familiar declara a qual grupo racial seus parentes pertencem (OSÓRIO, 2013).

A heteroidentificação tem sido utilizada no Brasil em processos seletivos para cargos públicos e para o ingresso de estudantes em universidades públicas que adotam políticas de ações afirmativas como cotas raciais para pessoas negras (BRASIL, 2023a; 2025a). Ela foi adotada em razão do aumento de fraudes quando se utilizava o método de autodeclaração. Nesses casos, a heteroidentificação é realizada para verificar situações em que a autodeclaração racial do candidato é questionada ou para validar essa autodeclaração (SILVA; MELO, 2024). Em 3.3, descrevo como utilizei a heteroidentificação para identificar a cor/raça dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos das equipes das Séries A e B do Campeonato Brasileiro Masculino.

Por meio da autodeclaração e da heteroidentificação, a população negra representa a maioria da população brasileira e é também a que mais sofre em relação à discriminação e desigualdades em diferentes aspectos relativos a direitos, como, por exemplo, condições de moradia e patrimônio, educação, participação e gestão, e mercado de trabalho e distribuição de renda (IBGE, 2022b)

Em relação ao mercado de trabalho e à distribuição de renda, as populações preta e parda são as que se encontram mais em situação de desocupação e realizando trabalhos

informais. Em relação aos rendimentos do trabalho, o rendimento mensal de pessoas brancas ocupadas foi bastante superior ao de pretas e pardas (IBGE, 2022b).

Além disso, os cargos gerenciais são ocupados em 69% por pessoas brancas, contra 29,5% por pessoas pretas ou pardas, e, quanto mais alto o rendimento desses cargos, menor é a proporção de pessoas pretas ou pardas, chegando, nesses casos, à proporção de 84,4% de pessoas brancas e 14,6% de pessoas pretas ou pardas (IBGE, 2022b).

Em relação à representatividade em cargos de liderança no esporte, em especial, o de treinador em clubes de elite de futebol, apresenta-se no Capítulo 3 que a situação do treinador negro no futebol brasileiro pode ser considerada uma das piores do mundo quando comparada aos seus pares dos clubes do futebol inglês.

A situação da população negra no Brasil descrita acima, perdurou também pela atuação do Estado brasileiro, que até então atuava com políticas de caráter universalista, fundamentadas na premissa de que a redução das desigualdades socioeconômicas seria suficiente para mitigar desigualdades raciais (JACCOUD; BEGHIN, 2002).

Tais políticas foram incapazes de alterar de maneira significativa a posição desvantajosa da população negra (JACCOUD; BEGHIN, 2002), culminando na admissão, por parte do Estado brasileiro, da existência do racismo e das desigualdades raciais e na incorporação do tema na agenda pública brasileira (SANT'ANNA VAZ, 2023; SALES, 2023).

Essa admissão aconteceu com grande contribuição do Movimento Negro e da produção de evidências empíricas sobre desigualdades raciais no Brasil, que culminaram na perda de força do discurso da democracia racial no país.

No entanto, se na sociedade houve a perda de força do discurso da democracia racial, nesta pesquisa defende-se que no futebol brasileiro, ele prevalece, não em termos de discurso, mas em ideias que acarretam a ausência de políticas e programas de promoção da igualdade étnico-racial.

Programas que em outras esferas vêm sendo implementados há décadas no país, principalmente a partir da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas em Durban em 2001 (Conferência de Durban) (ONU, 2001).

A participação do Brasil nessa conferência assume papel central ao consolidar o reconhecimento institucional do racismo e impulsionar a formulação de políticas específicas de promoção da igualdade racial (JACCOUD; BEGHIN, 2002; FERES JÚNIOR et al., 2018). Ela resultou na formulação de um conjunto de diretrizes que orientaram a construção de um

programa de ação governamental voltado ao enfrentamento das desigualdades raciais (JACCOUD; BEGHIN, 2002; FERES JÚNIOR et al., 2018).

Vale destacar que entre as políticas e práticas de prevenção, educação e proteção visando à erradicação do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata presentes na Declaração e Programa de Ação da Conferência (ONU, 2001), estão incluídos: a) a coleta e desagregação de dados, pesquisas e estudos; b) a implementação de políticas orientadas à adoção de medidas e plano de ação, incluindo ações afirmativas para assegurar a não-discriminação relativa ao acesso aos serviços sociais, emprego, moradia, educação, atenção à saúde, etc. c) a melhoria de as perspectivas dos grupos-alvo que enfrentam os maiores obstáculos para encontrar, manter ou recuperar o emprego, incluindo o qualificado (ONU, 2001).

No que diz respeito às ações do Governo brasileiro a contar da Conferência de Durban (ONU, 2001), sua agenda pública estruturou-se a partir do reconhecimento do racismo como fenômeno estrutural e da necessidade de adoção de políticas públicas específicas, contemplando medidas como a implementação de ações afirmativas, a ampliação da produção de dados desagregados por cor/raça, o fortalecimento de mecanismos institucionais dedicados à promoção da igualdade étnico-racial e a incorporação da temática racial nas políticas educacionais.

Um exemplo dessa ampliação da produção de dados desagregados se expressa no fortalecimento e na ampliação da centralidade do quesito cor/raça nos Censos Demográficos realizados pelo IBGE, ainda que tal instrumento já estivesse presente em períodos anteriores, bem como na crescente produção de levantamentos sobre a representatividade étnico-racial nas universidades públicas (INEP, 2024). Apresenta-se no capítulo 3 a escassez de dados existente no futebol brasileiro quanto à representatividade étnico-racial de atletas, gestores e integrantes de comissões técnicas.

2.5.2 Medidas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial no Brasil

O debate acerca das estratégias de enfrentamento do racismo e das desigualdades raciais no Brasil pode ser estruturado a partir de três eixos complementares de intervenção: ações repressivas, ações valorizativas e ações afirmativas (JACCOUD; BEGHIN, 2002; SANTOS; SILVEIRA, 2010). As ações repressivas visam combater o ato discriminatório, usando a legislação criminal existente. Elas se referem ao conjunto de dispositivos jurídico-institucionais orientados à tipificação, prevenção e sanção de práticas

discriminatórias, operando no plano da garantia da igualdade formal (JACCOUD; BEGHIN, 2002; SANTOS; SILVEIRA, 2010).

Por sua vez, as ações valorizativas situam-se no âmbito simbólico e cultural, voltando-se à ressignificação das representações sociais da população negra, à valorização de identidades historicamente subalternizadas e à promoção de mudanças nos padrões socioculturais que sustentam o racismo (JACCOUD; BEGHIN, 2002). Elas têm como objetivo reconhecer e valorizar a pluralidade étnica da sociedade brasileira e por meta combater estereótipos negativos, historicamente consolidados na forma de preconceitos e racismo (JACCOUD; BEGHIN, 2002).

Já as ações afirmativas devem ser compreendidas como medidas de reparação, sendo mecanismos essenciais para a construção da justiça racial, ou seja, medidas de reparação voltadas à (re)distribuição de direitos, status, bens, recursos e poder, no sentido de eliminar as hierarquias raciais existentes nas sociedades contemporâneas (SANT'ANNA VAZ, 2023).

As ações afirmativas constituem instrumentos de intervenção direta sobre as desigualdades raciais estruturais, por meio da adoção de políticas focalizadas que visam à ampliação do acesso a recursos, oportunidades e posições sociais estratégicas a grupos historicamente discriminados ou em situação de desigualdade em diversos setores (BRASIL, 2023b), como, por exemplo, os treinadores negros em equipes de elite do futebol brasileiro.

Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico (FERES JÚNIOR et al., 2018).

Um ponto a enfatizar é a diferença entre esses três tipos de ações. As repressivas e as afirmativas se orientam contra comportamentos e condutas (JACCOUD; BEGHIN, 2002). As primeiras se preocupam em coibir comportamentos e práticas que promovem discriminação, sem, contudo, promoverem os grupos e indivíduos discriminados.

Já as ações afirmativas atuam em favor das coletividades e indivíduos discriminados, podendo ser justificadas tanto como instrumento para prevenir a discriminação e as desigualdades raciais presentes, quanto como reparação dos efeitos do racismo e da discriminação passada (FERES JÚNIOR et al., 2018).

As valorizativas possuem um caráter permanente e não focalizado, atingindo toda a população, ou seja, a racialmente discriminada e a não discriminada (JACCOUD; BEGHIN, 2002). Nesse sentido, observa-se que, no contexto do futebol, as ações de combate ao racismo

e de promoção da igualdade étnico-racial são majoritariamente de caráter repressivo e valorizativo, sendo as ações afirmativas ainda pouco expressivas.

Na perspectiva da existência de três eixos de intervenção de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade étnico-racial, Jaccoud e Beghin (2002) argumentam que eles devem ser entendidos de forma relacional e não excludente, uma vez que a efetividade das políticas de promoção da igualdade étnico-racial depende da articulação entre mecanismos de repressão à discriminação, estratégias de valorização simbólica e medidas afirmativas orientadas à equidade efetiva⁴.

Nesse sentido, algumas políticas públicas e leis foram implantadas no Brasil desde a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), com o intuito de enfrentar o racismo e promover a igualdade étnico-racial. No âmbito das ações repressivas, a Lei nº 7.716 (BRASIL, 1989), conhecida como Lei do Racismo, a primeira criada, a qual prevê punição a todo tipo de discriminação ou preconceito, seja de origem, raça, sexo, cor ou idade. A infração é tipificada como crime inafiançável e imprescritível, tendo como pena a reclusão de dois a cinco anos. Outra medida repressiva aprovada foi a Lei nº 14.532/2023, que tipifica a injúria racial como crime de racismo, com pena prevista de dois a cinco anos de reclusão (BRASIL, 2023c).

No que se refere às ações valorizativas, pode-se citar a Lei nº 10.639/2003, que torna obrigatório o ensino da história e da cultura africana e afro-brasileira nas escolas (BRASIL, 2003a). Outros exemplos dessas ações são a elaboração de proposta de Programa de Anemia Falciforme e criação do Subcomitê de Hemoglobinopatias com a finalidade de agilizar as ações de controle da anemia falciforme e das demais doenças correlatas, e a, inclusão do quesito cor/raça nos formulários oficiais, nacionalmente padronizados, de Declaração de Nascidos Vivos e de Declaração de Óbitos, ambas do Ministério da Saúde (JACCOUD; BEGHIN, 2002).

Em relação às ações afirmativas, destacam-se a Lei nº 12.711/2012, que institui o sistema de cotas no ensino superior público federal (BRASIL, 2012), o que, junto com o reconhecimento da constitucionalidade dessas políticas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), faz o ano de 2012 um marco para as ações afirmativas (VENTURINI; BARRETO, 2023). Vale ressaltar que este ano foi escolhido como critério temporal na metodologia desta tese, e os participantes foram selecionados a partir dele.

⁴ Santos e Silveira (2010) defende a relevância das políticas universais no combate às desigualdades raciais, não obstante sua ineficiência para enfrentar o conjunto de problemas que estão na base das desigualdades. Os autores defendem que os programas universais têm o papel de reduzir as distâncias entre brancos e negros no país e devem ser implementados em consonância com ações repressivas, valorizativas e afirmativas.

Outro exemplo de ação afirmativa é a Lei nº 12.990/2014, que estabelece reserva de vagas para pessoas negras no serviço público federal do país, posteriormente atualizada pela Lei nº 15.142/2025, que amplia esse percentual para 30% (BRASIL, 2025a).

Mais recentemente, observa-se um movimento de atualização e aprofundamento das políticas de ações afirmativas no âmbito da administração pública federal, materializado na instituição do Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA), instituído pelo Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023 (BRASIL, 2023b), e coordenado pelo Ministério da Igualdade Racial (MIR). O programa tem como objetivo promover a equidade de oportunidades por meio da formulação, implementação e monitoramento de ações afirmativas voltadas à redução das desigualdades estruturais (BRASIL, 2024).

Entre as principais ações previstas no PFAA, destaca-se a produção e sistematização de dados como instrumento fundamental para a identificação das desigualdades raciais e para o monitoramento das políticas públicas (BRASIL, 2024). Nesse contexto, prevê-se a inclusão de estratégias para identificação da cor/raça com utilização das definições do IBGE, algo que se identificou como sendo uma lacuna no futebol nacional.

Como complemento ao PFAA, foi lançado um Modelo de Plano de Ação para a implementação do programa, que serve como base para seu monitoramento por cada órgão da administração pública direta (BRASIL, 2024). Neste documento são elencadas modalidades de ações afirmativas que podem ser adotadas, dentre as quais, apresentam-se, exemplos que poderiam também ser adotados no futebol brasileiro:

- políticas de cotas ou reservas de vagas;
- bonificações ou critérios diferenciados de pontuação em processos seletivos;
- estabelecimento de metas destinadas a ampliar a participação e a inclusão dos grupos prioritários do PFAA;
- critérios de desempate em processos competitivos, com vistas a ampliar a participação dos referidos grupos.

Além dessas modalidades de ação, o Modelo de Plano de Ação do PFAA apresenta também objetivos específicos, metas de implementação no órgão da administração pública e estratégia de monitoramento a ser utilizada por este órgão, além de anexos com documentos que orientam os órgãos públicos quando desenvolvem seus programas de ações afirmativas. Este é um modelo que poderia ser considerado para implementação pelos órgãos gestores do futebol brasileiro, como, por exemplo, a CBF e as federações filiadas.

Destaca-se ainda que neste ano de 2026 aconteceu o 1º Fórum Nacional de Ações Afirmativas (FNAA). Promovido pelo MIR, o evento reuniu gestores públicos, representantes da sociedade civil, especialistas e autoridades para discutir os rumos das políticas de ações afirmativas no país (BRASIL, 2026a).

O Ministério do Esporte (MESP) participou do FNAA, no qual apresentou seu Plano de Ações Afirmativas. Segundo o MESP, seu plano contempla, dentre outras medidas, ações voltadas à promoção da equidade de gênero e à ampliação da participação de mulheres, pessoas negras e outros grupos historicamente sub-representados em diferentes dimensões do ecossistema esportivo (BRASIL, 2026b). Os treinadores negros de futebol fazem parte deste grupo e ações voltadas para a ampliação da sua participação nesse esporte são necessárias e propostas neste trabalho.

Outras importantes ações implementadas em busca da promoção da igualdade racial incluem o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), instituído pelo Decreto nº 6.872/2009 (BRASIL, 2009a), que orienta a implementação de ações governamentais voltadas à equidade racial e o Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288/2010, que é destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (BRASIL, 2010).

Ademais, a política de promoção da igualdade étnico-racial no Brasil foi progressivamente institucionalizada por meio da criação de estruturas estatais e instrumentos de gestão, como a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) (BRASIL, 2003a) e o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) (BRASIL, 2013a), posteriormente fortalecidos com a recriação do MIR (BRASIL, 2023d). Esses mecanismos são fundamentais para a coordenação e a articulação das diferentes políticas e programas.

Vale destacar o papel das Conferências Nacionais de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR) como espaços institucionais de participação social, formulação de diretrizes e consolidação da agenda pública de enfrentamento ao racismo no Brasil. Visto que, desde a realização da I CONAPIR, em 2005, seguida pelas edições de 2009, 2013, 2018 e, mais recentemente, a V CONAPIR, realizada em 2025, esses encontros têm contribuído para a estruturação de políticas públicas orientadas à promoção da igualdade étnico-racial e à ampliação da participação da sociedade civil na definição das prioridades estatais (BRASIL, 2005; BRASIL, 2009b; BRASIL, 2013b; BRASIL, 2018; BRASIL, 2025c).

No caso específico da V CONAPIR, o Documento Base explicita como eixo orientador o tema “Igualdade e Democracia: Reparação e Justiça Racial”, estruturando o debate em torno de três dimensões centrais — democracia, justiça racial e reparação — que articulam a necessidade de enfrentamento das desigualdades raciais em diferentes esferas da vida social (BRASIL, 2025c). No interior desse arcabouço, destaca-se a ênfase na promoção da igualdade de oportunidades, na redução das desigualdades no acesso ao trabalho e na ampliação da participação da população negra em espaços de poder e decisão.

Nesse sentido, o Documento Base da V CONAPIR reforça a centralidade do enfrentamento do racismo no mundo do trabalho, evidenciando a pertinência de se considerar o futebol como um ambiente estratégico para a análise e a implementação de políticas de promoção da igualdade étnico-racial. Desta forma, esta pesquisa contribui para esse debate.

Apesar de todas essas ações para promoção da igualdade, a desigualdade racial no Brasil permanece em níveis elevados, indicando limites na efetividade das políticas implementadas.

Nesse contexto, o STF reconheceu, em dezembro de 2025, a existência do racismo estrutural no país e a insuficiência de ações estatais para a garantia plena de direitos da população negra (BRASIL, 2025b). Na mesma decisão, foram determinadas medidas para o seu enfrentamento, incluindo a revisão do PLANAPIR ou a elaboração de um novo plano nacional voltado, especificamente, ao combate ao racismo estrutural.

Por fim, destaca-se a incorporação recente, por parte do Governo do Brasil, da igualdade étnico-racial como eixo estratégico do desenvolvimento nacional, por meio da proposição do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 18 (ODS 18 – Igualdade Racial), iniciativa que reforça a centralidade do tema na agenda pública brasileira e amplia o escopo das políticas ao integrá-las a uma perspectiva de justiça social e desenvolvimento sustentável (BRASIL, 2023d).

Vale ressaltar que, dentre as metas listadas no objetivo proposto, a meta 1 (eliminar o racismo no ambiente de trabalho) e a meta 4 (garantir representatividade) estão diretamente ligadas ao objeto desta pesquisa. Sendo assim, entende-se que para que essas metas sejam de fato alcançadas, o racismo no ambiente do trabalho no futebol e a representatividade no futebol devem ser considerados.

Dessa forma, observa-se que o enfrentamento do racismo no Brasil tem sido estruturado a partir de um modelo multidimensional, no qual ações repressivas, valorizativas e afirmativas operam de maneira articulada, com destaque para as últimas. Contudo, percebe-se

que o futebol brasileiro esteve e está à margem de muito do que vem sendo feito no Brasil, principalmente no que diz respeito às ações de promoção da igualdade étnico-racial.

3 RACISMO NO ESPORTE E NO FUTEBOL MUNDIAL E BRASILEIRO

Neste capítulo são tratados a existência de racismo no esporte e no futebol, as medidas que órgãos gestores do futebol mundial e do Brasil vêm adotando para combatê-lo e o histórico do racismo no futebol brasileiro.

3.1 RACISMO NO ESPORTE E MEDIDAS DE ÓRGÃOS GESTORES DO FUTEBOL AO SEU COMBATE

O racismo nunca foi algo lateral ao esporte, mas um elemento constitutivo da formação ideológica e da globalização (FERREIRA JÚNIOR; RUBIO, 2023). As teorias do racismo científico influenciaram e legitimaram as condutas racistas coloniais e imperialistas dos séculos XIX e XX, e tiveram no esporte um papel central nessas políticas (GIULIANOTTI, 2016).

Sobretudo, é no interior do esporte moderno que formas de hierarquização e discriminação racial se particularizam, de modo que é possível não só falar de um racismo no esporte, mas de um racismo do esporte (FERREIRA JÚNIOR; RUBIO, 2023). Esse cenário já era traçado por Long e Spacklen (2011), que afirmavam que o racismo é um fantasma que assombra o esporte. Porém, consideravam que o esporte também poderia ser um veículo que desafia o racismo. Exemplos de atletas negros desafiando o racismo são vários ao longo da história.

O próprio termo “Atleta Negro” foi empregado quando Jack Johnson conquistou o título mundial de peso pesado de boxe, rompendo com a ideia hegemônica da supremacia branca (CARRINGTON, 2010). Com isso, as vitórias de atletas negros exigiram a reestruturação dos argumentos acerca do ideário das qualidades superiores dos corpos brancos (TRALCI FILHO; SANTOS, 2023).

Para justificar a superioridade de pessoas no esporte, foram criadas justificativas racistas acerca desses atletas, alegando se tratar de uma condição física inata, e por isso, seus desempenhos na prática esportiva teriam destaque e se sobressairiam em relação aos demais atletas (GOMER; OSSEI-OWUSU, 2022; JONES, 2002).

O estereótipo criado em relação aos atletas negros seria apenas uma das formas pelas quais o racismo acontece no esporte, motivo pelo qual alguns autores o classificam como racismos (ANTHIAS; YUVAL-DAVIS, 2005; BACK; CRABBE; SOLOMOS, 2001; BRADBURY, 2021; LONG; SPRACKLEN, 2011). Segundo Anthias e Yuval-Davis (2005), o

termo racismo deve ser reconhecido como diferentes modos de exclusão, interiorização, subordinação e exploração.

Estes diferentes tipos de racismo são identificáveis no futebol mundial, no qual, rotineiramente, ocorrem casos dessa prática, evidentes e ostensivos, por meio de insultos e agressões aos atletas e outros personagens ligados à modalidade, assim como o estereótipo, que seria mais velado, e o racismo institucional e estrutural (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018).

No futebol europeu, a ligação entre a identidade nacionalista territorial impulsiona o comportamento racista e xenofóbico de torcedores há décadas em países como Itália, Inglaterra, Alemanha, França, Espanha, e alguns do leste da Europa (DOIDGE, 2016).

No futebol inglês, por exemplo, o racismo nesse esporte tornou-se preocupação pública e acadêmica entre os anos de 1970 e 1980, quando os insultos raciais aumentaram em resposta ao maior número de jogadores negros que passaram a participar da liga inglesa (BRADBURY, 2012). Naquele país existem organizações que lutam contra o racismo no futebol há anos, como, por exemplo, a “Kick It Out”, criada em 1993 com o objetivo de combater o racismo no futebol inglês a qual, em 1997, expandiu sua atuação para o combate a todas as formas de discriminação (KICK IT OUT, 2025).

Outra organização que existe na Inglaterra é a *Black Footballers Partnership* (BFP - Parceria de jogadores e jogadoras negras). A BFP é uma organização fundada em 2022, cujos alguns dos objetivos são unir jogadores e jogadoras negras, atuais e antigos, e dar-lhes voz, a fim de combater o racismo e a sub-representatividade de pessoas negras exercendo cargos de liderança no futebol inglês. Entre tais, estão o de treinador e treinadora (BLACK FOOTBALLERS PARTNERSHIP, 2025).

Dentre as diferentes ações já produzidas pela BFP, tem-se os relatórios de representatividade negra no futebol profissional inglês em 2022 e 2023 (SZYMANSKI, 2022, 2023). Nesses relatórios, a organização traz dados estatísticos acerca da representatividade étnico-racial dos jogadores e cargos de gestão no futebol inglês, incluindo o dos treinadores negros na liga daquele país (SZYMANSKI, 2022, 2023).

Na Espanha, casos recentes de insultos que aconteceram com o jogador brasileiro Vinícius Jr. obtiveram repercussão mundial (MICALISKI et al., 2025). Este e outros casos impulsionaram órgãos gestores do futebol mundial a criar ou revisar suas medidas de combate ao racismo nesse esporte.

Um deles foi a *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA), órgão responsável pela gestão do futebol mundial a qual abordou o tema do racismo pela primeira

vez em um congresso extraordinário em Buenos Aires no ano de 2001 (KASSIMERIS, 2023). Depois, em 2013, criou-se a Força Tarefa Contra o Racismo e Discriminação (FIFA Task Force Against Racism and Discrimination), órgão que foi dissolvido em 2016, pois teria cumprido seu objetivo de identificar iniciativas antidiscriminatórias para a Copa do Mundo de Futebol de 2018, que aconteceu na Rússia (KASSIMERIS, 2023).

Já em 2024, a “Posição Global Contra o Racismo” (Global Stand Against Racism) foi aprovada por unanimidade pelos 211 membros associados no 74º Congresso da FIFA. Tal iniciativa contém cinco áreas de combate ao racismo no futebol: regras e sanções, ações no campo de jogo, acusações criminais, educação e painel de voz aos jogadores (FIFA, 2024a).

Analisando as medidas adotadas pela FIFA para o combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial no futebol a partir dos três eixos propostos por Jaccoud e Beghin (2002), observa-se a presença de ações repressivas, especialmente por meio do fortalecimento do código disciplinar e da adoção de sanções contra práticas discriminatórias; ações valorizativas, expressas em campanhas globais de conscientização, como a “No Racism”; e, em menor medida, ações afirmativas, relacionadas a iniciativas educacionais e à criação de espaços institucionais voltados à promoção da inclusão. Contudo, essas últimas apresentam caráter mais limitado, na medida em que não incidem diretamente sobre a redistribuição de oportunidades e posições de liderança no futebol.

Outro órgão gestor que possui medidas de combate ao racismo é a União de Associações Europeias de Futebol (UEFA), responsável por gerir o futebol europeu. Em seus regulamentos de segurança e proteção do futebol masculino de 2019 (UEFA, 2019) e de licenciamento de clubes do futebol feminino de 2024 (UEFA, 2024), contém artigos alusivos ao combate ao racismo e à discriminação.

No caso do regulamento do futebol masculino, o artigo 45 e seus anexos A e B trazem tanto medidas de prevenção a atitudes racistas anteriores aos jogos, quanto medidas sobre como agir no caso de ocorrências durante as partidas (UEFA, 2019). Já em relação ao regulamento do futebol feminino, o artigo 28, denominado “Anti-Racismo”, diz que a equipe requerente de licença deve estabelecer e implementar políticas que lidem com o racismo e qualquer tipo de discriminação (UEFA, 2024).

A análise dos regulamentos da UEFA relacionados ao enfrentamento do racismo e das desigualdades raciais no futebol europeu, incluindo o artigo 45 e seus anexos, permite identificar a predominância de ações repressivas, materializadas por meio de um robusto sistema disciplinar que prevê sanções a jogadores, clubes e torcedores, bem como a

possibilidade de interrupção, suspensão ou abandono de partidas em caso de condutas discriminatórias.

Paralelamente, observa-se a presença de ações valorizativas, especialmente, por meio de resoluções institucionais e diretrizes que incentivam campanhas educativas e promoção de valores de respeito e diversidade no futebol. Contudo, verifica-se a ausência de ações afirmativas estruturais, na medida em que os dispositivos analisados não contemplam mecanismos voltados à ampliação do acesso ou à redistribuição de oportunidades para grupos racialmente sub-representados no futebol europeu, conforme tipologia proposta por Jaccoud e Beghin (2002).

Em relação às ações afirmativas no futebol europeu, Bradbury (2013) e Doidge (2016) apresentam argumentos convergentes ao exposto acima. Bradbury questiona se a UEFA estaria disposta a avançar na implementação de políticas de promoção de igualdade étnico-racial, como, por exemplo, políticas de ação afirmativa, incluindo cotas raciais.

Por sua vez, Doidge (2016) argumenta que as autoridades do futebol europeu devem reconhecer que o racismo não se restringe às ações de torcedores, mas envolve dimensões estruturais que sustentam sua reprodução no esporte. Segundo o autor, as medidas de combate ao racismo no futebol concentram-se predominantemente nas manifestações nos estádios, em detrimento do enfrentamento do racismo sistêmico presente na modalidade (DOIDGE, 2016).

Em relação ao futebol na América do Sul, a Confederação Sul-Americana de Futebol (CONMEBOL) criou, em 2025, a Força Tarefa de Combate ao racismo, à discriminação e à violência no futebol sul-americano, composta pelo ex-jogador brasileiro Ronaldo Nazário, pela ex-Secretária-Geral da FIFA, Fatma Samoura, e outras pessoas representativas do meio.

Dentre as medidas já efetivadas pela força-tarefa está o lançamento de um sistema de proteção on-line para combater o racismo e o abuso em redes sociais, as capacitações virtuais e as campanhas de conscientização (CONMEBOL, 2025).

As medidas adotadas pela CONMEBOL no enfrentamento do racismo no futebol podem ser classificadas, à luz da tipologia de Jaccoud e Beghin (2002), como predominantemente valorizativas, uma vez que se concentram em campanhas de conscientização e educação, como a iniciativa “Basta de Racismo”, voltadas à promoção de valores de respeito, inclusão e convivência no futebol sul-americano.

Paralelamente, identificam-se ações repressivas, especialmente por meio de dispositivos disciplinares que preveem sanções a clubes, jogadores e torcedores em casos de discriminação. Contudo, verifica-se a ausência de ações afirmativas estruturais, na medida em

que não há mecanismos voltados à ampliação do acesso ou à redistribuição de oportunidades para grupos racialmente sub-representados no futebol sul-americano.

No Brasil, a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) também possui medidas de combate ao racismo no futebol. A CBF criou, em 2022, o Grupo de Trabalho de Combate ao Racismo e à Violência no Futebol (GT), composto por mais de 40 integrantes (CBF, 2022). O objetivo do grupo é discutir os aspectos legais e operacionais relacionados ao aprimoramento do marco regulatório, das políticas públicas e dos procedimentos desportivos, bem como à coordenação das ações pelos diferentes agentes, públicos e privados, envolvidos no enfrentamento do racismo e da violência no futebol (CBF, 2022).

No ano de 2025, o grupo se reuniu pela 13ª vez. Naquela reunião, foi deliberado que a CBF destinaria 19 bolsas de estudo à treinadoras negras para cursos de licenças de treinador da CBF, além de apoio logístico para a realização da formação (CBF, 2025). A iniciativa se insere em um conjunto mais amplo de ações voltadas à ampliação do acesso à qualificação profissional no futebol. No Brasil, é obrigatório que o profissional tenha a Licença A de treinador de futebol da CBF para comandar equipes dessas séries.

No entanto, para conseguir se inscrever no curso dessa licença, o profissional deve ter concluído o curso das licenças anteriores ou comprovar anos de experiência como treinador. Ao todo, as licenças da CBF são as C, B, A e PRÓ (CBF, 2024). Aquele profissional que desejar obter todas as licenças deverá investir cerca de R\$ 50.000,00, sem contar as despesas de alimentação, hospedagem e locomoção, ou seja, um valor relativamente alto e que significa uma barreira para muitos treinadores negros no Brasil, conforme constatado nas entrevistas realizadas e apresentado em Resultados e Discussão.

Em relação às medidas adotadas no combate ao racismo desde a criação do GT, destaca-se que a CBF firmou parceria com o Observatório da Discriminação Racial no Futebol⁵, o qual trabalha na produção e sistematização de dados sobre discriminação racial no futebol. No entanto, ressalta-se a ausência de dados acerca da representatividade étnico-racial no futebol, de maneira geral, e nos próprios cursos de licenças da CBF.

Outras medidas incluem a promoção de seminários e palestras sobre racismo e letramento racial, o desenvolvimento de ações educativas voltadas a atletas em formação, além de campanhas simbólicas com mensagens antirracistas nos jogos (CBF, 2023), bem como, a implementação do protocolo da FIFA contra atos racistas e o fortalecimento de medidas disciplinares no âmbito das competições organizadas pela entidade, com previsão de

⁵ Organização brasileira que desde 2014 produz relatórios anuais listando casos de preconceito e discriminação no esporte brasileiro e com atletas brasileiros no exterior.

sanções como multas, perda de mando de campo, realização de partidas com portões fechados e até perda de pontos em casos de discriminação (CBF, 2025).

Além disso, a CBF passou a estruturar institucionalmente o enfrentamento do racismo por meio da criação de instâncias específicas, como a Secretaria da Diversidade e comissões permanentes, bem como pela articulação com órgãos estatais, a exemplo do Ministério do Esporte e do Ministério da Igualdade Racial, com vistas à implementação de políticas integradas e ao encaminhamento de denúncias (CBF, 2023).

À luz da tipologia proposta por Jaccoud e Beghin (2002), as medidas adotadas pela CBF evidenciam a presença dos três eixos analíticos. Observam-se ações repressivas, expressas na previsão de sanções esportivas e protocolos de interrupção de partidas; ações valorizativas, previstas por meio de campanhas, iniciativas educativas e estratégias de conscientização.

Em relação às ações afirmativas, houve ações pontuais como a oferta de vagas no curso de licenças da CBF, algo que ocorreu uma única vez para os treinadores negros e outra para treinadoras negras. Não há no futebol brasileiro o arcabouço de medidas de promoção da igualdade racial que existe no Brasil e é apresentado na seção anterior. Argumenta-se que isso acontece em razão de alguns fatores, dentre os quais, a visão que o futebol é racialmente democrático (DOIDGE, 2016; BRADBURY; CONRICODE, 2021; 2024).

Alguns autores defendem que, por haver uma grande representatividade e diversidade de atletas praticantes, passa-se a falsa ideia de que existe uma democracia racial na modalidade (DOIDGE, 2016; BRADBURY; CONRICODE 2021; 2024). No entanto, esses mesmos autores argumentam que esta representatividade e diversidade não se estende aos cargos de gestão e liderança do esporte, como por exemplo, o de treinador.

O treinador negro ou de minorias étnico-raciais é um dos principais personagens do contexto esportivo em diversas modalidades que sofrem os diferentes tipos de racismos nos diferentes níveis de análise (BENNIE et al., 2019; BOZEMAN; FAY, 2013; BRADBURY, 2021; BRADDOCK; SMITH; DAWKINS, 2012; CUNNINGHAM; SINGER, 2010; HYLTON, 2018). Apesar dos atletas negros e de minorias étnico-raciais terem rompido a barreira da prática e representarem a maioria como atletas na elite de muitas modalidades no mundo, essa representatividade não se reflete no cargo de treinador (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018; CONRICODE, 2020; CUNNINGHAM, 2010, 2020).

No entanto, apesar do tema da sub-representatividade de treinadores negros e de minorias étnico-raciais ser pouco pesquisado no Brasil, ele tem sido estudado há muitos anos, principalmente nos EUA e no Reino Unido (BORLAND; BRUENING, 2010; BRADBURY,

2013; CUNNINGHAM, 2012; CUNNINGHAM; SAGAS, 2004b; DURU, 2017; HYLTON, 2018).

Nessas regiões foram criadas medidas de combate a essa sub-representatividade, as quais podem ser classificadas como sendo discriminação positiva. Conforme visto na seção 2.2, discriminação positiva é definida como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados, com o objetivo de corrigir as desvantagens e prejuízos causados pela discriminação negativa (ALMEIDA, 2019; DAVIES; ROBISON, 2016).

As cotas raciais que existem no Brasil são exemplos de discriminação positiva e são uma possível modalidade de ações afirmativas (BRASIL, 2024). No esporte, encontramos um tipo de discriminação positiva na Liga de Futebol Americano Profissional (NFL), com a chamada Regra Rooney (*Rooney Rule*) (AMOA, 2023; CORAPI, 2013; DUBOIS, 2015; MADDEN; RUTHER, 2010; SOLOW; SOLOW; WALKER, 2011).

Segundo Dubois (2015), a Regra Rooney deve ser classificada como uma ação afirmativa “suave” (*soft affirmative action*) ou ação positiva, pois ela visa atingir igualdade de oportunidades para candidatos, não ocorrendo, por exemplo, a reserva de vagas ou cotas como acontece nas leis de ações afirmativas (DAVIES; ROBISON, 2016).

No tocante à Regra Rooney, não são reservadas vagas para contratação de candidatos, mas sim, a obrigatoriedade de cada organização entrevistar pelo menos dois candidatos a treinadores de minorias étnico-raciais no processo seletivo para realizar uma contratação. Caso essa regra não seja cumprida, a equipe estará sujeita a sanções (AMOA, 2023).

Implementada em 2003, a Regra Rooney já passou por inúmeras atualizações e mudanças além de haver diversos trabalhos acadêmicos que analisam sua efetividade ao longo deste período (AMOA, 2023; CORAPI, 2013; DUBOIS, 2015; MADDEN; RUTHER, 2010; SOLOW; SOLOW; WALKER, 2011).

Outros exemplos de ações positivas são as medidas que existem no futebol da Inglaterra, como o Código Voluntário de Recrutamento (CVR) e o Código Obrigatório de Recrutamento (COR) da EFL (*English Football League*), correspondente às 2ª, 3ª e 4ª divisões do futebol inglês (BRADBURY; CONRICODE, 2021; CONRICODE, 2020, 2022).

Tratando-se do CVR, os times da EFL podem aderir voluntariamente à lei. Ela possui dois princípios que os clubes que a aderirem devem seguir: a) durante a temporada, é esperado que os clubes entrevistem pelo menos um ou dois candidatos negros ou de minorias étnico-raciais, caso iniciem o processo de recrutamento. b) ao término da temporada, espera-se que tenha ocorrido um processo completo de recrutamento para qualquer posição de

gestão da equipe principal e que a equipe tenha entrevistado pelo menos um candidato de minoria étnico-racial. (BRADBURY; CONRICODE, 2021).

Já no COR, também para equipes da EFL, estas devem cumprir todo um processo de divulgação, recrutamento e seleção de treinadores das divisões inferiores de seus clubes e entrevistar pelo menos um treinador de minoria étnico-racial no processo seletivo no momento da contratação (CONRICODE, 2022).

Ambos os códigos foram implementados na segunda metade da década passada e, até o momento, estudos apontam que não tiveram resultados efetivos de mudança do cenário de sub-representatividade dos treinadores de minorias étnico-raciais do país (BRADBURY; CONRICODE, 2021; CONRICODE, 2020, 2022).

O que se percebe nesses dois países, nos quais existem medidas que visam alterar o *status quo* dos treinadores de minorias étnico-raciais, é que, apesar da efetividade das ações ser questionável, as leis e outras medidas existem e há dados e pesquisas que analisam sua implementação, assim como outros aspectos dos diferentes racismos existentes nos clubes de futebol da Inglaterra e nas ligas profissionais dos EUA.

No Brasil, conforme visto acima, há diversos setores da sociedade que promovem políticas de promoção da igualdade étnico-racial, com a implementação de ações afirmativas. No entanto, no futebol ainda não existe nada parecido. Em relação à representatividade em cargos de liderança, em especial, de treinador em clubes de elite de futebol, reitera-se que, além de não existirem ações afirmativas, também há escassez de dados e de pesquisas.

3.2 RACISMO NO FUTEBOL BRASILEIRO

O futebol brasileiro está impregnado de racismo. Isso é o que afirma o 10º Relatório da Discriminação Racial no Futebol publicado pelo Observatório da Discriminação Racial no Futebol (2024), o qual relata os casos de preconceito e discriminação ocorridos com pessoas brasileiras envolvidas com o esporte no Brasil e no mundo, no período de 1º a 31 de dezembro de 2023.

O relatório apresenta casos crescentes de intolerância dirigida a atletas, dirigentes, torcedores e a outras tantas pessoas, os quais ocorreram nos estádios, na internet, em programas esportivos, telejornais de rádio e televisão, sedes administrativas de entidades, entre outros. Do total de 250 casos ocorridos em 2023, duzentos e vinte e dois aconteceram no futebol e 28 em outros esportes, no Brasil e no exterior.

Dentre as discriminações e preconceitos no futebol, 162 foram raciais e 60 casos de xenofobia, machismo ou LGBTfobia. Dentre as vítimas de discriminação racial, o relatório identifica: 97 atletas, 29 torcedores, 13 membros da equipe de arbitragem, quatro membros da comissão técnica, três profissionais da imprensa, dois dirigentes de clube, dois policiais e em seis casos as vítimas foram um assessor, um funcionário do estádio, um familiar, um ex-atleta e um funcionário da federação. Em cinco casos, os ataques foram contra as redes sociais dos clubes e da CBF (OBSERVATÓRIO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO FUTEBOL, 2024).

E é exatamente a comissão técnica, mais especificamente os treinadores de futebol negros do Brasil, que passam despercebidos dentre as vítimas listadas no relatório, o objeto desta pesquisa.

A discriminação racial sofrida por jogadores negros no futebol brasileiro acontece desde que a modalidade chegou ao país, no final do século XIX (FILHO, 2010). Os relatos históricos dão conta de que o futebol foi introduzido em diferentes cidades brasileiras por personagens distintos, como Charles Miller, Oscar Cox e Vitor Serparo, poucos anos após a abolição da escravatura (MELO, 2020)

Segundo Pinto (2020), o racismo esteve presente de maneira emblemática e determinante na chegada e em todo o processo de consolidação do futebol no Brasil. Filho (2010) relata que quando chegou ao país, o futebol era praticado em escolas e clubes. Muitos desses últimos começaram a se constituir na passagem do século com uma nova dinâmica de modernidade, na qual seu novo formato de relações, seus novos códigos estéticos e corporais e o modo de se vestir excluía as pessoas negras, que haviam sido recém libertas da condição de escravizadas (PINTO, 2020).

Além de ter sido trazido por brancos e praticado por brancos, somente eles tinham acesso à modalidade, pois os negros não podiam frequentar escolas ou clubes. O futebol se tornaria, então, a modalidade na qual o racismo presente na sociedade brasileira seria reproduzido, num primeiro momento, para que se impedisse que os negros o praticassem. Exemplos são citados por Filho (2010) em seu livro “*O Negro no Futebol Brasileiro*”, como os casos de Carlos Alberto, jogador negro que jogou no Fluminense e Arthur Friedenreich, um dos grandes jogadores da história do futebol brasileiro.

A barreira da prática começou a ser rompida pelos jogadores negros já no final do século XIX. Cidades como Salvador, por exemplo, tiveram as interferências do futebol popular, praticado fora dos tradicionais clubes, que continha uma presença marcante de negros (PINTO, 2020).

Já ao longo das décadas iniciais do século XX, o acesso foi aumentando, primeiramente nos clubes e, em seguida, na seleção brasileira masculina, quando o Brasil conquistou seu primeiro título mundial em 1958, seguido dos títulos nos anos 1962 e 1970 (FILHO, 2010). Nessas campanhas, muitos jogadores negros tiveram atuação de destaque, contribuindo para que o futebol servisse de reforço à ideia do mito da democracia racial (DE ALMEIDA; RODRIGUES, 2015).

A atuação de destaque dos jogadores negros no futebol brasileiro prosseguiu ao longo dos anos, tendo eles papéis de protagonismo nos outros dois títulos mundiais do Brasil no futebol masculino, em 1994 e 2002. Todo o destaque mencionado elevou a representatividade dos jogadores negros nas Séries A e B, no Brasil, que hoje é de cerca de 60% dos jogadores (SILVA et al., 2024).

Além disso, aumentou também o reconhecimento da qualidade dos jogadores brasileiros pelas equipes de futebol mundo afora. Segundo o relatório de transferências internacionais da FIFA (FIFA, 2025), o Brasil liderou o número de transferências internacionais de jogadores em 2024. Apesar de não constar o recorte étnico-racial desses atletas, sabe-se que muitos são negros.

Tal reconhecimento aos jogadores negros não se estende a outros cargos no futebol e tampouco diminui a discriminação que profissionais negros sofrem. Mais recentemente, outro estudo apresentou um panorama da situação desses profissionais no futebol, refletindo sobre o racismo na modalidade a partir de entrevistas de história oral que o autor realizou com profissionais brancos e negros, dentre eles, jogadores, treinadores, árbitros, dirigentes, jornalistas, torcedores e intelectuais (TONINI, 2016, 2020).

Como resultado das narrativas registradas ao longo da pesquisa, destaca-se o que o autor identificou: 1) atos discriminatórios em todas as áreas estudadas; 2) postura de denúncia do racismo por parte da maioria dos entrevistados negros; 3) dissimulação do racismo (ou o racismo de cegueira de cor) presente no discurso dos dirigentes brancos, e que a reprodução no futebol da estrutura racista existente no mercado de trabalho brasileiro (TONINI, 2016, 2020). Comentários são realizados acerca desses pontos em 3.3.1, em especial sobre a entrevista realizada com o ex-treinador Lula Pereira e com o ex-dirigente da equipe do E.C. Juventude, Sérgio Grillo.

Para além do futebol, atletas e profissionais negros, de maneira geral, continuam sofrendo com o racismo até os dias atuais. É o que relata o estudo de Gregório e Melo (2015) intitulado “*Preconceito Racial no Esporte Nacional*”. Os autores abordam o preconceito racial sofrido por pessoas negras em diferentes âmbitos do esporte no Brasil, analisando os esportes

de elite⁶, nos quais quase não se veem praticantes negros, e os esportes populares, que por serem mais acessíveis, possuem mais praticantes negros. Em sua análise, os autores também apontam, brevemente, a “baixa presença” de profissionais negros na gestão ou administração do esporte.

Essa “baixa presença” é denominada sub-representatividade, e em relação aos cargos de gestão e liderança. Nesta tese o foco é o profissional da gestão de futebol de maior prestígio e visibilidade, ou seja, o treinador. Conforme verificaram Silva et al. (2025) o treinador negro tem sido sub-representado na elite do futebol brasileiro.

3.3. RACISMO E A SUB-REPRESENTATIVIDADE DO TREINADOR NEGRO

Nesta seção, apresenta-se um panorama da produção de conhecimento sobre o tema desta tese. Para tanto, é exibido o resultado de um levantamento sobre obras e publicações produzidas, destacando a escassez de dados e trabalhos relacionados à temática no Brasil.

Além disso, é identificada a ausência de dados e a necessidade de conduzir pesquisas de quantificação do recorte étnico-racial dos jogadores e membros de comissões técnicas das equipes de futebol no país.

Dessa forma, são também apresentados levantamentos realizados junto às equipes da Série A do Campeonato Brasileiro Masculino de Futebol de 2023 (SILVA et al., 2025) e das equipes das Séries A e B dos Campeonatos Brasileiros Masculinos de 2024 (SILVA; ROCHA; BASTOS, 2026).

3.3.1 A produção de conhecimento

O racismo e a sub-representatividade de treinadores negros e de minorias étnico-raciais são um tema estudado por diferentes pesquisadores ao redor do mundo. As pesquisas e as publicações abordam o tema sob diferentes perspectivas, como, por exemplo, o impacto de legislações afirmativas de promoção da equidade da representatividade étnico-racial (CONRICODE, 2022; DURU, 2017); o acesso e as barreiras encontradas pelos treinadores de minorias étnico-raciais (BRADBURY, 2021; BRADDOCK; SMITH; DAWKINS, 2012; CUNNINGHAM; SINGER, 2010); as experiências e trajetórias desses treinadores (BENNIE et al., 2019; BOZEMAN; FAY, 2013; BRADBURY; VAN

⁶ Esportes de elite se referem a modalidades nas quais sua prática envolve alto investimento financeiro, seja em equipamentos esportivos, roupas, ou até para filiar-se a uma associação, clube ou organização esportiva.

STERKENBURG; MIGNON, 2018), e a rotatividade dos treinadores nos cargos (CUNNINGHAM; SAGAS, 2004a), dentre outros.

Os países e regiões onde os estudos foram realizados também variam, com os EUA, a Inglaterra e o Reino Unido, Austrália e a Bélgica sendo alguns deles (CUNNINGHAM, 2012; DURU, 2017; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016). Quanto às modalidades, as mais pesquisadas são o futebol, o futebol americano e o basquetebol (BRADBURY, 2013; BRADDOCK; SMITH; DAWKINS, 2012; CONRICODE, 2022; CUNNINGHAM; SAGAS, 2004a).

Apesar de o tema ser estudado em alguns países há mais de vinte anos, em outros a produção acadêmica é mais recente ou ainda limitada. Além disso, não foram identificados estudos de revisão que traçassem um panorama sobre o conhecimento produzido.

Assim, para compreender-se a produção de conhecimento acerca do tema, suas lacunas e quais pontos precisam de mais investigação, vislumbrou-se a necessidade de realizar uma pesquisa a fim de se levantar o estado da arte de artigos relacionados a essa questão e, com isso, contextualizar o objeto de pesquisa desta tese com o que já foi produzido no mundo. O estado da arte dos artigos foi sistematizado e submetido a uma revista científica internacional e está em análise (SILVA; ROCHA; BASTOS, 2025).

O objetivo da busca de produção de conhecimento foi explorar e descrever o status da produção acadêmica sobre o treinador negro e de minorias étnico-raciais no esporte, e analisar os métodos de pesquisa utilizados, a área geográfica onde os estudos foram produzidos, os tipos de revistas científicas, os esportes abordados e as áreas de investigação.

Anteriormente à produção do artigo de revisão, iniciou-se a busca analisando as referências elencadas nos 15 capítulos e na introdução do livro “*Race*”, *Ethnicity and Racism in Sports Coaching*” (BRADBURY; LUSTED; VAN STERKENBURG, 2021). Os resultados da busca exploratória e do processo de seleção foram registrados em planilha do Excel, na qual elencamos as palavras-chave: *Race*, *Racism*, *Coach*, *Black*, *BAME*, *Rooney Rule*.

Em seguida pesquisou-se esses termos utilizando o operador booleano “AND” para encontrar trabalhos associados ao racismo e aos treinadores negros, asiáticos e minorias étnicas, expressão em inglês BAME (Black, Asian and minority ethnic). Para garantir a mais ampla identificação de trabalhos de pesquisa possíveis, utilizou-se os seguintes termos de busca, em inglês e português em diferentes locais nos trabalhos, ou seja, TI=título, AB=resumo, KW= palavra-chave e SU=assunto: (*race** OR *racism** OR *Black* OR *BAME* OR *Rooney Rule*) AND (*coach**).

Os termos foram pesquisados em bases de dados acadêmicas das áreas sociais e humanas, ou seja, o Scopus, o SportDiscus, o Portal da Capes, Directory of Open Access Journals (DOAJ), SciELO Brazil, Elsevier Science Direct Journals) e a literatura cinzenta (Google Scholar).

A busca teve início em junho de 2023, nas bases de dados e nas primeiras 20 páginas de bases de dados da literatura cinzenta. Uma notificação de alerta foi ativada em cada um desses motores de busca, até o mês de março de 2025. Como resultado, foram encontrados 760 registros (662 registros de busca em banco de dados e 98 de outras fontes, como, por exemplo, do Google Scholar), que foram sistematizados.

A lista foi carregada em planilha do Excel e as duplicidades removidas. Após eliminá-las, foram encontrados 215 registros. Os próximos passos foram realizados de forma independente pelo pesquisador desta tese e sua orientadora. Com base no título, palavras-chave e resumo, os pesquisadores avaliaram os registros, separaram artigos do restante do material e justificaram a exclusão do material encontrado. Além disso, para maximizar o grau de confiabilidade e resolver diferentes interpretações, foi realizada uma reunião de consenso entre o pesquisador e sua orientadora (QUEIRÓS; GRAÇA, 2013).

Um conjunto de critérios de inclusão e exclusão pré-selecionados foi utilizado durante todo o processo de triagem, projetado para capturar o maior número possível de registros. Os critérios de inclusão foram: (a) trabalhos que tivessem treinadores *BAME* como sujeito de interesse em diferentes cenários, esportes e países, (b) que fossem relacionados com racismo no esporte ou por meio dos esportes, e, em relação aos artigos, que fossem publicados em periódicos revisados por pares ou em literatura cinzenta escrita em inglês.

Os critérios de exclusão dos artigos foram: (a) trabalhos que não tivessem treinadores *BAME* como sujeito de interesse em diferentes cenários, esportes, países. Em relação aos artigos, foram excluídos aqueles publicados em periódicos sem revisão de pares (comentários, editoriais, artigos de opinião); (b) trabalhos publicados em jornais (artigos de opinião) e/ou outras fontes não acadêmicas como boletins, resumos de conferências e livros de cultura popular (por exemplo, autobiografia).

Os livros e capítulos de livros, dissertações de mestrado e teses de doutorado foram analisados separadamente dos artigos, sobre os quais foi feita uma pesquisa para conhecer o estado da arte, que como já foi pontuado, gerou um artigo.

Após a etapa da triagem geral, identificação das obras e leitura dos resumos de artigos e trabalhos acadêmicos, e aplicação dos critérios de exclusão, foram eliminados 67 registros, finalizando com 148 para serem analisados quanto à elegibilidade e à análise dos dados, sendo

que destes 92 eram artigos, 35 capítulos de livros, 16 teses, dissertações e TCCs e 5 livros. Um dos artigos excluídos foi o de Galdino et al. (2022), por não ter treinadores *BAME* como sujeito de interesse. No entanto, ele trata do processo de contratação de treinadores no futebol brasileiro e será comentado adiante neste capítulo.

Para cada um dos 148 registros incluídos na coleção final da pesquisa, foram extraídas as seguintes informações: tipo de publicação, ano, fonte editorial; para os trabalhos científicos (artigos e teses), fonte (periódico, universidade ou instituição), data, país foco do estudo, esporte(s)/categoria/gênero estudado, objetivo da pesquisa, referencial teórico, método e principais conclusões. Primeiramente, foram analisados os resultados dos livros, capítulos de livros, trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado por ano de publicação.

Analisando os livros e os capítulos de livros, foi verificado que a primeira publicação aconteceu no ano de 2007 e a última no de 2023, sendo que os anos de 2017 e 2021 foram os com maior número de publicações, ou seja, oito e dezessete, respectivamente. Desses, foram obtidos um total de 42 registros, dentre os quais, 36 capítulos de livros e 5 livros.

Em relação aos países em que livros e capítulos foram produzidos, 27 foram nos EUA, 14 no Reino Unido, um no Brasil, um na Austrália e um na França. Este recorte geográfico da análise dos livros e capítulos reafirma que os principais centros de pesquisa do mundo são os EUA e o Reino Unido.

Ressalta-se também o livro “*Race*”, *Ethnicity and Racism in Sports Coaching* (BRADBURY; LUSTED; VAN STERKENBURG, 2021), o qual serviu de base inicial para a realização desta pesquisa. A obra é recente e foi a primeira que reuniu uma coleção acadêmica focada especificamente nas questões de raça, etnia, racismo e treinadores.

Um ponto a destacar nesta obra é que, no capítulo Conclusão, os autores fazem um compilado geral sobre o livro e distinguem três temas centrais de investigação relacionados ao contexto de treinadores de minorias étnico-raciais no esporte: 1) representação e barreiras racializadas para treinadores/as no esporte; 2) identidades racializadas, diversidade e interseccionalidade para treinadores/as no esporte, e 3) intervenções formais para se obter igualdade étnico-racial para treinadores de esporte (LUSTED; BRADBURY; STERKENBURG VAN, 2021).

O objeto de pesquisa desta tese de doutorado está contextualizado no primeiro tema de investigação sugerido pelos autores, ou seja, a representação e as barreiras racializadas para treinadores negros. Essa percepção se justifica, pois, ao ser abordada a sub-representatividade dos treinadores negros no futebol brasileiro, sua representatividade é pesquisada e, ao

responder à questão de pesquisa desta tese, são discutidas as barreiras que levam a essa condição. Tais temas de investigação serão comentados novamente quando forem apresentados, conforme abaixo, os resultados dos artigos desta revisão de literatura (LUSTED; BRADBURY; STERKENBURG VAN, 2021).

Outro ponto relacionado ao capítulo final, é que os autores ressaltam a importância da abordagem multinível, ou seja, macro, meso e micro, nas análises das desigualdades raciais sofridas pelos treinadores esportivos. Os autores também listam e justificam as prioridades para se combater as desigualdades raciais dos treinadores de esporte, das quais algumas serão seguidas ao serem apresentadas recomendações para o contexto brasileiro, conforme descrito em um dos objetivos específicos deste trabalho:

- 1) estabelecer abordagens e ações multinível para combater a desigualdade racial dos treinadores/as do esporte;
- 2) desenvolver e implementar políticas robustas de intervenção;
- 3) desenvolver e implementar programas educacionais e de treinamento; e,
- 4) aumentar as redes de relacionamento, o capital social e as oportunidades para os treinadores de minorias étnico-raciais (LUSTED; BRADBURY; STERKENBURG VA , 2021, p. 244).

Por fim, os autores destacam que a obra tem um escopo internacional, pois inclui contribuições de autores de seis países - EUA, Austrália, Nova Zelândia, Inglaterra, Bélgica e Holanda; e, de três continentes - América do Norte, Oceania e Europa (BRADBURY; LUSTED; VAN STERKENBURG, 2021).

A esse respeito, chamou atenção a ausência de contribuições do Brasil e da América Latina. No que diz respeito a livros e capítulos de livros de forma geral, foi identificado um capítulo de livro relacionado ao tema da pesquisa no Brasil. No entanto, este capítulo não trata especificamente da condição do treinador negro de futebol no Brasil, mas do racismo no futebol de maneira ampla, com seções sobre o treinador negro (TONINI, 2020). Nesse sentido, entende-se que esta tese irá preencher esta lacuna, pois tem como objetivo tratar especificamente da sub-representatividade do treinador negro no futebol brasileiro.

Quanto aos registros de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), Dissertações de mestrado e Teses de Doutorado, foram identificados 16 registros (2 TCCs, 5 Dissertações e 9 Teses), sendo que o primeiro trabalho é uma Tese do ano de 2001 e o último, uma Dissertação de 2023. A maioria dos métodos utilizados nos trabalhos foi o qualitativo (n=10), seguido do

quantitativo (n=4) e misto (n=1), e um TCC não descreveu o método utilizado. Quanto às teorias, destaca-se a TCR, como a mais utilizada (n=3). Em relação às modalidades pesquisadas, as mais estudadas foram o futebol americano e o futebol (soccer), ambos com seis estudos.

Em relação aos países e regiões nos quais esses trabalhos acadêmicos foram realizados, mais uma vez os EUA foram o principal local de produção, com um total de 10 trabalhos (2 TCCs, 3 Dissertações e 5 Teses), seguido do Reino Unido, com 3 trabalhos, todos teses de Doutorado.

Registra-se ainda duas dissertações e uma tese produzidas no Brasil. Tendo em vista o interesse pela produção sobre o tema no país, realizou-se a leitura dos trabalhos e verificou-se que as Dissertações de Mestrado tiveram como objetivos propor um estudo sobre a questão racial no futebol brasileiro a partir de histórias orais de personagens negros envolvidos com o futebol (TONINI, 2010), e compreender a limitada presença de técnicos negros no futebol brasileiro a partir da discussão dos conceitos de raça, racismo, identidade e construção da identidade negra e de produções historiográficas sobre introdução e popularização do futebol no Brasil (DA SILVA MAMEDE, 2018).

Em sua dissertação de Mestrado, Tonini (2010) propõe um estudo sobre a questão racial no futebol brasileiro a partir das histórias orais de vida de alguns profissionais negros que atuaram entre 1970 e 2010. No texto, o autor expõe sete narrativas de história oral correspondentes às redes de jogadores, treinadores, árbitros, dirigentes, torcedores, jornalistas e intelectuais. Dentre os treinadores e dirigentes, as narrativas apresentadas são do ex-treinador Lula Pereira e do ex-dirigente da equipe do E.C. Juventude, Sérgio Grillo.

Lula Pereira foi jogador de futebol profissional e quando encerrou a carreira tornou-se auxiliar técnico no Departamento Amador do Ceará. Foi treinador das categorias de base da equipe e em seguida assumiu a condição de treinador da equipe principal, conquistando alguns campeonatos. Depois de passar um tempo fazendo estágio na Europa e de ter realizado cursos no Brasil, recebeu propostas e trabalhou em equipes de diferentes estados do Brasil, conquistando campeonatos em Santa Catarina, Ceará, Minas Gerais, Distrito Federal e São Paulo (TONINI, 2016, 2020).

Durante a entrevista, Lula demonstrou crer na existência de “um processo sutil de eliminação da raça negra” no futebol, questionando a falta de oportunidades dos jogadores negros que almejam iniciar a carreira de treinadores no futebol brasileiro. O autor afirma que as oportunidades, que podem ser interpretadas como discriminação de acesso (CITRO;

DABADY; BLANK, 2004), são uma das barreiras mais citadas entre os entrevistados desta tese.

Em outra passagem, o ex-treinador comenta que em inúmeras ocasiões empresários falaram para ele que presidentes de equipes no Brasil expressaram explicitamente que não o contrataram por ser negro, o que é mais uma mostra da discriminação que treinadores negros sofrem no Brasil (TONINI, 2016, 2020).

Em relação à entrevista com o ex-dirigente da equipe do E.C. Juventude, Sérgio Grillo, este reproduziu em diferentes passagens a ideologia de cegueira de cor (BONILLA-SILVA, 2020), minimizando a existência do racismo no processo de contratação de treinadores negros no Brasil e responsabilizando os profissionais negros pela falta de oportunidades que recebem. Em outras passagens, o ex-dirigente defendeu o discurso da meritocracia (BENTO, 2022), expressando que os profissionais mais capazes são os que recebem as oportunidades (TONINI, 2016, 2020).

A respeito da dissertação de Da Silva Mamede (2018), o objetivo principal da pesquisa foi compreender a limitada presença de treinadores negros no futebol brasileiro a partir da discussão dos conceitos de raça, racismo, identidade e construção da identidade negra e de produções historiográficas sobre a introdução e popularização do futebol no Brasil (DA SILVA MAMEDE, 2018). O autor fez uso da análise de discurso e de narrativas para avaliar entrevistas com dois treinadores negros (Treinadores A e B) de futebol e narrativas extraídas de entrevistas públicas na mídia esportiva do técnico Jorge Luís Andrade da Silva, o Andrade. Nas entrevistas, o autor aborda a trajetória de vida dos entrevistados, suas transições de carreira de jogador para treinador, a identidade negra e o treinador de futebol, dentre outros temas.

Em comum entre os dois treinadores entrevistados, ambos, ao encerrarem suas carreiras como jogadores, exerceram o cargo de auxiliares técnicos antes de assumirem equipes como treinadores principais. No período como auxiliares técnicos, foram efetivados interinamente algumas vezes como treinadores principais até deixarem definitivamente o posto de auxiliares e tornarem-se treinadores principais em suas carreiras.

Destacando ainda uma passagem da entrevista do Treinador A, ele enfatiza que as oportunidades de treinadores negros trabalharem em equipes de elite no Brasil são muito escassas e sugere que poderiam existir cotas raciais para pessoas negras em cargos dentro do futebol. Já o Treinador B faz alusão às licenças da CBF e comenta sobre a dificuldade que é conseguir obter formação acadêmica e as licenças de treinador da CBF, obrigatórias para

quem deseja dirigir equipes das Séries A e B, conforme visto em 3.1, seu custo pode superar 50 mil reais.

Em relação aos trechos extraídos das entrevistas com o treinador Andrade, em uma delas o profissional comenta a dificuldade que foi para conseguir emprego após sair do Flamengo, depois de ter sido campeão brasileiro pela equipe, em 2009, o que se caracteriza como uma forma de discriminação de movimento (CITRO; DABADY; BLANK, 2004), que é a dificuldade de conseguir nova oportunidade após a demissão.

Em outro trecho, Andrade aborda um suposto preconceito que estaria sofrendo sem acreditar que o fosse real, comportamento característico do racismo de cegueira de cor (BONILLA-SILVA, 2020), o qual nega a existência do racismo e de seus efeitos e que também é reproduzido por pessoas negras.

Por fim, o autor indicou, como conclusão, que a escassez e exclusão de negros em posição de comando são uma parte da agência do racismo na sociedade brasileira, além da influência em construções identitárias e na visão do lugar do negro na sociedade (DA SILVA MAMEDE, 2018).

Apesar de reconhecer o valor desses trabalhos de dissertação, por apresentarem aspectos raciais de nível macro, por terem dado voz a treinadores negros e apresentarem percepções de diferentes profissionais que trabalham no futebol, acredita-se que não explicam a sub-representatividade do treinador negro no futebol brasileiro, pois não foram considerados os diferentes aspectos relacionados aos temas raça e racismo que fundamentam esta tese, além de não terem sido considerados outros níveis de análise.

Considerando a tese de Doutorado encontrada neste levantamento, ela teve como objetivo principal compreender o significado de atos racistas sofridos por jogadores e ex-jogadores negros do futebol profissional brasileiro em uma partida de futebol (PEREIRA, 2021). O autor aborda conceitos de raça e racismo como, por exemplo, o racismo estrutural, o racismo institucional, a branquitude e os estereótipos. Ao entrevistar dois jogadores e quatro ex-jogadores negros, o autor foca em episódios, depoimentos e declarações desses personagens no futebol.

Dos quatro ex-jogadores, dois deles o autor não detalha o que faziam profissionalmente à época das entrevistas (estes sob pseudônimos Cruzeirinho e Carioca), um tornou-se taxista (pseudônimo Didi) e outro (pseudônimo Lusa) trabalhava no Banco do Brasil. Sendo assim, nenhum deles seguiu a carreira de treinador de futebol após encerrar a carreira como jogador. No entanto, alguns deles deram opiniões sobre a condição do treinador negro no futebol brasileiro.

Cruzeirinho, por exemplo, menciona a escassez de treinadores negros no futebol brasileiro, justificando-a pela existência de preconceito racial neste contexto profissional, e cita os treinadores Roger Machado e Cristóvão Buarque, dizendo que, apesar de realizarem bons trabalhos, não recebem o reconhecimento que merecem. Roger Machado é um dos poucos treinadores negros que recebe oportunidades em equipes de elite no futebol brasileiro, atualmente, e foi citado por vários dos entrevistados desta tese.

Já Carioca, iniciou sua fala sobre a questão do treinador negro afirmando existir a necessidade de o negro ser melhor que o branco para conquistar algum espaço, o que se caracteriza como um comportamento de cobrança pessoal excessiva, comum entre os profissionais negros e que foi corriqueiro entre os entrevistados. Carioca também cita treinadores negros que obtiveram sucesso, mas sem continuidade ou oportunidades de trabalho em equipes de elite, como foi o caso de Andrade, e que os treinadores negros não fazem parte da rede de treinadores que trocam de equipes constantemente, característica dos mecanismos da branquitude (VAINER, 2016).

Por fim, Didi aborda a formação dos treinadores negros, dizendo que está aquém da dos brancos por conta de os negros não terem meios de se capacitarem. Didi defende a adoção das cotas raciais como sendo ações que podem reverter esta situação.

Dessa forma, apesar do capítulo intitulado “Negro no campo, branco no comando”, essa tese não é um trabalho específico sobre o treinador negro, sua representatividade ou barreiras para exercer o cargo. Com exceção desse trecho, no restante do trabalho o tema não é mais abordado. Sendo assim, foi identificada a ausência de trabalhos acadêmicos no Brasil que abordem, especificamente, o treinador negro no futebol brasileiro.

No entanto, na imprensa desportiva o tema é abordado de maneira esporádica. Em uma entrevista recente em que o ex-jogador de futebol Júlio Baptista concedeu ao Jornal Estadão (ESTADÃO, 2026), ele afirma que há uma discriminação estrutural contra treinadores negros no futebol europeu, evidenciada pela baixa presença desses profissionais nas principais ligas, apesar do grande número de jogadores negros em campo. Argumenta também que essa desigualdade não é casual, mas resultado de barreiras implícitas que limitam oportunidades e penalizam profissionais negros na transição para cargos de comando, revelando uma hierarquia étnico-racial no futebol.

A partir de sua própria experiência, Baptista reconhece as dificuldades de inserção na carreira de treinador, mas também demonstra intenção de persistir e contribuir para a mudança desse cenário. Refere-se ainda à situação do treinador no futebol europeu, não fazendo

referência ao que acontece com o treinador negro no Brasil, o que é pesquisado nesta tese de doutorado.

No sentido de compreender a produção de conhecimento acerca do tema, foi realizado o levantamento do estado da arte de artigos relacionados à temática do racismo e à sub-representatividade de treinadores negros e de minorias étnico-raciais. Após a etapa de triagem, leitura dos resumos e aplicação dos critérios de exclusão, finalizou-se com 92 trabalhos, os quais foram analisados, e o resultado desta análise submetido a um periódico científico internacional, aguardando parecer.

Após a verificação dos artigos de texto completo, 40 deles foram eliminados e 52 mantidos para avaliação da qualidade. A avaliação de qualidade, a qual foi realizada utilizando as diretrizes da Associação Americana de Psicologia (PARENT; HOYE, 2018; QIN et al., 2022). Desses treze artigos foram excluídos por problemas na aplicação de métodos, falta de foco no tema e argumentos teóricos limitados.

Em relação à análise final dos 39 artigos incluídos no artigo submetido, levou-se em consideração as seguintes variáveis: o ano de publicação, o periódico, os autores, a metodologia, o esporte e a área geográfica (países e regiões).

Além da análise dessas variáveis, os artigos foram categorizados nos três temas centrais de investigação relacionados ao contexto de treinadores de minorias étnico-raciais no esporte propostos por Bradbury, Lusted e Sterkenburg Van (2021) e Lusted, Bradbury e Sterkenburg Van (2021), ou seja, 1) representação e barreiras racializadas para treinadores/as no esporte; 2) identidades racializadas, diversidade e interseccionalidade para treinadores/as no esporte; e 3) intervenções formais para se obter igualdade étnico-racial para treinadores de esporte (LUSTED; BRADBURY; STERKENBURG VAN, 2021).

Os principais resultados indicam que o racismo e a sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais começaram a ser publicados em revistas científicas no ano de 2001, com mais de 66% deles com publicação a partir de 2016, demonstrando crescimento do interesse sobre o tema nos últimos dez anos.

Quanto aos periódicos nos quais os 39 artigos foram publicados, a maioria foi em revistas relacionadas a questões sociais ou de sociologia, demonstrando que esse tema vem sendo discutido muito mais como uma questão sociológica do que de gestão do esporte.

No que diz respeito à metodologia, na maioria dos trabalhos foi identificado o método quantitativo (n=23), seguido do qualitativo (n=13) e misto (n=3). Nos trabalhos cujos métodos foram o quantitativo, 18 utilizaram dados secundários e apenas cinco, dados primários. Sobre os periódicos, nos quais o método qualitativo foi utilizado, destaca-se o

predomínio da TCR, tendo sido o primeiro artigo publicado utilizando essa teoria no ano de 2010, coincidindo com a publicação de Hylton (2009), que é comentada no tópico 4.1. Já a respeito dos trabalhos com método misto, houve variação entre os países em que foram realizadas as pesquisas (EUA e Inglaterra) e as modalidades estudadas (futebol americano e futebol).

Em se tratando das modalidades pesquisadas nos trabalhos analisados, o futebol americano foi a mais estudada, seguido pelo basquetebol universitário nos EUA e o futebol (soccer). No caso deste último, todas as pesquisas concentraram-se no Reino Unido. Essa é a segunda região de origem onde houve mais estudos (n=10), sendo superada apenas pelos EUA com 28. A Austrália é outra região onde há um estudo relacionado à condição de treinadores de minorias étnico-raciais no esporte.

A ausência de trabalhos oriundos da América Latina e, em especial, no Brasil, demonstra, mais uma vez, a lacuna de estudos voltados ao tema nessa região, o que esta tese pretende preencher. Vale ressaltar que na época em que estes dados foram levantados e analisados, o artigo de Silva, Rocha, Bastos (2025), ainda não havia sido publicado.

Analisando as temáticas presentes nos artigos, de acordo com os três temas de investigação propostos por Bradbury, Lusted e Sterkenburg Van (2021) e Lusted, Bradbury e Sterkenburg Van (2021), identificou-se que a maioria dos estudos está relacionada à primeira temática, ou seja, à representação e barreiras racializadas para treinadores/as no esporte.

Percebe-se, também, o baixo número de pesquisas relacionadas à segunda e terceira temáticas, ou seja, à sub-representatividade de treinadores e treinadoras negras no esporte e também ao limitado número de intervenções formais para combater a sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais no mundo. Conforme apresentado no tópico 3.1, apenas EUA e Inglaterra possuem leis desse gênero.

Entre os artigos excluídos, destacam-se os de Roque e Silva (2021) e Galdino et al (2022), os quais abordam o tema de treinadores no futebol brasileiro. Dessa forma, assim como verificado em relação à produção de obras e capítulos de livro, a produção nacional de artigos científicos sobre o tema ainda é relativamente escassa.

No entanto, vale destacar que a pesquisa de Roque e Silva (2021) pode ser considerada pioneira em tratar a representatividade de treinadores negros no futebol brasileiro, trazendo dados inéditos que não foram posteriormente atualizados. Trouxe também percepções sobre o racismo sofrido pelos treinadores, por parte de jornalistas esportivos.

O estudo de Roque e Silva (2021) teve como objetivo identificar e analisar as oportunidades que treinadores negros tiveram para trabalhar em clubes que disputaram o

Campeonato Brasileiro Masculino de Futebol da Série A. Os dados foram obtidos por meio de levantamento de heteroidentificação racial dos treinadores principais que foram empregados por algum clube entre os anos de 2008 e 2017. Além disso, os autores realizaram entrevistas semiestruturadas com seis jornalistas (quatro brancos e dois negros) e três treinadores (todos negros).

Como resultado, os autores identificaram que dentre as 468 contratações realizadas por clubes da Série A, ao longo de dez anos, treinadores negros ocuparam 3,41% das oportunidades. Trouxeram também percepções sobre o racismo que os treinadores sofrem, por parte de três treinadores negros e seis jornalistas esportivos.

Em relação aos treinadores, destacam-se suas percepções de que há poucos treinadores negros nas equipes de elite de futebol brasileiro. Porém, um deles relaciona essa percepção ao fato de os próprios ex-jogadores negros não desejarem tornarem-se treinadores. Outro treinador argumenta que deve partir do próprio negro o desejo de buscar e melhorar sua qualificação e que se houvesse mais líderes e treinadores negros, aumentaria o leque de oportunidades para os profissionais negros (ROQUE; SILVA, 2021).

As opiniões dos treinadores acima podem ser categorizadas como enquadramentos do Racismo de Cegueira de Cor (BONILLA-SILVA, 2020), pois minimizam os efeitos do racismo no futebol e sugerem a igualdade de oportunidades aos treinadores negros, caso estes se qualifiquem. Conforme apresentado em 2.4, pessoas negras também podem reproduzir tais ideologias.

Em relação ao terceiro treinador negro entrevistado na pesquisa de Roque e Silva (2021), ele citou os ex-treinadores Andrade e Lula Pereira como exemplos de treinadores que, apesar dos momentos de destaque em suas carreiras, não têm espaço no futebol brasileiro.

Essa percepção pode ser enquadrada como discriminação de movimento (CITRO; DABADY; BLANK, 2004), que diz respeito ao movimento na carreira de um profissional, suas promoções, dispensas e contratações. Alguns entrevistados deste trabalho também se referiram aos mesmos treinadores para demonstrar esse tipo de discriminação que treinadores negros sofrem no futebol brasileiro.

A opinião que todos os treinadores entrevistados por Roque e Silva (2021) têm em comum são suas opiniões contrárias à aplicação de ações afirmativas na modalidade de cotas raciais, justificando que todas as pessoas deveriam ter oportunidades iguais.

Mais uma vez este discurso se caracteriza como um enquadramento do Racismo de Cegueira de Cor (BONILLA-SILVA, 2020), pois ao rejeitarem políticas de ações afirmativas

de promoção da igualdade étnico-racial ignoram que os treinadores negros partem de posições desiguais na busca de postos de trabalho e se alinham aos princípios do liberalismo político e econômico.

Em relação aos seis jornalistas entrevistados, todos se manifestaram a favor da existência do racismo estrutural no Brasil como um fator que influencia a representatividade do treinador negro no futebol brasileiro (ROQUE; SILVA, 2021).

Sendo assim, o trabalho de Roque e Silva (2021) pode ser considerado de grande relevância para a pesquisa do tema no Brasil, mesmo apresentando algumas lacunas que esta tese tenta preencher, e que serão comentadas, brevemente, a seguir.

Uma das lacunas verificadas se refere à quantificação e identificação racial dos treinadores ao longo dos dez anos, ou seja, não foi descrita a metodologia empregada. Ou seja, não há indicação se foi feita, por exemplo, por meio da análise de fotos dos treinadores, quem fez a identificação, quais critérios foram utilizados, quais quesitos de cor/raça foram usados, dentre outras questões.

Além disso, não há nenhuma menção ou comentário em relação ao recorte racial dos jogadores nos campeonatos analisados, bem como, sobre sua formação e acesso ao cargo de treinador após encerrar a carreira. A vasta bibliografia existente acerca da sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais leva em consideração a população de jogadores da modalidade analisada, uma vez que a maioria dos treinadores foi atleta no passado (EVERHART; CHELLADURAI, 1998).

Em relação ao perfil dos entrevistados e ao tamanho da amostra, não há nenhuma menção do porquê terem sido entrevistados seis jornalistas e não terem sido incluídos outros personagens importantes envolvidos no futebol, como, por exemplo, dirigentes esportivos. Ademais, conforme os autores mesmos reconheceram, foi ouvido apenas um perfil de treinadores negros, o qual denominaram de “treinadores bem-sucedidos” (ROQUE; SILVA, 2021).

Por fim, nesse artigo os autores comentam sobre raça e racismo no Brasil, leis afirmativas, de maneira superficial, e não aprofundam ou explicam os conceitos e como esses se aplicam na sociedade brasileira. Sendo assim, reforça-se que o artigo de Roque e Silva (2021) é relevante, mas apresenta lacunas, bem como acontece com outros trabalhos no Brasil acerca do tema da (sub)representatividade de treinadores negros no futebol brasileiro.

Em relação ao artigo de Galdino et al. (2022), este teve como objetivo demonstrar como os treinadores são contratados e demitidos no futebol profissional brasileiro masculino.

Apesar de não haver treinadores negros como sujeitos de interesse e não fazer nenhuma alusão a eles, acredita-se que alguns pontos merecem destaque.

Naquela pesquisa, foram entrevistados 26 treinadores que trabalharam em 43 equipes da Série A masculina do futebol brasileiro entre os anos de 2003 e 2020. Apesar do estudo não constar quantos desses treinadores são negros, ele traz importante contribuição sobre a percepção dos entrevistados em relação ao processo de contratação de treinadores pelas equipes da elite do futebol brasileiro.

Segundo os entrevistados, as abordagens para a contratação tendem a ser “breves” e “aleatórias”, numa alta frequência, justificadas pela predominância de “falta de profissionalismo entre os dirigentes” e a “ausência de conhecimento técnico” por trás do recrutamento e seleção de treinadores. Eles acrescentam que não existe processo, nem planejamento e tampouco organização e que os dirigentes buscam três ou até quatro perfis diferentes ao mesmo tempo (GALDINO et al, 2022).

Para finalizar a análise dos artigos sobre a temática de treinadores de minorias étnico-raciais, alguns pontos merecem consideração:

- O tema é estudado há mais de duas décadas em algumas regiões do mundo, enquanto no Brasil vem sendo estudado há poucos anos e em quantidade baixíssima, sem nunca ter sido desenvolvida nenhuma tese a respeito;
- Há completa inexistência de dados acerca da representatividade étnico-racial de jogadores, integrantes da comissão técnica no futebol. Sem a coleta e apresentação desses dados de forma sistemática e com rigor científico, não há como pensar em medidas e políticas de promoção da igualdade étnico-racial efetivas;
- Os EUA e o Reino Unido lideram as pesquisas acerca da temática. Em relação à modalidade futebol, a Inglaterra é o local do mundo onde existem mais pesquisas a respeito do tema;
- A TCR foi a teoria mais utilizada dentre os trabalhos acadêmicos e de pesquisa levantados cujo método foi o qualitativo, o que também reforça sua utilização nesta tese.

Diante dessas considerações, demonstrou-se a importância e a relevância desta tese. Além disso, por conta da escassez de dados sobre o treinador negro no Brasil, para dar prosseguimento a esta pesquisa, atender a um de seus objetivos específicos e responder à sua questão, o próximo passo no processo de doutorado foi realizar um levantamento de dados

acerca de representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro, por meio de pesquisa científica.

3.3.2 Dados sobre a sub-representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro

Verificou-se que o racismo e a sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais é um tema muito estudado por diferentes pesquisadores ao redor do mundo há muitos anos. No Brasil, conforme se constatou, não foram identificados trabalhos que relacionassem o recorte étnico-racial dos jogadores do futebol brasileiro com a representatividade étnico-racial dos treinadores.

Conforme comentado, a vasta bibliografia existente acerca da sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais leva em consideração a população de jogadores da modalidade analisada, uma vez que a maioria dos treinadores foi atleta no passado (EVERHART; CHELLADURAI, 1998).

Sendo assim, identificou-se a necessidade de realizar pesquisas que demonstrassem e comparassem o recorte racial dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos das Séries A e B dos Campeonatos Brasileiros masculinos de Futebol. As pesquisas foram realizadas nos anos de 2023 (Série A) e 2024 (Séries A e B) e confirmam a sub-representatividade do treinador negro no futebol brasileiro (SILVA et al., 2024; SILVA et al., 2025). A pesquisa de 2023, que abrangeu a Série A do Campeonato Brasileiro, teve o intuito de desenhar o método e testar o procedimento de coleta relativo à heteroidentificação. Já o estudo de 2024 abrangeu as Séries A e B, alinhando-se ao objetivo geral desta tese, que considera ambas as séries.

3.3.2.1 Série A - Campeonato Brasileiro Masculino de 2023 - Heteroidentificação dos Jogadores, Treinadores e Auxiliares Técnicos e a Sub-Representatividade do Treinador Negro

A pesquisa teve como objetivo examinar a representação racial de jogadores, treinadores e auxiliares técnicos dos 20 clubes participantes da Série A do Campeonato Brasileiro de futebol masculino de 2023. O estudo adotou uma abordagem qualitativa e utilizou o processo de heteroidentificação com 1.062 jogadores, 20 treinadores e 45 auxiliares técnicos (SILVA et al., 2025)

A heteroidentificação, identificação racial realizada por terceiros, vem sendo utilizada em processos seletivos de servidores públicos e na admissão de estudantes em universidades públicas que adotaram políticas de cotas raciais (BRASIL, 2025a). No caso desta pesquisa, foi

adaptada uma metodologia de heteroidentificação para se chegar ao resultado da representatividade racial dos sujeitos pesquisados.

A heteroidentificação, por meio de outra metodologia, também é aplicada em pesquisas em outros países para identificar a cor/raça de atletas, treinadores e gestores do esporte (ZHANG, 2017; WILLIAMS et al., 2022; SZYMANSKI, 2022). Zhang (2017) avaliou 163 treinadores e 2.360 jogadores da NBA utilizando fotos obtidas *online*, classificando os sujeitos como “negros” ou “brancos”. Sua avaliação foi comparada com a avaliação de um colega, sendo obtido nível de concordância entre ambos de 99%. Os poucos casos em que não houve concordância foram excluídos da amostra, assim como os casos nos quais não havia foto disponível do sujeito.

Em Szymanski (2022), foram classificados 527 jogadores que disputaram algum minuto da temporada 2020/2021 da Liga do futebol inglês (Premier League), e desses 42,7% foram categorizados como negros, enquanto apenas 4,4% dos treinadores foram classificados como negros, do total de 20. Outros exemplos de estudos que adotaram a heteroidentificação no esporte são Williams et al (2022), Dubois (2015), e Foreman et al. (2018).

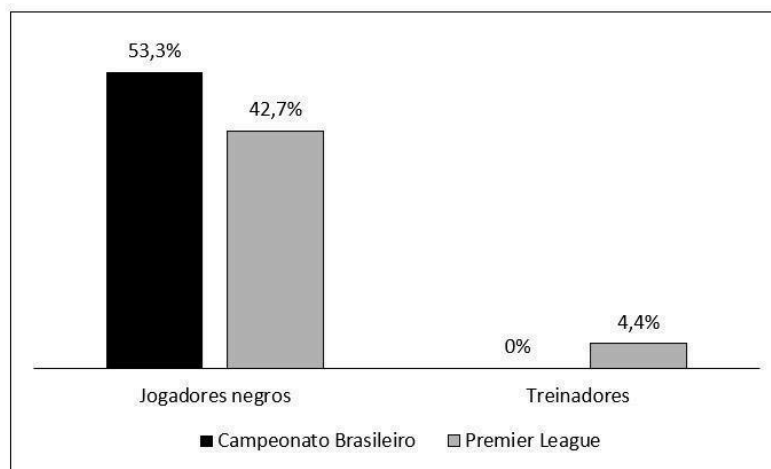
Esses estudos indicam a possibilidade de aplicação dos métodos do processo de heteroidentificação para se avaliar a cor/raça de sujeitos envolvidos com o esporte nos casos em que não houve a autodeclaração. Esses aspectos foram levados em conta na construção dos procedimentos de coleta de dados na pesquisa realizada no Brasil.

Em relação aos resultados, eles revelaram que 53,3% e 31,7% dos jogadores de futebol do Campeonato Brasileiro Masculino de Futebol de 2023 eram negros e brancos, respectivamente. Se forem considerados apenas os jogadores brasileiros, o percentual de jogadores negros gira em torno de 60%. Em relação aos treinadores, 90% eram brancos e os 10% restantes não puderam ser classificados adequadamente. Quanto aos auxiliares técnicos, 68,9% foram classificados como brancos e 17,8% como negros. Os restantes 13,3% dos resultados foram inconclusivos, ou seja, não puderam ser classificados.

Os resultados da pesquisa demonstram o baixo número de treinadores negros e um percentual restrito de auxiliares técnicos, comprovando a sub-representatividade dos treinadores negros e de auxiliares técnicos na elite do futebol brasileiro.

Esses dados podem ser comparados com os do campeonato da Liga inglesa apresentados em Szymanski (2022), apesar de contextos e realidades diferentes. Ao fazê-lo, percebe-se que em ambos os países, existe desigualdade racial e os treinadores negros são sub-representados (Figura 1).

Figura 1 - Comparação do número de treinadores entre o Campeonato Brasileiro Masculino de Futebol de 2023 e a Liga Inglesa de Futebol



Fonte: Silva et al. (2025).

A pesquisa completa, apresentando fundamentos teóricos, a metodologia de heteroidentificação aplicada detalhadamente, os resultados e discussão, foi publicada em um artigo científico por Silva et al. (2025).

3.3.2.2 Séries A e B - Campeonatos Brasileiros Masculinos de 2024 - Heteroidentificação dos Jogadores, Treinadores e Auxiliares Técnicos e a Sub-Representatividade do Treinador Negro

Em relação à pesquisa dos Campeonatos Brasileiros Masculinos Séries A e B de 2024, um relatório foi produzido, o qual examina a representatividade racial dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos das equipes participantes daquelas competições (SILVA et al. 2024).

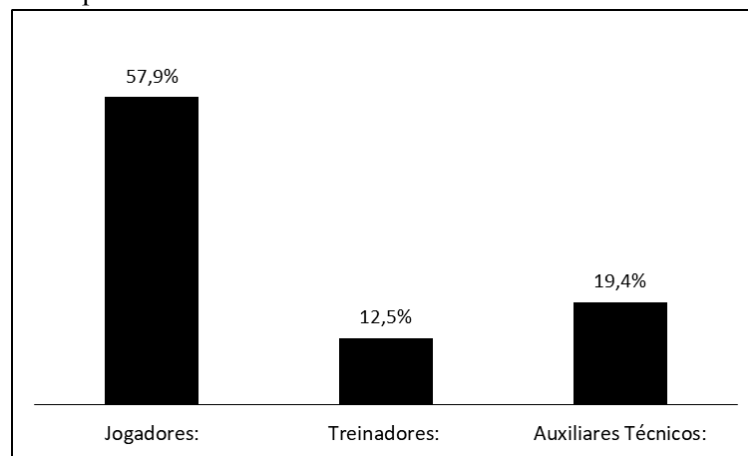
O objetivo do relatório foi o de apresentar e analisar a representatividade dos treinadores negros na elite do futebol brasileiro. A análise foi feita a partir da metodologia de heteroidentificação (a mesma utilizada no estudo anterior) e da comparação dos dados da representatividade racial dos atletas com os dos treinadores e auxiliares técnicos.

Ao todo, foram classificados 2036 jogadores, 40 treinadores principais e 88 auxiliares técnicos. Dentre os jogadores, 57,9% foram heteroidentificados como negros e 31,5% como brancos. Se forem considerados apenas os jogadores brasileiros, 60,9% do total foram categorizados como negros, enquanto 29,1% como brancos (SILVA et al., 2024).

Em relação aos treinadores, 82,5% foram categorizados como brancos, 12,5% como negros e 5,0% como inconclusivos. Já os resultados em relação aos auxiliares técnicos demonstraram que 75,0% foram classificados como brancos, 19,4% como negros 5,7% como inconclusivos (SILVA et al., 2024).

Quando a representatividade dos jogadores negros é comparada com a dos treinadores e auxiliares técnicos, a sub-representatividade daqueles que representam as comissões técnicas é constatada (Figura 2) (SILVA et al., 2024).

Figura 2 - Representatividade dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos negros nos Campeonatos Brasileiros Masculinos Séries A e B de 2024



Fonte: Silva et al. (2024).

Por fim, a comprovação da sub-representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro é mais uma sustentação para o desenvolvimento desta tese, sobre como o racismo influencia a representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro.

4 TEORIAS EMERGENTES SOBRE RACISMO NO ESPORTE

Conforme visto, Singer (2005) e Howe et al. (2023) sugerem, em estudos relacionados à Gestão do Esporte, a aplicação da Teoria Crítica Racial (TCR), desenvolvida por juristas e acadêmicos dos EUA (HYLTON, 2009), e da Teoria das Organizações Racializadas (TOR) de Ray (2019).

A TOR foi proposta por Ray (2019) e faz o elo entre a Teoria das Organizações e o papel que estas desempenham na construção social de raça. Possui quatro princípios norteadores: os dois primeiros estão relacionados à racialização das organizações como sendo um vetor importante no aumento ou na diminuição da agência de grupos raciais, além de legitimar a distribuição desigual de recursos. O terceiro princípio está relacionado à branquitude como sendo uma credencial e, por fim, o quarto diz respeito à maneira pela qual as organizações se desapegam das regras organizacionais formais em práticas racializadas (RAY, 2019).

Em estudos voltados ao esporte utilizando a TOR como referencial teórico, identificou-se o de Keaton et al. (2022), o qual analisa as ações de combate à desigualdade racial da Associação Esportiva Universitária dos EUA (NCAA) relacionadas ao “*Black Lives Matter*” (*Vidas Negras Importam*). Um ano após essa publicação, Howe et al. (2023) propuseram que a TOR fosse utilizada em pesquisas relacionadas à Gestão do Esporte.

Em relação a isso, foram identificados dois trabalhos relacionados à temática da gestão do esporte e à condição do treinador negro (CORR et al. 2024a; 2024b).

No primeiro deles, Corr et al. (2024a) examinaram a cor/raça e os salários de treinadores no conjunto das principais conferências do futebol americano universitário (Power-5 college football) para determinar se treinadores negros e brancos recebem remuneração equitativa.

Os resultados do estudo revelaram que, embora os treinadores negros agreguem valor ao recrutamento de potenciais atletas, a remuneração entre os treinadores brancos das conferências universitárias analisadas é exponencialmente maior do que a de seus colegas negros.

No outro estudo, Corr et al. (2024b) demonstraram uma discrepância salarial entre os treinadores da divisão mais alta do futebol americano universitário (*Football Bowl Subdivision* - FBS), sendo que os treinadores negros recebem salários menores do que seus colegas brancos.

Apesar desses estudos identificados com a utilização da TOR, alguns motivos levaram à escolha da TCR como base teórica para esta tese. O primeiro deles é que, neste estudo, analisa-se como o racismo influencia a representatividade dos treinadores negros considerando diferentes níveis de análise, ou seja, o societal (macro), o organizacional (meso) e o individual (micro).

Conforme visto, os princípios da TOR estão mais voltados para mecanismos raciais que ocorrem nas organizações. Por outro lado, os princípios da TCR são mais abrangentes, podendo ser relacionados a diferentes níveis de análise.

Outro ponto de destaque é que um dos princípios da TCR está relacionado à justiça social e à promoção de mudanças, que é um dos propósitos desta tese, conforme apresentado em um dos objetivos específicos ao propor recomendações e um plano de intervenção nos níveis macro, meso e micro para a promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro.

Por fim, a produção acadêmica que se utiliza da TCR como base teórica, relacionada à condição de treinadores negros no esporte, é vasta e bem superior aos trabalhos identificados que utilizam a TOR (SILVA; ROCHA; BASTOS, 2026), podendo indicar maior adequação para o estudo do tema.

Dessa forma, propõe-se a utilização da TCR como base teórica para esta tese. Adicionalmente, utiliza-se também a estrutura de análise multinível, proposta por Cunningham (2010, 2019, 2020).

4.1 TEORIA CRÍTICA RACIAL

Antes de considerar os fundamentos e bases da TCR, faz-se necessário destacar a recomendação formulada por Singer (2005), que direcionou seu artigo aos acadêmicos da gestão do esporte. Segundo o autor, a TCR deveria ser vista como uma estrutura que forneceria perspectivas e métodos que ajudariam pesquisadores da gestão do esporte a identificar, analisar e alterar aspectos estruturais que mantêm posições raciais de dominação e subordinação nas organizações esportivas.

Ademais, Singer (2005) indica que a TCR e a pesquisa qualitativa podem permitir aos pesquisadores um melhor entendimento de como as estruturas organizacionais impactam negativamente as pessoas de minorias étnico-raciais e o que é necessário fazer para melhorar as condições sociais desse público.

Após quase vinte anos desde sua publicação, verifica-se que as considerações de Singer (2005) foram seguidas por diferentes autores que pesquisaram temas relacionados à sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais no esporte (AGYEMANG; DELORME, 2010; BRADBURY; CONRICODE, 2021; CORR; ATWATER; SOUTHALL, 2022; JOWERS; CURTNER-SMITH, 2023; KILVINGTON, 2019; PARRIS et al., 2023; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016; SINGER; HARRISON; BUKSTEIN, 2010).

Nos estudos sobre racismo e esporte, além do realizado por Singer (2005), outro autor que defende a utilização da TCR é Hylton (2009). O autor sugere que a TCR passe a ser utilizada por pesquisadores do campo esportivo de forma geral.

No entanto, a TCR não é utilizada apenas no esporte. Tendo sua origem na área do Direito desde a década de 1970, acadêmicos desse campo e de outras disciplinas têm adotado a TCR como estrutura de análise, enfatizando que o racismo está embutido de forma estrutural nos EUA, moldando a ideologia, o sistema legal e os conceitos de direito e propriedade daquele país (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017).

Além de estudos nas áreas do Direito e do Esporte (BROOKS; KNUDTSON; SMITH, 2017), há trabalhos embasados na TCR nas áreas da educação (GILLBORN, 2006), da medicina (BRIDGES; KEEL; OBASOGIE, 2017; DOUGLAS et al., 2022) e, especificamente, na gestão do esporte, conforme discutido anteriormente.

Os trabalhos relacionados à gestão do esporte variam em suas temáticas, como, por exemplo, os que visam explicar a sub-representatividade de treinadores negros no futebol universitário norte-americano (AGYEMANG; DELORME, 2010), examinar como o Reino Unido trata a igualdade racial, a diversidade e os treinadores (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016), legislações de ação positiva no futebol inglês (BRADBURY; CONRICODE, 2021), explorar e discutir histórias de treinadores negros do futebol (soccer) nos EUA (PARRIS et al., 2023), dentre outros.

Tais exemplos indicam que a TCR é aplicável em diferentes campos, contextos, modalidades e regiões do mundo. Sendo assim, conclui-se que é aplicável ao contexto brasileiro e a esta tese (SILVA, 2023). Para tanto, faz-se necessária um breve aprofundamento em seu histórico e seus princípios.

A TCR surge de um movimento acadêmico e ativista que emergiu da tradição crítica legal dos EUA e está ligada ao Movimento de Direitos Cívicos e ao empoderamento de pessoas negras daquele país (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; SINGER, 2005). Pode ser considerada como uma estrutura utilizada para examinar e explorar as nuances e os

impactos que a raça, o racismo e a branquitude causam na sociedade e que privilegia alguns em detrimento de outros (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009).

Em relação à TCR, são cinco os princípios que a norteiam:

- 1) Reconhece que o racismo é estrutural na sociedade e centraliza este tema na pesquisa, ao mesmo tempo em que reconhece suas conexões com outras formas de subordinação e opressão. A centralização do racismo em análises do esporte envolve uma reflexão ponderada sobre os processos raciais que exploram e examinam mais a fundo, os processos e práticas passadas e presentes no esporte, que não são inevitáveis nem acidentais. Ao contrário, podem ser vistos como parte de um ciclo de atividade que pode ser interrompido ou quebrado (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023);
- 2) Desafia ideologias tradicionais no que diz respeito à objetividade, à meritocracia, à neutralidade racial, ao racismo de cegueira de cor e à igualdade de oportunidades (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023). Conforme visto na seção 2.3, o discurso da meritocracia serve de explicação para que os resultados de processos seletivos, contratações e promoções que colocam homens brancos em posições qualificadas sejam entendidos como decorrentes de seus méritos pessoais (BENTO, 2022). Já em 2.4, apresentou-se o racismo de cegueira de cor, como uma ideologia racial que descreve como pessoas brancas explicam e justificam as desigualdades raciais e o status contemporâneo das minorias nos EUA, valendo-se de enquadramentos centrais como o liberalismo abstrato, a naturalização, o racismo cultural e a minimização do racismo (BONILLA-SILVA, 2020).

Uma análise da TCR sobre as práticas de emprego na gestão do esporte, na mídia, na educação, na participação em práticas esportivas e como espectador revela que noções de meritocracia e do racismo de cegueira de cor estão fortemente alinhadas à defesa do status quo e práticas racistas (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023);

- 3) Possui compromisso com a justiça social e incorpora elementos de libertação e transformação. Para que uma política de mudança social tenha algum valor, a ação da TCR deve culminar em um processo de transformação social que, no esporte, pode resultar em práticas de seleção para emprego que valorizem pessoas negras na gestão do esporte. A ênfase da TCR na justiça social em termos de políticas alinha-se com formas radicais e proativas de discursos políticos que citam o racismo, entre outras preocupações, como a causa da necessidade de manipulação e redistribuição de recursos (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023);
- 4) Centraliza as vozes marginalizadas dos atores envolvidos na pesquisa. A TCR incentiva a exploração do significado do esporte para aqueles cujas experiências e identidades são inadequadamente representadas nas diversas concepções de política e prática esportiva. As experiências de pessoas negras, como, por exemplo, de espectadores, de árbitros, de jogadores e de treinadores, são raramente ouvidas no esporte, e são fundamentais para compreender o racismo e desigualdades raciais (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023);
- 5) É transdisciplinar, desafiando dogmas e ortodoxias. A TCR se baseia em epistemologias críticas necessárias para garantir que sua agenda de justiça social se articule de modo a destacar processos opressivos que afetam questões de gênero, classe, faixa etária ou deficiência (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005).

Observa-se que em relação aos princípios elencados, quanto ao racismo ser estrutural, a utilização e aplicação da TCR no país de sua origem permite sua aplicação no Brasil, pois no país, conforme visto, ele acontece de forma estrutural e sua existência nesta forma foi reconhecida pelo STF.

Outro princípio, o relativo ao desafio de ideologias tradicionais, é mais um ponto de convergência com a situação no Brasil, conforme demonstrado no Capítulo 3, onde se apresenta que a branquitude e a meritocracia estão presentes em estudos sobre o racismo no país.

Ademais, em diferentes estudos acerca da sub-representatividade do treinador negro e de minoria étnico-racial, os autores abordam o conceito do racismo de cegueira de cor, também abordado no segundo princípio, como argumento da ausência de treinadores ocupando o cargo em equipes esportivas (BRADBURY, 2013; BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016). Foi visto na seção 3.4 que alguns dos enquadramentos do racismo de cegueira de cor podem ser utilizados para interpretar práticas racistas que ocorrem no Brasil.

Quanto ao terceiro princípio, que se refere ao compromisso com a justiça social, considera-se que a TCR está fortemente imbricada com o interesse pessoal e acadêmico do pesquisador. Com isso, buscou-se, em sua trajetória, pessoal e acadêmica, contribuir para o combate à desigualdade racial no futebol brasileiro e propor ações e medidas de mudança desse cenário.

Outro princípio dessa teoria, ou seja, dar voz e ouvir os atores envolvidos em pesquisas sobre o tema, embasou a fundamentação da presente pesquisa em termos metodológicos, no que se refere a dar voz e ouvir os treinadores negros do futebol brasileiro.

Por fim, no que se refere ao princípio da transdisciplinaridade, a TCR é sugerida por Hylton (2009) para aplicação em pesquisas do campo esportivo. Já Singer (2005) aponta especificamente para a relação entre a TCR e a gestão do esporte. No entanto, esse princípio não se articula diretamente com a questão de pesquisa desta tese, não sendo, portanto, explorado analiticamente.

4.2 ESTRUTURA DE ANÁLISE MULTINÍVEL

Além da aplicação da TCR, a perspectiva multinível de análise sugerida por Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020) também será utilizada. Segundo o autor, os fatores que afetam as oportunidades e experiências das minorias étnico-raciais no esporte estão presentes em três diferentes níveis, e devem ser analisados e considerados dessa forma:

- a) Macro - são aqueles que operam na sociedade de uma forma geral, incluindo o racismo estrutural, o clima político, as legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais e as expectativas dos públicos de interesse (*stakeholders*).

Sobre o racismo estrutural, o autor considera que os ideais racistas estão impregnados na educação, na religião, na política, no esporte, dentre outros, e que, como consequência, as normas vigentes se perpetuam acarretando barreiras para as minorias étnico-raciais.

Em relação ao clima político, o autor entende que a ideologia política do partido ou governante que esteja no poder pode resultar em atitudes e ações de incentivo ou contrárias a políticas de diversidade, equidade e inclusão (DEI), as quais afetarão as oportunidades e experiências de pessoas negras no exercício de cargos de liderança.

Um exemplo disso aconteceu no Brasil nos governos de Michel Temer e de Jair Bolsonaro (SILVA, 2024). Segundo Silva (2024), no período destes governantes houve um desmonte das políticas de igualdade étnico-racial no país, impulsionado por mudanças políticas, econômicas e sociais, bem como pela ascensão de governos com uma agenda conservadora e de austeridade fiscal. Diferentemente do que ocorreu na gestão do atual governo, que aprovou a Lei nº 14.532/2023 (BRASIL, 2023c), que tipifica a injúria racial como crime de racismo.

Diretamente ligadas ao clima político estão as legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais, pois, ao serem criadas ou enfraquecidas, podem moldar as oportunidades e experiências de minorias étnico-raciais. Exemplos disso são a Lei de Cotas Raciais no ensino superior e nos concursos públicos federais, que contribuíram para mudanças no acesso a oportunidades no Brasil.

Por fim, os *stakeholders* possuem interesse e participam das organizações esportivas, podendo ser internos ou externos às organizações, como, por exemplo, patrocinadores, investidores ou as torcidas organizadas dos clubes no Brasil (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

- b) Meso - diz respeito ao nível organizacional, incluindo os vieses nas tomadas de decisão, a cultura organizacional e as políticas de diversidade.

Para o autor, os vieses são de três tipos: preconceito, estereótipo e discriminação. Em relação a esses tipos, o estereótipo e a discriminação terão destaque na análise.

Conforme visto em 3.2, o estereótipo social pode ser definido como uma crença coletivamente compartilhada acerca de algum atributo, característica ou traço psicológico, moral ou físico atribuído extensivamente a um agrupamento humano (KRUGER, 2004).

Os estereótipos promovem a discriminação porque influenciam a percepção, a interpretação e a avaliação de pessoas em relação a outras pertencentes a outros grupos, e, como consequência, estas últimas são vistas como menos competentes.

Sobre a discriminação racial, também apresentada em 3.2, ela pode ser definida como um tratamento injusto, uma forma de relacionamento, avaliação e atendimento desigual e desfavorável, podendo haver discriminação social na contratação de empregados, na seleção de alunos, na escolha de parceiros (KRUGER, 2004).

Ela possui dois componentes: 1) tratamento diferente baseado na raça, o qual causa desvantagens para um grupo racial, e 2) tratamento baseado em outros fatores inadequados que também causam desvantagens para um grupo racial (CITRO; DABADY; BLANK, 2004).

Em relação às práticas discriminatórias embutidas na cultura organizacional, objeto desta tese, os autores apresentam os processos organizacionais de discriminação, que são:

1. discriminação no acesso às organizações ou procedimentos (discriminação de acesso) – no ato da contratação, da entrevista, da aceitação;
2. discriminação durante o trabalho na organização (discriminação de tratamento) – em relação aos valores salariais, nas avaliações de desempenho;
3. discriminação em relação ao movimento dentro do local/domínio (discriminação de movimento) - promoções, dispensas, recontrações.

Além do estereótipo e da discriminação, foram incluídos como vieses na tomada de decisão os discursos e atitudes relacionados à meritocracia, à branquitude e ao racismo de cegueira de cor, ao serem analisadas as falas das pessoas entrevistadas nesta tese.

Em relação à cultura organizacional, o autor destaca que diferentes pesquisadores demonstraram que quando a organização possui uma cultura de valorização da diversidade e da inclusão, pessoas de minorias étnico-raciais recebem mais oportunidades e suas experiências internas são mais satisfatórias. Por fim, o autor enfatiza que, de certa forma, as políticas de diversidade pertencem à cultura organizacional. No entanto, há evidências de que políticas focadas na inclusão podem ter efeito em atrair e reter lideranças na organização (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

- c) Micro – são fatores de nível individual e que têm potencial de influenciar as oportunidades e experiências das pessoas no esporte. Estão ligados ao racismo individual de Almeida (2019), o qual consiste em uma espécie de patologia ou uma

anormalidade e seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo atribuído a grupos isolados.

Esse nível está relacionado aos níveis macro e meso, pois pode influenciar comportamentos e atitudes individuais. Cunningham (2010, 2019, 2020) sugere o foco em três fatores de nível micro: capitais de investimento, identidade pessoal e comportamentos autolimitantes.

Os capitais de investimento estão classificados em duas categorias: o capital humano e o capital social. O primeiro está relacionado ao histórico educacional, às experiências e aos diferentes papéis que as pessoas tiveram e ao potencial de investimento futuro em suas carreiras. O segundo diz respeito à rede de relacionamentos e conexões de trabalho que elas possuem. Essa rede está relacionada à quantidade de contatos, ao nível hierárquico destes e ao poder que possuem nas organizações.

A identidade pessoal pode influenciar as experiências e as oportunidades de uma pessoa de duas maneiras: a primeira refere-se à forma como ela se enxerga, ou seja, qual parte de sua identidade pessoal é crítica para ela. A segunda refere-se à forma como as outras pessoas percebem a identidade de uma determinada pessoa.

No segundo caso, estudos em organizações esportivas mostram que, quando avaliadores brancos acreditam que um candidato de minoria étnico-racial se identifica fortemente com sua cor/raça, tendem a avaliá-lo de forma menos favorável ao posto em disputa.

Dessa forma, esses candidatos são considerados menos adequados para o cargo e, por conseguinte, recebem propostas salariais mais baixas. Esses resultados conferem credibilidade aos relatos de maior incidência de preconceito e discriminação entre minorias étnico-raciais com forte identificação racial (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Quanto aos comportamentos autolimitantes, o autor sugere que pessoas pertencentes a grupos minoritários, devido aos tipos de preconceitos e barreiras raciais a que estão sujeitas, tendem a ter um comportamento de boicote pessoal, autocobrança de performance excessiva e, em alguns casos, optar por desistir ou abandonar suas carreiras.

Como consequências, pode haver a queda de desempenho, a não busca por promoções, abandono de cargos ou da carreira no esporte, além de perda de oportunidades e limitação de progressão profissional (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Assim, propõem utilizar como lente analítica a perspectiva multinível de análise sugerida por Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020), articulando-a com os princípios da TCR para responder à questão desta pesquisa.

Acredita-se que ambas são complementares e convergentes e auxiliam na compreensão de como o racismo influencia a representatividade de treinadores negros na elite do futebol brasileiro.

Para tanto, apresenta-se o Quadro 1, no qual é possível observar como se relacionam os princípios da TCR e os níveis da perspectiva multinível de análise de Cunningham (2010, 2019, 2020).

Quadro 1 - Relação entre a TCR e a perspectiva multinível de análise de Cunningham (2010, 2019, 2020).

PRINCÍPIOS DA TEORIA CRÍTICA RACIAL	ESTRUTURA DE ANÁLISE DE CUNNINGHAM - FATORES DE ANÁLISE
Princípio 1 Centraliza a cor/raça e o racismo na pesquisa, reconhecendo o caráter estruturante das relações sociais.	Fatores de Nível Macro Operam em nível societal. Entre os exemplos estão o racismo estrutural, o clima político e legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais e as expectativas das partes interessadas (<i>stakeholders</i>), como, por exemplo, manifestações da torcida nas redes sociais. Operam em nível societal. Entre os exemplos estão o racismo estrutural, o clima político e legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais e às expectativas das partes interessadas (<i>stakeholders</i>), como, por exemplo, manifestações da torcida nas redes sociais. Racismo estrutural - refere-se à presença de ideais racistas impregnados na educação, na religião, na política, no esporte, os quais, como consequência, fazem com que as normas vigentes se perpetuem e acarretem barreiras a grupos de minoria étnico-racial. Expectativas das partes interessadas - referem-se aos interesses e à participação nas organizações esportivas.

Princípio 2 Critica as ideologias relacionadas à raça, como a meritocracia, a neutralidade racial, o racismo de cegueira de cor e a branquitude	Fatores de Nível Meso São aqueles que operam no nível de grupo e no nível organizacional. Exemplos incluem vieses de liderança, políticas organizacionais e cultura organizacional. Vieses de liderança - expressos por líderes e principais tomadores de decisão, têm o potencial de limitar as oportunidades e piorar as experiências de pessoas de grupos sub-representados. Os vieses incluem discursos relacionados aos seguintes temas: Racismo de cegueira de cor - minimização do racismo, liberalismo abstrato, neutralidade racial e meritocracia; Meritocracia - também ligado ao racismo de cegueira de cor, é a explicação para que os resultados de processos seletivos, contratações e promoções que colocam homens brancos em posições qualificadas sejam entendidos como decorrentes de seus méritos pessoais Discriminação organizacional - discriminação de acesso, de tratamento e de movimento; Branquitude - relacionado à rede de treinadores, à forma de contratação e à preservação de privilégios do grupo hegemônico. Estereótipos - voltados ao perfil do treinador ideal e às características atribuídas ao profissional negro. <u>Cultura organizacional</u> - reflete um padrão de pressupostos básicos compartilhados que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e, portanto, para serem ensinados a novos membros como as maneiras corretas de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas. <u>Políticas organizacionais</u> - representam outro fator de nível meso que pode influenciar as experiências e oportunidades das pessoas no esporte.
Princípio 3 Postula que a TCR tem um claro compromisso com a justiça social, incorporando elementos de libertação e transformação.	Este princípio não se relaciona diretamente aos níveis da estrutura de Cunningham, sendo, contudo, mobilizado nas formulação de medidas de promoção da igualdade étnico-racial para treinadores negros no futebol brasileiro.

Princípio 4 Reflete a centralização das vozes marginalizadas, valorizando a percepção daqueles que vivenciam o racismo, no caso desta tese, os treinadores negros.	Fatores de Nível Micro Operam no nível individual. Exemplos incluem capitais de investimento, identidade pessoal e comportamentos autolimitantes. Capitais de investimento - classificados em capital humano e capital social. Identidade pessoal - pode influenciar as experiências e as oportunidades de uma pessoa de duas maneiras: como ela se enxerga ou a forma como as outras pessoas veem ou percebem sua identidade. Comportamentos autolimitantes - boicote pessoal e autocobrança excessiva.
Princípio 5 É transdisciplinar, desafiando dogmas e ortodoxias.	Este princípio não apresenta relação direta com os fatores de análise de Cunningham nem com a questão de pesquisa desta tese, não sendo, portanto, incorporado à análise empírica.

Fonte: elaborado pelo autor

5 METODOLOGIA

Apresenta-se neste capítulo o percurso metodológico adotado para a realização do estudo, com vistas a responder à questão de pesquisa, ou seja, “como o racismo influencia a representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro”. Este capítulo aborda os seguintes itens: abordagem metodológica, participantes, instrumentos, procedimentos de coleta e análise de dados.

5.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Antes de apresentar o tipo de abordagem metodológica utilizada nesta pesquisa, é importante situar o tema estudado sob a ótica do paradigma. Entende-se por paradigma um conjunto de proposições que explicam como o mundo é percebido, ou seja, um sistema de crenças que orientam as ações (CRESWELL, 2014; SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021). Neste sentido, este estudo é situado no paradigma da Teoria Crítica.

Pesquisas inseridas no paradigma da Teoria Crítica, derivado do pensamento crítico dos filósofos da Escola de Frankfurt, como Max Horkheimer, Herbert Marcuse e Adorno, entre outros autores, têm como objetivo confrontar questões sociais, desafiar tradições, estruturas de poder e o *status quo*. Dessa forma, pesquisadores na gestão do esporte criticam e transformam os valores sociais, políticos, econômicos, étnicos e de gênero (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021). Entende-se o confronto e o questionamento do *status quo* e a crítica aos modelos postos são características desta pesquisa.

Em relação à abordagem, este estudo se enquadra no âmbito da pesquisa qualitativa, que possui uma aplicação consolidada nas ciências sociais, nas ciências da saúde e nas humanidades e, mais recentemente, na gestão do esporte (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021; VEAL; DARCY, 2014).

Segundo Creswell (2014), a pesquisa qualitativa pode ser definida como o estudo que se inicia a partir de suposições e de uma visão de mundo. Já para Skinner et al. (2021), a pesquisa qualitativa foca na interpretação de fenômenos em seus ambientes naturais buscando compreender os significados atribuídos pelas pessoas a esses ambientes. Ela envolve a coleta de informações de experiências pessoais, histórias de vida, entrevistas, interações, textos visuais, dentre outros (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021).

Creswell (2014) propõe cinco abordagens possíveis na pesquisa qualitativa: estudo de caso, pesquisa narrativa, pesquisa fenomenológica, pesquisa de teoria fundamentada e pesquisa etnográfica. Dentre as abordagens elencadas, esta tese se caracteriza como fenomenológica, cujo objetivo consiste em investigar e compreender as experiências de vida dos participantes (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021).

No enfoque fenomenológico, o interesse central está na descrição e interpretação das experiências conscientes, considerando o contexto em que são vivenciadas. Nesse sentido, a fenomenologia valoriza narrativas individuais como forma de acessar a essência dos fenômenos investigados (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021).

Como abordagem metodológica, a fenomenologia tem sido cada vez mais usada em pesquisas nas ciências sociais, apresentando grande potencial de aplicação no campo da gestão do esporte (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021; VEAL; DARCY, 2014).

Os tipos de problemas aos quais as pesquisas fenomenológicas melhor se aplicam são aqueles que buscam compreender um fenômeno em comum compartilhado por diversos indivíduos (CRESWELL, 20014). No caso desta tese, o fenômeno a ser compreendido é o racismo e como ele é percebido por treinadores negros e outros *stakeholders* do futebol brasileiro.

5.2 PARTICIPANTES E AMOSTRAGEM

Em uma pesquisa de abordagem fenomenológica, os participantes devem ser aqueles que vivenciaram diretamente o fenômeno investigado, sendo capazes de descrever e refletir sobre suas experiências (CRESWELL, 2014).

Tendo em vista o objetivo geral da pesquisa, constata-se que os possíveis participantes relativos a treinadores e outros *stakeholders* são numerosos, sendo necessária a realização da seleção dos participantes, ou seja, a definição e composição da amostra.

Em pesquisas qualitativas, a amostra pode ser de dois tipos: probabilística e não probabilística. Amostras probabilísticas são definidas como aquelas em que todos os elementos de um determinado grupo têm chance de ser selecionado e cuja seleção é feita por métodos aleatórios, como, por exemplo, o sorteio. A amostragem não probabilística baseia-se em conveniência, acessibilidade ou julgamento do pesquisador (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021).

No caso desta pesquisa, o tipo adotado foi o não probabilístico, ou seja, dentro de cada grupo amostral, as pessoas selecionadas foram aquelas consideradas pertinentes pelo pesquisador e às quais houve acesso, segundo critérios prévios.

Além dos tipos, a seleção da amostra também deve ser considerada. Neste aspecto, Leitão (2021) apresenta uma técnica de seleção muito comum denominada amostra proposital (ou amostra por conveniência). Essa técnica é definida pela escolha consciente de um conjunto pré-definido de características que guiarão o recrutamento dos participantes, como, por exemplo, faixa etária, profissão, tempo de experiência, classe socioeconômica, entre outros.

Na investigação fenomenológica, a amostragem por conveniência é comumente utilizada. Esse método de amostragem seleciona indivíduos os quais o pesquisador pode ter acesso e coletar dados facilmente (CRESWELL, 2014). No caso desta tese, essa técnica foi adotada para os três grupos amostrais constituídos (LEITÃO, 2021).

Em relação ao número de participantes, estudos fenomenológicos utilizam um número reduzido de participantes, geralmente entre três e dez indivíduos, selecionados intencionalmente por sua experiência direta com o fenômeno investigado. A definição do número de participantes está associada à profundidade das descrições obtidas e ao alcance da saturação dos significados, mais do que a critérios de representatividade estatística (CRESWELL, 2014).

Em relação ao perfil da amostra, ele é definido de acordo com informações demográficas, características ou atitudes que os pesquisadores desejam. Em alguns casos, pode ser uma combinação de definições demográficas com comportamentos, dentre outros (SKINNER; EDWARDS; SMITH, 2021).

Para subsidiar a composição da amostra desta pesquisa, foram também utilizados como referência os critérios de constituição da amostra de alguns estudos sobre o tema, como os de Conricode (2022), de Bradbury, Van Sterkenburg e Mignon (2018) e de Apoifis; Marlin e Bennie (2018).

Tendo tais estudos como referência, definiu-se que a amostra seria constituída por três grupos amostrais: treinadores e auxiliares técnicos; presidentes ou proprietários e dirigentes/CEOs; e representantes da mídia esportiva, estabelecendo-se critérios e/ou perfis para delimitar sua seleção.

1. Treinadores e auxiliares técnicos negros de diferentes características/perfis:

- a) que tenham trabalhado como treinadores principais ou auxiliares técnicos de equipes das Séries A e B do Campeonato Brasileiro Masculino de Futebol, em algum momento, de 2012 até a data da entrevista;
- b) que estivessem na ativa ou já tivessem encerrado a carreira;

O critério temporal de atuação após o ano de 2012 foi adotado, pois, este foi o ano em que a Lei de Cotas Raciais nas universidades e institutos federais foi sancionada no Brasil (BRASIL, 2012), sendo um marco no combate à desigualdade racial no país.

- 2. Presidentes ou proprietários e dirigentes/CEOs de equipes das Séries A ou B do Campeonato Brasileiro de Futebol Masculino (indivíduos que atuam/atuaram em equipes de futebol, responsáveis pela gestão, administração e tomada de decisões, especialmente aquelas relacionadas ao cargo de treinador de futebol).
 - a) que estivessem exercendo o cargo de presidente, proprietário ou dirigente/CEO de equipes dessas séries; ou
 - b) que tenham exercido esses cargos de 2012 até a data da entrevista.

Nesse caso, adotou-se novamente o ano de 2012 como critério temporal, em razão da sanção da Lei de Cotas Raciais no Brasil (BRASIL, 2012). Para este grupo amostral, o critério cor/raça não foi considerado.

3. Representantes da mídia esportiva

A amostra foi composta por profissionais da mídia esportiva, atuantes em diferentes veículos especializados na difusão do futebol. Os quesitos cor/raça foram considerados, buscando-se manter uma proporcionalidade entre brancos e negros equivalente à da população brasileira, ou seja, entrevistar, proporcionalmente mais profissionais negros do que brancos.

Sendo assim, a caracterização da amostra, conforme os grupos amostrais, ficou constituída da seguinte forma (Quadro 2).

Quadro 2 – Composição da amostra da pesquisa

GRUPO	CARACTERÍSTICAS	COR/RAÇA
Treinadores e auxiliares técnicos (Treinadores)	Tenham trabalhado e encerrado a carreira, após o ano de 2012.	Negros
	Estejam na ativa	Negros
Presidentes ou proprietários de Clubes ou dirigentes / CEOs de equipes das Séries A ou B (Dirigentes)	Estejam exercendo ou ocupando o cargo de presidente ou proprietário de clubes, ou que tenham exercido esses cargos no passado, após o ano de 2012.	Não considerados
Mídia esportiva	Representantes da mídia esportiva atuando na mídia especializada em futebol	Negros e Brancos

Fonte: elaborado pelo autor.

Por fim, na efetivação do tamanho da amostra final de cada grupo amostral foram considerados os critérios temporal – relativo ao prazo viável para a realização das entrevistas no contexto do doutoramento – e, conforme o grupo, o critério de saturação dos dados (LEITÃO, 2021).

Dessa forma, a amostra ficou constituída da seguinte forma: 21 participantes, sendo 11 treinadores e auxiliares técnicos (TA), sete representantes da mídia esportiva (ME) e três presidentes, proprietários ou dirigentes/CEOs (DG).

5.3 INSTRUMENTOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista, amplamente utilizada em pesquisas de campo, cuja definição e formas são dadas por diferentes autores (QUEIRÓS; LACERDA, 2013; VEAL; DARCY, 2014; VERGARA, 2012). Segundo Leitão (2021), a entrevista é um método qualitativo de coleta de dados que se mostra especialmente adequado à investigação de processos internos e reflexivos e à compreensão dos significados atribuídos pelos entrevistados. Já Lune e Berg (2017) definem entrevista como uma conversa com o propósito de obter informações.

Em relação às características das entrevistas, estas podem ser classificadas em diferentes formas, sendo que a classificação estrutural é definida pela existência ou não de um roteiro que guie a condução da entrevista pelo pesquisador. Nesse sentido, a entrevista pode ser classificada em três formatos: estruturada, semiestruturada e não estruturada (LEITÃO, 2021; QUEIRÓS; LACERDA, 2013; VEAL; DARCY, 2014; VERGARA, 2012).

As entrevistas estruturadas são aquelas cujos tópicos ou perguntas do roteiro obedecem a uma definição e a uma sequência rígida de formulação em um questionário. Aos entrevistadores solicita-se que solicitem aos participantes que respondam a cada pergunta, de modo a possibilitar a comparação das respostas de cada respondente. Nesse tipo de entrevista, não há ajuste de linguagem, esclarecimentos e nenhuma pergunta adicional pode ser realizada além das que já estavam no roteiro previamente desenvolvido (LEITÃO, 2021; LUNE; BERB, 2017).

Em se tratando das entrevistas semiestruturadas, também é possível ter certo grau de comparabilidade entre as respostas dos participantes. No entanto, há espaço para espontaneidade na construção de novos significados não previstos. As perguntas podem ser reordenadas durante a entrevista, a linguagem pode ser ajustada ao perfil do participante, e o entrevistador pode adicionar ou retirar questões (LEITÃO, 2021; LUNE; BERB, 2017).

As entrevistas não estruturadas ou livres não seguem nenhum roteiro pré-estabelecido e são muito usadas em estudos preliminares para explorar respostas relacionadas a um determinado tema (LEITÃO, 2021; LUNE; BERB, 2017; SKINNER et al., 2020).

No caso desta tese, utilizou-se a entrevista do tipo semiestruturada, ou seja, as entrevistas foram guiadas por um roteiro inicial, no qual foram previamente definidos os temas e as questões básicas abordadas, sem, contudo, limitar a atuação do entrevistador e do entrevistado, possibilitando aos participantes exporem livremente suas percepções. As perguntas puderam ser reordenadas durante a entrevista pelo entrevistador, podendo ainda ser suprimidas ou adicionadas, bem como retomados temas ao longo da entrevista (LEITÃO, 2021; LUNE; BERB, 2017).

Foram elaborados três roteiros, cada um deles relativo a um dos grupos de participantes (treinadores e auxiliares técnicos, representantes da mídia esportiva e presidentes e proprietários ou dirigentes/CEOs) com base nos elementos da TCR e na estrutura multinível de análise proposta por Cunningham (2010, 2019, 2020).

Seguindo os preceitos de Leitão (2021) e Lune e Berg (2017), os roteiros foram testados de duas maneiras: 1) foram apresentados a outros pesquisadores doutores,

especialistas no tema estudado, para que avaliassem a pertinência e clareza das perguntas e do roteiro como um todo; 2) foram colocados em prática por meio de entrevistas em formato de pré-teste, com dois profissionais: um representante de mídia esportiva e um treinador, com características semelhantes, que não integrariam a amostra final (LEITÃO, 2021; LUNE; BERG, 2017).

Não foram realizados pré-testes com dirigentes esportivos em razão da dificuldade de obter a participação de dirigentes disponíveis para essa etapa.

Os especialistas que analisaram os instrumentos fizeram sugestões pontuais sobre a clareza e a ordem de determinadas questões, as quais foram incorporadas ao roteiro final. Os participantes do pré-teste não indicaram a necessidade de adequações nos roteiros. Os roteiros de entrevistas utilizados na pesquisa são apresentados no Apêndice 1.

5.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA

Foi feito levantamento e listados os possíveis participantes da pesquisa, considerando-se os critérios quanto a treinadores, dirigentes e representantes da mídia. Inicialmente foram identificados 26 treinadores, 40 dirigentes e 18 representantes da mídia. Para viabilizar o acesso aos participantes de todos os grupos amostrais desta pesquisa, utilizou-se duas estratégias, a *snowball* e o “porteiro” (*gatekeeper*).

O *snowball* é uma estratégia muito utilizada para a constituição e acesso à amostra. Ela envolve, inicialmente, a identificação de pessoas com características determinadas pelo estudo. Ao selecioná-las e entrevistá-las, pede-se a elas indicações de outras pessoas que sejam referências no tema e que possam se tornar participantes da pesquisa. Esse processo continua até que o número desejado de participantes seja recrutado (LUNE; BERG, 2017). Outra estratégia, chamada de “porteiro” (*gatekeeper*) refere-se à pessoa que possui acesso e pode indicar o pesquisador aos possíveis participantes (BRYMAN, 2016).

Quanto à dimensão espacial, ela caracteriza a posição dos interlocutores em relação ao ambiente no qual a entrevista é realizada. Assim, a entrevista pode ser presencial ou a distância (LEITÃO, 2021). No caso desta pesquisa, priorizou-se, inicialmente, que as entrevistas fossem presenciais. No entanto, entrevistas *online* mostraram-se as mais viáveis, principalmente pela dimensão geográfica do Brasil e da dispersão geográfica dos participantes.

Os indivíduos foram contatados por mensagem via WhatsApp ou aplicativos de rede social, como, por exemplo, o Instagram e LinkedIn, para a formalização do convite à participação na entrevista.

Quando os convites foram aceitos, procedeu-se ao agendamento da entrevista e ao envio do *link* de acesso ao Formulário de Consentimento do Participante para os entrevistados cujas entrevistas foram realizadas *online*. Para as presenciais, o entrevistado leu e assinou o Formulário físico no ato da entrevista (Apêndice 2).

Entre as informações contidas no formulário, destaca-se o esclarecimento sobre a preservação da identidade dos entrevistados, bem como a informação relativa à aprovação do projeto de pesquisa pelo Painel de Ética da Universidade de Stirling (Escócia) (Ethics Reference Number: GUEP 2024 19863 14818) .

As entrevistas foram realizadas entre janeiro e outubro de 2025 e tiveram duração média de 39 minutos, totalizando 14 horas e 21 minutos. Em relação à quantidade de pessoas entrevistadas, houve variação conforme o grupo amostral. A técnica de saturação (LEITÃO, 2021) foi utilizada para os representantes da mídia esportiva. Nesse caso, observou-se a repetição dos conteúdos, indicando a saturação dos dados.

No entanto, em relação aos treinadores/auxiliares técnicos e aos presidentes e proprietários e dirigentes e CEOs, foram identificadas dificuldades de acesso ou, em outros casos, o contato foi realizado, mas a entrevista não pôde ser concluída. Em uma situação, a pessoa entrevistada (dirigente) interrompeu a entrevista ao demonstrar desconforto quando as perguntas começaram a tratar da temática racial.

No final das entrevistas, os entrevistados foram convidados a apresentar considerações finais ou abordarem pontos não mencionados pelo pesquisador que considerassem relevantes. Também foram informados de que a transcrição do áudio da gravação seria posteriormente enviada para revisão, indicando, se fosse o caso, alterações ou complementações, procedimento recomendado por Meihy (2001) e Vergara (2012). Os cuidados tomados com os dados coletados (áudios) incluíram a realização de *backups* dos arquivos e o armazenamento dos mesmos em nuvem.

Após essa etapa, houve a transcrição das entrevistas, a validação por parte dos participantes e sua análise. Quanto à transcrição das entrevistas, o próprio pesquisador realizou-a de forma *verbatim* (uma transcrição exata), utilizando o *software* Sonix, amplamente utilizado para esse fim. Em seguida, as transcrições foram enviadas aos entrevistados via *e-mail*, dando-lhes a possibilidade de revisar, alterar, adicionar ou excluir

algum trecho da entrevista (MEIHY, 2005; VERGARA, 2012). Houve um caso de alteração e acréscimo por parte do entrevistado.

Um ponto importante a ressaltar no procedimento de realização das entrevistas nesta pesquisa é que, ao se normalizar e formalizar os procedimentos, considerou-se a paridade racial entre entrevistador e entrevistado (PEREIRA; SIQUEIRA 2022).

Dessa forma, pessoas negras foram entrevistadas pelo próprio pesquisador (autodeclarado como negro) enquanto pessoas brancas foram entrevistadas por um entrevistador branco (autodeclarado branco), que foi orientado e treinado para este fim. A cor/raça dos participantes foi previamente categorizada por meio do processo de heteroidentificação (OSÓRIO, 2013), conduzido pelo pesquisador.

Este procedimento tem sustentação em estudos que analisam os efeitos da cor/raça e gênero do pesquisador na pesquisa empírica. Pereira e Siqueira (2022) realizaram uma revisão sistemática sobre o tema e, na literatura consultada, encontraram a indicação de que considerar o pesquisador como alguém racializado implica reconhecer que sua identidade racial influencia tanto sua inserção no campo como a própria experiência da pesquisa.

Assim, a partir dos relatos dos pesquisadores envolvidos na coleta de dados, observou-se, de forma consistente entre entrevistadores negros, que a paridade racial foi um facilitador para a aproximação e condução das entrevistas, bem como a identificação de desconforto por parte de participantes brancos abordados.

Resultados semelhantes foram observados entre os entrevistadores brancos. Esse grupo notou maior abertura das pessoas interpeladas para realizar a entrevista quando havia paridade racial. Por outro lado, na ausência de paridade racial entre entrevistador e entrevistado, o resultado foi distinto.

Entrevistadores negros relataram comportamento de esquiva por parte de pessoas brancas entrevistadas, sendo que estas tendiam a moderar suas falas a partir da tentativa de se aproximar de discursos socialmente desejáveis, tentando se afastar do rótulo de “racistas” (PEREIRA; SIQUEIRA 2022).

5.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados obtidos por meio de entrevistas em pesquisas qualitativas pode se dar por diferentes caminhos. Um deles é a Análise de Conteúdo (BARDIN, 2013); outro, a codificação e categorização dos dados com base em temas, conforme sugerido por Creswell (2014), Skinner et al. (2021) e Veal e Darcy (2014). Um terceiro é a Análise Temática (AT),

proposta por Braun e Clarke (2022), amplamente utilizada em estudos sobre o tema desta tese (BRADBURY; CONRICODE, 2024).

A AT visa desenvolver, analisar e interpretar padrões presentes em dados qualitativos. Ela envolve processos sistemáticos de codificação de dados para o desenvolvimento de temas. Quando inicialmente desenvolvida, não se definiu uma abordagem específica para a AT, pois o método não havia sido plenamente estabelecido. No entanto, com sua difusão e diante da diversidade de orientações, práticas e conceitos, o termo utilizado atualmente é o de AT Refletiva (CLARKE; BRAUN, 2022).

As abordagens de tipo reflexiva em AT assumem que a codificação é fluida e flexível. Seu ponto principal não é alcançar acurácia, mas imersão e profundo engajamento com os dados. É uma abordagem mais associada a pesquisas sociais e com agenda de justiça social (CLARKE; BRAUN, 2022). Portanto, para a análise das entrevistas desta tese, optou-se pela AT reflexiva.

A AT reflexiva pode ser utilizada por meio de uma abordagem indutiva baseada nos dados (que não pretende partir de uma grade pronta de categorias ou temas para analisar dados), bem como de uma abordagem dedutiva ou teórica (que parte de um conjunto de categorias ou temas pré-definidos) (CLARKE; BRAUN, 2022). A abordagem adotada nesta tese foi a dedutiva, partindo de categorias fundamentadas em princípios da TCR e dos pressupostos da análise multinível de Cunningham (2019).

Outra consideração sobre a codificação diz respeito ao nível de significado no qual ela é realizada na AT reflexiva, podendo ser pelos níveis semântico ou latente. A codificação semântica envolve explorar os significados expressados explicitamente, ou seja, captura a linguagem dos participantes de forma próxima ao que foi dito.

Já a codificação latente foca em explorar significados implícitos, mais profundos nas falas dos participantes (CLARKE; BRAUN, 2022). Ela também pode ser híbrida, ou seja, quando as duas formas são aplicadas concomitantemente (BRADBURY; CONRICODE, 2024). A codificação realizada nesta pesquisa foi a híbrida, ou seja, incluiu a análise de trechos explícitos extraídos das falas dos entrevistados, assim como de significados implícitos.

A escolha da AT reflexiva também se deu com base nos argumentos de Souza (2019), sobre as sete vantagens em se utilizá-la:

1. flexível – exige do pesquisador uma atitude mais flexível na análise de dados;
2. de fácil e rápida aprendizagem e execução;

3. acessível para pesquisadores com pouca ou nenhuma experiência em análise qualitativa;
4. resultados de fácil compreensão para o público em geral;
5. útil para estudos que envolvem a participação ativa dos participantes na análise;
6. capacidade de sintetizar aspectos-chave de uma grande quantidade de dados;
7. possibilita a geração de *insights* não antecipados pelo pesquisador.

A opção por esse método, além dos motivos elencados por Souza (2019), também se justifica pelo fato de que outras pesquisas sobre o tema desta tese utilizaram a AT, que se mostrou adequada à compreensão e interpretação dos dados coletados. Alguns desses estudos são os de Conricode (2020), de Fletcher, Piggott e North (2020), de Rankin-Wright, Hylton e Norman (2019), e de Bradbury e Conricode (2024).

Conricode (2020) identificou e examinou em sua tese de Doutorado os níveis de representação e experiências de treinadores negros e de minorias étnico-raciais do futebol profissional masculino da Inglaterra, bem como analisar a efetividade dos Códigos Obrigatório e Voluntário de Recrutamento de Treinadores no enfrentamento das desigualdades raciais. Em sua pesquisa, entrevistou 39 participantes.

Em relação a Fletcher, Piggott e North (2020), os autores realizaram 33 entrevistas semiestruturadas com jogadores e treinadores, originalmente do Sul da Ásia, residentes em Londres e Yorkshire. O objetivo era investigar os motivos da baixa participação e representatividade dessa população em cargos de treinador de críquete na Inglaterra.

Já Rankin-Wright, Hylton e Norman (2016) utilizaram as fases da AT para identificar os temas das entrevistas semiestruturadas realizadas com treinadores e treinadoras de equipes esportivas e de organizações de administração do esporte do Reino Unido.

Em termos de aplicação, segundo Clarke e Braun (2022), as fases da AT são assim constituídas:

1. Familiarização com dados;
2. Gerando códigos iniciais;
3. Buscando temas;
4. Revisando temas;
5. Definindo e nomeando os temas;
6. Produzindo o relatório;

Na fase “Familiarização com dados”, realiza-se a transcrição dos dados e revisá-los. Na fase seguinte, “Gerando códigos iniciais”, o pesquisador deve codificar aspectos relevantes dos dados de forma sistemática. Na fase 3, “Buscando temas”, procura-se reunir os códigos em temas potenciais. Já na etapa “Revisando temas”, o pesquisador deve avaliar a coerência dos temas em relação ao conjunto de dados. Em relação à fase 5, “Definindo e nomeando os temas”, refinam-se os detalhes da narrativa analítica. Por fim, na última etapa, “Produzindo o relatório”, devem ser apresentados excertos ilustrativos dos dados (SOUZA, 2019).

Souza (2019) destaca que o processo de análise temática não é linear, e não exige a conclusão de uma fase para o avanço para a seguinte. A autora acrescenta que a AT demanda uma atitude recursiva do pesquisador, com movimentos de vaivém nos dados, por meio das fases, além de ser um processo que demanda tempo.

Dessa forma, nesta tese, percorreram-se as fases da AT para analisar os dados levantados. A abordagem utilizada foi a reflexiva dedutiva, enquanto que o nível de codificação realizado foi o híbrido, ou seja, semântica (explícito) e latente (implícito). A análise de dados foi realizada partindo-se de um conjunto de categorias ou temas pré-definidos, fundamentados nos princípios da TCR e dos pressupostos da análise multinível de Cunningham (2019), apresentados no Quadro 1.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta e discute os resultados da pesquisa. Inicialmente, realiza-se a caracterização do perfil dos participantes. Em seguida, são expostos e analisados os dados provenientes das entrevistas, com base na AT Reflexiva de seu conteúdo, culminando na discussão dos principais achados.

6.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

No Quadro 3 são apresentadas informações sobre o perfil profissional e relatos de experiências pessoais e profissionais dos sete representantes da mídia (ME), onze treinadores/auxiliares técnicos (TA) e três dirigentes (DG).

Quadro 3 - Perfil dos entrevistados

Sigla	Cor/Raça	Perfil entrevistado
ME1	Preto	Iniciou a carreira há 30 anos em TV aberta e depois passou a trabalhar em um canal de esporte por assinatura, com coberturas esportivas com foco em futebol de grandes eventos nacionais e internacionais. Relata ter sofrido ofensas racistas ("xingado de macaco") no Brasil e no exterior, como na Argentina.
ME2	Branco	Iniciou como estagiário em um canal de esporte por assinatura. Em 2011 cobriu a Copa América e desde 2017 passou a comentar jogos do Campeonato Alemão de futebol.
ME3	Pardo	Formado em 2009. Trabalhou cinco anos em uma revista esportiva (a partir de 2010) e, desde 2015, trabalha em um canal de esporte por assinatura, onde é comentarista de futebol. Relata ter sofrido ofensas de torcedores nas redes sociais, incluindo comentários racistas.
ME4	Branco	Iniciou a carreira em comunicação esportiva em 2006. Formou-se em 2008, mas já estagiava em uma emissora de rádio, onde trabalha há 19 anos cobrindo futebol.
ME5	Branco	Formado em 1990. Trabalhou cobrindo esportes na mídia impressa. Em 2005, foi para a TV aberta e de 2008/2009 a 2017/2018 trabalhou em um canal de esporte por assinatura, comentando futebol. Atualmente é comentarista de futebol em canais de <i>streaming</i> .
ME6	Preto	Praticamente 50 anos de profissão. Sua primeira grande cobertura internacional foi a Copa do Mundo de 1982 na Espanha. Desde 1992 trabalha em canais esportivos por assinatura, ocupando diferentes cargos. Atualmente é comentarista de futebol.

ME7	Preto	Repórter há seis anos em canal esportivo por assinatura e também da TV aberta. Cobre todos os esportes, com foco em futebol.
TA1 - auxiliar	Preto	Foi jogador profissional e após deixar os gramados, atuou na área de gestão do esporte por cerca de 15 anos. Fez graduação em gestão do esporte e curso de treinador. Tornou-se treinador e auxiliar por convite de treinador de renome. Segue como auxiliar técnico em uma equipe paulista da Série A, tendo assumido, interinamente, o cargo de treinador principal em algumas rodadas do campeonato brasileiro.
TA2 - auxiliar	Preto	Quando encerrou a carreira de jogador profissional, assumiu um cargo como gestor de equipe que disputou as Séries A e B do Campeonato Brasileiro e, seis meses depois, foi convidado por um treinador principal de equipe da Série A para ser auxiliar, função que exerce há cerca de 16 a 17 anos, passando por clubes como Vitória, Santos, Vasco, Guarani e Ceará. Foi treinador em equipes de menor expressão.
TA3 -treinador principal e auxiliar	Preto	Foi jogador profissional e quando encerrou a carreira obteve o registro no CREF pensando em abrir uma escolinha de futebol. Recebeu convite para ser treinador de equipe da base. Trabalhou no exterior onde foi auxiliar técnico por oito temporadas e meia (desde 2016). Já dirigiu equipes no exterior como treinador principal e há alguns anos trabalha como auxiliar de uma equipe carioca da Série A do Campeonato Brasileiro, tendo assumido o cargo de treinador principal, interinamente, algumas vezes.
TA4 - auxiliar	Pardo	Trabalha com futebol desde 2007, nas funções de treinador, auxiliar e professor. Começou como estagiário na escolinha do clube (6 a 12 anos) e, a partir de 2009, trabalhou nas categorias de rendimento, tendo sido auxiliar, treinador, analista e até treinador de goleiro em todas as categorias do clube. Trabalhou como auxiliar técnico em uma equipe principal da Série B e hoje trabalha nas categorias de base de uma equipe da Série A. Não foi jogador profissional. Possui licenças B da CBF e a A da AFTA (Associação de Técnicos do Futebol Argentino), além de estar no mestrado, tendo realizado período de estudos em Portugal.
TA5 - auxiliar	Preto	Encerrou a carreira de jogador profissional em 2017. Antes de parar, já estudava e fazia cursos para ser treinador, sendo incentivado por treinadores com quem trabalhou. Foi treinador principal por dois anos de equipes de menor expressão do Distrito Federal e atualmente é auxiliar permanente do time principal de uma equipe da Série A.
TA6 - auxiliar	Pardo	Tentou ser jogador de futebol profissional até os 18 anos e depois desistiu. Estudou, fez graduação na área de esportes e os cursos de licenças da CBF e formações em diferentes áreas da gestão do futebol (nutrição, fisioterapia, fisiologia, preparação física). Iniciou na área de fisiologia e, após formações, tornou-se auxiliar técnico em 2012 em equipe de

		Goiás. (terceiro auxiliar). Tem 14 anos de experiência de auxiliar técnico trabalhando com um mesmo treinador, tendo trabalhado em equipes das Séries A e B.
TA7- treinador principal	Preto	É treinador principal há 40 anos. Foi jogador profissional e encerrou a carreira de jogador muito cedo. Em 1985, assumiu o comando de equipes das categorias de base da Série B e depois de quatro anos e meio assumiu o profissional aos 28 anos. Ao longo dos anos trabalhou em diversas equipes das Séries A e B. Atualmente trabalha em uma da Série B.
TA8 - treinador principal interino e base	Preto	Foi jogador profissional e após encerrar a carreira trabalhou em escolas franqueadas (2003-2006) de futebol como professor de educação física. Após alguns anos, começou a trabalhar em equipes das categorias de base do interior de SP, tendo trabalhado em seguida na base das grandes equipes paulistas que participam da Série A do campeonato brasileiro. Assumiu, interinamente, o cargo de treinador principal de duas dessas equipes, sendo que em uma delas foi efetivado até o término do campeonato. Atualmente trabalha na categoria de base de uma dessas equipes paulistas.
TA9 - treinador principal	Preto	Foi jogador profissional por 17 anos (dos 18 aos 34). Após parar, iniciou a faculdade de Educação Física e em seguida iniciou trabalho como auxiliar técnico em uma equipe da Série A. Em 2014 passou a exercer o cargo de treinador principal, tendo dirigido diferentes equipes da Série A, e dirigindo uma delas no momento da entrevista.
TA10 - treinador principal e auxiliar	Preto	Foi jogador profissional por 20 anos. Quando encerrou a carreira foi convidado para ser auxiliar de uma grande equipe do futebol paulista, na década de 1990. Continuou como auxiliar, tendo assumido o cargo principal interinamente em algumas ocasiões. Já encerrou a carreira de treinador.
TA11 - treinador principal	Preto	Foi jogador profissional encerrando a carreira aos 37 anos. Iniciou como auxiliar de treinador de equipe da Série A em 2004. Em seguida passou a exercer o cargo de treinador principal, o qual exerceu por 20 anos. Trabalhou em equipes das séries A e B do campeonato brasileiro. Hoje, atua como dirigente esportivo (executivo de futebol).
DG1 - presidente Série B	Preto	Exerce o cargo de presidente de uma equipe da Série B desde 2012. No início trabalhou na gestão das categorias de base da equipe, tendo trabalhado também em diferentes funções. Depois foi convidado para ser presidente da equipe, cargo que ocupa desde 2012.
DG2 - presidente Série C (equipe esteve em A e B nos últimos anos)	Branca	Iniciou a trajetória como conselheira eleita em 2022 e, depois, como vice-presidente do Conselho Deliberativo de equipe da Série B (que já teve diversas participações na Série A). Assumiu a presidência, interinamente, de dezembro de 2022 a fevereiro de 2023 por sucessão (renúncia e recusa de outros). Voltou a ser presidenta de março/abril de 2024 a setembro de 2025.

DG3 - dirigente Série B	Branco	Formado em administração de empresas, não iniciou trabalhando no futebol. Está há quatro anos como gestor de uma equipe da Série B. Seu cargo é gerente de futebol.
----------------------------	--------	---

Fonte: elaborado pelo autor.

Os sete profissionais de mídia apresentam trajetórias diversas nos veículos de mídia esportiva, com percursos que transitam entre TV aberta, canais de esporte por assinatura, rádio, mídia impressa e, mais recentemente, streaming, evidenciando diferentes gerações e fases do mercado.

Entre eles, há carreiras consolidadas de longa duração, incluindo um profissional (ME6) com quase cinco décadas de atuação e coberturas internacionais, além de, perfis mais recentes, com seis anos de experiência (ME7); a média de anos trabalhados entre os entrevistados é de aproximadamente 30 anos.

O futebol aparece como eixo central de suas trajetórias, seja na reportagem, seja como comentaristas, com trabalhos que vão do cenário nacional ao europeu. Observa-se também distinções marcadas pela questão racial: os profissionais negros relatam experiências diretas de racismo, tanto em estádios, em coberturas internacionais, quanto nas redes sociais (ME1; ME2).

Em relação aos treinadores, dentre os onze entrevistados, seis exerceram a função interinamente ou foram treinadores principais, e cinco, apesar de terem a formação e as licenças da CBF para serem treinadores principais, eram auxiliares técnicos.

Quanto aos treinadores principais, dois (TA7; TA9) no momento das entrevistas estavam trabalhando em equipes das Séries A ou B. Outro deles (TA11) atuou por muitos anos em equipes dessas séries como treinador principal e, atualmente, exerce o cargo de executivo de futebol em equipe do Campeonato Paulista. Outro (TA3) atuou, anteriormente, como treinador principal em equipes no exterior, e, interinamente, em equipe da Série A; No momento da entrevista atuava como auxiliar técnico dessa equipe.

Um deles (TA10) estava aposentado no momento da entrevista, tendo trabalhado como treinador principal em uma equipe paulista da Série A por muitos anos. O último dentre os treinadores principais, TA8 atuou como treinador principal interino em duas equipes paulistas da Série A, sendo que em uma delas foi efetivado até o término do Campeonato Brasileiro, na ocasião. Essas experiências aconteceram sempre a partir da promoção das categorias de base dessas equipes. No momento da entrevista, atuava como treinador principal de equipe da categoria sub-20 masculina que disputa a Série A do Campeonato Brasileiro.

Dentre os auxiliares técnicos, um deles (TA1) no momento da entrevista atuava como auxiliar de uma equipe da Série A, tendo assumido a equipe interinamente em algumas rodadas do Campeonato Brasileiro. Outro auxiliar técnico (TA2) exerce o cargo há mais de 17 anos em equipes profissionais das Séries A e B, tendo trabalhado em diferentes estados no Brasil.

O auxiliar técnico TA5 trabalhou como treinador principal em equipes de categoria de base e, há alguns anos, atua como auxiliar técnico permanente de uma equipe da região sul do país que disputa a Série B do Campeonato Brasileiro masculino de futebol.

Os auxiliares técnicos TA4 e TA6 são os únicos dentre treinadores e auxiliares técnicos que não foram jogadores de futebol profissionais. Possuem vasto currículo acadêmico e alguns anos trabalhando como auxiliares técnicos em equipes das Séries A e B (TA6) e da Série B e categorias de base (TA4).

Conforme podemos constatar, a maioria dos treinadores principais/auxiliares técnicos apresenta trajetórias marcadas pela transição direta da carreira de jogador profissional para a função de treinador, evidenciando a centralidade da experiência prévia nos gramados como trajetória comum para assumir esse cargo de comando, tendência apontada por Everhart e Chelladurai (1998). Seguindo o Princípio 4 da TCR, todos são negros, centralizando e dando voz a esses profissionais, que sofrem o racismo e são objeto de estudo desta tese.

Entre os dirigentes, o primeiro ponto a destacar é a dificuldade de acesso e aceite em participar da pesquisa, mesmo sendo considerados presidentes, proprietários, CEOs e dirigentes de equipes das Séries A e B. Levando-se em conta somente as pessoas que estavam ocupando os cargos durante a pesquisa, o tamanho da população supera os 80 indivíduos. Porém, como definimos no método, poderiam participar da pesquisa pessoas que exerceram estes cargos em algum momento a partir de 2012. Nesse caso, a quantidade de pessoas que poderiam ser entrevistadas aumentaria consideravelmente.

Ainda assim, mesmo com todas as tentativas de contato, via mensagem eletrônica aos departamentos de comunicação das equipes, contatos diretos com os ocupantes dos cargos pelas suas redes sociais e utilizando-se do mecanismo de “porteiro” (BRYMAN, 2016), foi possível entrevistar um número relativamente reduzido: três participantes, dois presidentes e um dirigente esportivo.

Dentre estes, uma mulher (DG2), um homem negro (DG1) e o outro um dirigente branco. Este recorte racial está distante da realidade dos presidentes e proprietários de equipes das Séries A e B no momento da realização das entrevistas. Dos 40 ocupantes dos cargos,

havia 38 homens, duas mulheres, 39 pessoas brancas e uma pessoa negra, demonstrando que a desigualdade racial em cargos de comando não se restringe aos treinadores.

Mesmo com tal limitação, acredita-se que os depoimentos foram ricos e contribuíram para compreender a percepção de dirigentes quanto ao objeto de estudo desta tese, que é o racismo e a sub-representatividade de treinadores negros no futebol brasileiro.

6.2 ANÁLISE TEMÁTICA DAS ENTREVISTAS

Os resultados são apresentados e analisados por intermédio da AT Reflexiva, de acordo com os temas identificados no conteúdo das entrevistas, fundamentados tanto nos princípios da TCR pertinentes à pesquisa, como nos pressupostos da perspectiva multinível de análise de Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020) (Quadro 1).

Os temas que emergiram foram nomeados da seguinte forma: 1) Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro; 2) Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros; e 3) Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente.

6.2.1 Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro

Este primeiro tema “Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro”, emergiu da análise das entrevistas com base no Princípio 1 da TCR, o qual centraliza a cor/raça e o racismo na pesquisa, e reconhece a forma estruturante das relações sociais (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023).

Ele se relaciona com os fatores de nível macro (societal) que afetam as oportunidades e experiências dos treinadores negros (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020), ou seja, o racismo estrutural, o clima político e as legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais, bem como, expectativas das partes interessadas (*stakeholders*).

O Quadro 4 apresenta a relação entre Princípio 1 da TCR e os Fatores de Nível Macro da estrutura de análise de Cunningham (2010, 2019, 2020).

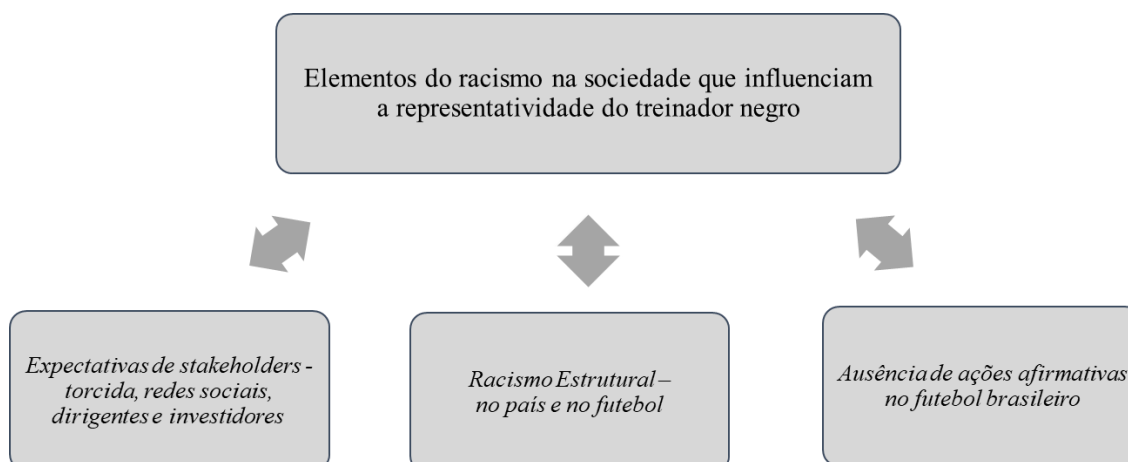
Quadro 4 - Relação entre o princípio 1 da TCR e os Fatores de Nível Macro da perspectiva multinível de análise de Cunningham

PRINCÍPIOS DA TEORIA CRÍTICA RACIAL	ESTRUTURA DE ANÁLISE DE CUNNINGHAM FATORES DE ANÁLISE
Princípio 1 Centraliza a cor/raça e o racismo na pesquisa, reconhecendo o caráter estruturante das relações sociais.	Fatores de Nível Macro Operam em nível societal. Entre os exemplos estão o racismo estrutural, o clima político e legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais e às expectativas das partes interessadas (<i>stakeholders</i>), como, por exemplo, manifestações da torcida nas redes sociais. Racismo estrutural - refere-se à presença de ideais racistas impregnados na educação, na religião, na política, no esporte, os quais, como consequência, fazem com que as normas vigentes se perpetuem e acarretem barreiras a grupos de minoria étnico-racial. Clima político e legislações - a ideologia política do partido ou governante que esteja no poder pode resultar em atitudes e ações de incentivo ou contrárias a políticas de diversidade, equidade e inclusão. As legislações podem moldar as oportunidades e experiências de pessoas de minorias étnico-raciais. Expectativas das partes interessadas - referem-se aos interesses e à participação nas organizações esportivas.

Fonte: elaborado pelo autor

Já a Figura 3 apresenta o tema e os sub-temas que constituem a análise dos fatores de nível societal das entrevistas.

Figura 3 - Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro



Fonte: elaborada pelo autor

6.2.1.1 Racismo Estrutural - no país e no futebol

Conforme visto anteriormente, a existência do racismo estrutural foi reconhecida no Brasil pelo STF no ano de 2025 (BRASIL, 2025b), ao afirmar que o racismo estrutural se dá em decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo como se constituem normalmente as relações sociais nos níveis da política, da economia, do direito e até das relações familiares, configurando as oportunidades de vida das várias raças, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional (ALMEIDA, 2019).

Dentre os entrevistados, ao serem perguntados o porquê de haver poucos treinadores negros ocupando o cargo de treinadores principais nas equipes das Séries A e B do futebol brasileiro, para treze deles, o racismo estrutural que existe no Brasil influencia, diretamente, a representatividade dos treinadores negros no futebol, opinião de quatro dos sete representantes da mídia esportiva.

O ME1 fez referência à baixa ocupação de profissionais negros em diferentes campos de trabalho.

Eu diria em relação ao médico negro, médico branco, piloto de avião negro, piloto de avião branco, engenheiro negro, engenheiro branco, jornalista negro, jornalista branco, técnico de futebol negro, técnico do futebol branco. É um problema muito grave que a gente tem no país, que atinge as relações, as oportunidades, as diferentes visões, expectativas, opiniões que as pessoas têm em relação a um profissional. (ME1).

O comentário do entrevistado ME1 vai ao encontro de dados do IBGE (2022b), os quais apresentam que pessoas pretas e pardas são sobre-representadas quando analisados os índices de desocupação e sub-representadas quando analisada a decomposição da força de trabalho por cor/raça. Essa desigualdade é fruto do racismo estrutural que existe no Brasil.

Outros representantes da mídia também relacionam a sub-representatividade do treinador negro ao racismo estrutural que existe no país. É o caso dos entrevistados ME2, ME6 e ME7.

Eu acho que tem muito da questão do racismo estrutural no Brasil e isso acaba respingando nesse aspecto. (ME2).

Estamos falando de um país racista, de um país onde a estrutura do futebol só permite aos pretos serem ou jogadores ou massagista, trabalhar na cozinha. Servente. (ME6).

Eu acredito que seja racismo estrutural. O racismo que a gente vive no nosso dia a dia é o que acontece na maioria das profissões. (ME7).

Entre os treinadores também houve manifestações que expressaram que o racismo estrutural influencia, de alguma maneira, a representatividade do treinador negro no futebol brasileiro. Já entre os três dirigentes, um deles declarou que a baixa representatividade de treinadores negros pode ser resultado do preconceito histórico.

Nós estamos num país, o nosso Brasil, infelizmente. Eu vou te falar e infelizmente o nosso país é um país racista. (TA3).

Existe, nesse caso, um racismo estrutural. Aí a gente vai para uma ótica da nossa sociedade como um todo e de vários setores que em que isso ocorre. Mas no caso do treinador, existe sim, na minha opinião, toda a correlação do racismo estrutural. (TA5).

O racismo ele, ele é uma estrutura que preserva as vagas para os seus. E naquele lugar, nem sempre vão estar os mais competentes. Ele é essa estrutura de poder que nos aprisionou nos lugares mais baixos das camadas sociais. E de onde não desejam que nós saíamos. (TA9).

E aí o tal é só preconceito, não é, não tem. Os caras não conseguem chegar a maioria, entendeu? O preconceito vem lá atrás, é enraizado, histórico, enfim. (DG3).

As evidências relacionadas aos entrevistados indicaram que o racismo estrutural configura-se como obstáculo à inserção de treinadores negros em equipes de elite do futebol brasileiro. Esses resultados convergem com a perspectiva da TCR, que estabelece que o racismo está profundamente enraizado na sociedade e como resultado disso as estruturas sociais são organizadas de modo que os ideais e normas perpetuam o status quo — isto é, a sub-representatividade das minorias étnico-raciais (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023).

Neste aspecto, a forma como a sociedade brasileira e o futebol brasileiro estão estruturados, em termos políticos e econômicos, resultam na permanência dos privilégios e oportunidades para um grupo de pessoas (brancas) em detrimento do outro, que são as pessoas negras.

Apesar de terem superado o racismo para tornarem-se jogadores e hoje representarem por volta de 60% nas equipes das Séries A e B (SILVA et al., 2024), essa representatividade não se reflete nos cargos de liderança, cujo treinador é o de maior visibilidade e prestígio, evidenciando a desigualdade racial que existe no futebol brasileiro e o que acontece, também, por conta do racismo estrutural.

Conforme apresentado em 3.1, as medidas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial promovidas pelos órgãos gestores de futebol, como FIFA, UEFA, CONMEBOL e CBF, são, em sua maioria, repressivas e valorizativas, não havendo ações afirmativas, as quais constituem instrumentos de intervenção direta sobre as desigualdades raciais estruturais (BRASIL, 2023b).

As ações desses órgãos estão mais ligadas a combater o ato discriminatório que acontece em jogos (ações repressivas), como por exemplo, os insultos, os quais estão ligados ao racismo individual (Almeida, 2019). Essas medidas não surtem impacto sobre a situação da sub-representatividade do treinador negro e, portanto, ações devem ser tomadas a este respeito.

6.2.1.2 Ausência de ações afirmativas no futebol brasileiro

O clima político está relacionado à ideologia política do partido ou governante que esteja no poder e pode resultar em atitudes e ações de incentivo ou contrárias a políticas de DEI (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020). Diretamente ligadas ao clima político estão as legislações voltadas ao combate às desigualdades raciais, pois essas ao serem criadas ou desestimuladas, podem moldar as oportunidades e experiências de pessoas de minorias étnico-raciais.

No Brasil, de acordo com o apresentado em 2.5.2 há diversas medidas de promoção da igualdade étnico-racial e ações afirmativas em diferentes setores da sociedade, como por exemplo, o sistema de cotas no ensino superior (BRASIL, 2012) e a lei que estabelece reserva de vagas para pessoas negras no serviço público federal do país (BRASIL, 2025). No entanto, não há ações de promoção da igualdade étnico-racial no esporte brasileiro, como, por exemplo, a que existe no futebol americano profissional dos EUA, a Regra Rooney

(AMOA, 2023; CORAPI, 2013; DUBOIS, 2015; MADDEN; RUTHER, 2010; SOLOW; SOLOW; WALKER, 2011).

Foi a ela que um dos representantes da mídia esportiva (ME3) fez alusão durante a entrevista, quando perguntado quais medidas poderiam ser tomadas para reverter o quadro de sub-representatividade de treinadores negros no futebol brasileiro. Ele expressou a importância de haver algo semelhante nesse esporte no Brasil.

Então, na NFL, por exemplo, já faz isso com a regra Rooney, eles tem essa política e tentam, em algum momento eles conseguiram avanços. Então o número que era de 4% ou 5% de treinadores negros na NFL, em algum momento chegou ali, não sei se 2011, 2012 chegou a 27%. Então esses números acabaram regredindo. Então é necessário também que as políticas avancem pros cargos de alto escalão, mas seria interessante ter uma política semelhante aqui no futebol brasileiro. Mas eu acredito que esses avanços, como a concessão de bolsas, a obrigação de entrevistar treinadores negros, já seriam um passo muito interessante de reconhecimento do problema, e seria, de certa forma, uma ação afirmativa que não dá para transpor o mecanismo bem sucedido das cotas raciais no serviço público e nas universidades para a realidade do futebol. (ME3).

Os outros entrevistados não comentaram sobre a legislação norte-americana, mas alguns deles, sejam treinadores, representantes da mídia ou dirigentes, se referiram à possibilidade de implementação de cotas raciais, quando perguntados se ações afirmativas poderiam ser aplicadas no futebol. Comentaram também que as cotas poderiam ser implementadas para ampliar o acesso dos treinadores negros aos cursos de licenças da CBF, conforme transcrito abaixo:

Acho que as cotas ajudariam muito a você a diminuir um pouco essa disparidade em relação aos profissionais. (ME2).

Eu penso que você vai ter que criar mecanismos para que, para fortalecer que mais e que mais profissionais negros possam acessar esse ambiente. Primeiro democratizando, democratizando as formações e porque não, criando sistemas para que a inserção do profissional negro seja feita de forma como, como, talvez a proporcionando cotas para que, para que haja um acesso dos

indivíduos negros que no campo, foram a maioria é como você na nossa pesquisa mostra, subaproveitados numa outra estrutura, nos cargos mais de gestão. (TA9).

Eu acredito que poderia sim, né? E poderia ser utilizada, né? Mas você tem que ir por critérios, né? Também, né não? E dá a oportunidade por dar. (DG1).

As cotas raciais foram comentadas no trabalho de Da Silva Mamede (2018) e voltaram a ser lembradas por alguns dos entrevistados desta pesquisa. Naquela pesquisa, um dos entrevistados enfatiza que as oportunidades de treinadores negros trabalharem em equipes de elite no Brasil são muito escassas e sugere que poderiam existir cotas raciais para pessoas negras em cargos dentro do futebol (DA SILVA MAMEDE, 2018).

As cotas raciais fazem parte de um rol de modalidades de ações afirmativas, amplamente utilizadas no Brasil, e que estão descritas no Modelo de Plano de Ação do PFAA (BRASIL, 2024) da administração pública, conforme exposto em 2.5.2. Dentre as modalidades, além das políticas de cotas, há bonificações ou critérios diferenciados de pontuação em processos seletivos, e o estabelecimento de metas destinadas a ampliar a participação e a inclusão de grupos discriminados.

Como apresentado em 3.1, não existe relato de ter havido alguma política de ação afirmativa implementada no futebol brasileiro, o que contribui para a perpetuação da sub-representatividade do treinador negro na elite desse esporte no país. As políticas de ações afirmativas estão entre as medidas de promoção de igualdade étnico-racial explicitadas em recomendações deste trabalho.

Em relação ao clima político, apesar de não haver, entre os entrevistados, referência a esse fator, o Brasil esteve, recentemente, sob gestão de governos que influenciaram, diretamente, nas políticas de promoção da igualdade étnico-racial, fundamentais para se alcançar a igualdade racial. Um exemplo foram as gestões dos Governos de Michel Temer e de Jair Bolsonaro, caracterizadas pela influência direta no desmonte de políticas de promoção da igualdade étnico-racial no Brasil (SILVA, 2024). Políticas essas necessárias e imprescindíveis para se alcançar a justiça racial na gestão do futebol brasileiro.

6.2.1.3 Expectativas de stakeholders - torcida, redes sociais, dirigentes e investidores

As expectativas das partes interessadas (*stakeholders*) são o terceiro fator de nível macro (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020) que pode influenciar as experiências e oportunidades dos treinadores negros no futebol brasileiro. Os *stakeholders* possuem interesse e participam das equipes de futebol, podendo ser internos ou externos às organizações. Dentre os *stakeholders* presentes no dia a dia das equipes, a torcida foi comentada nas entrevistas realizadas nesta pesquisa.

Uma das perguntas realizadas aos entrevistados quis saber se, em suas percepções, treinadores negros sofriam tratamento diferenciado por serem negros, seja no momento de suas contratações, no exercício de suas funções nas equipes ou em suas carreiras de maneira geral. Dentre os sete representantes da mídia, um entrevistado expressou a influência da torcida na contratação de treinadores no Brasil, enquanto outro comentou sobre a força das redes sociais.

Porque quando um clube tá sem técnico, a própria torcida vai ali sugerindo nomes em rede social e tentando levantar uma pauta. E isso dificilmente aparecem técnicos negros e também pela opinião pública formada pela imprensa. (ME3).

Então, o que você tem hoje, é uma administração muito pautada pelo que dizem as redes sociais. (ME6).

Entre os treinadores também houve referências ao quanto a torcida e as redes sociais podem interferir no processo de contratação de treinadores, se manifestando contra a admissão de um deles no Instagram, caso do treinador Roger Machado, quando ele foi considerado para dirigir a equipe do Corinthians.

Resposta direta para muitas vezes torcedores assim. Enfim. O externo com uma participação direta nas tomadas de decisões internas. (TA1).

Eu acredito que os dirigentes não vão estar contentes, até porque a torcida vai ter toda uma pressão da torcida e da imprensa, isso aquilo. Então, hoje os treinadores, eles são julgados pelo resultado. Um grande clube do futebol brasileiro, me mandou uma mensagem querendo fazer uma entrevista

comigo, com uma possibilidade de eu assumir esse clube. Ok. Só que vazou, não era para vazar, vazou. E aí eu, no meu Instagram eu vi comentários, sabe, de pessoas, torcedores do clube falando a gente não precisa de você, a gente não quer te ver aqui, entende? Principalmente da torcida, Sim, principalmente da torcida. A torcida se entendeu. (TA3).

Hoje a temperatura da rede social, ela mede muito na hora de você contratar o profissional. Você pode reparar. Não sei se você vai lembrar que no momento que o Corinthians citou o nome do Roger Machado, aí botou nas redes sociais, as redes sociais explodiram, que a torcida do Corinthians não queria Roger. Eu não sei qual é a razão. Não queria. O Corinthians desistiu. (TA11).

Por fim, os dirigentes DG1 e DG2 fizeram referência ao papel e à influência que tanto investidores quanto agentes de futebol⁷, vulgarmente conhecidos no meio do futebol como empresários de jogadores e treinadores, têm no processo de contratação de treinadores no futebol brasileiro. O entrevistado DG1 inclusive faz alusão ao convencimento que precisa realizar com os investidores quando decide contratar um profissional negro.

E claro, quando se vai fazer uma troca, chove empresários indicando treinadores. Aí eu tenho também ainda um outro papel que é convencer os investidores que vale a pena dar oportunidade pra esse treinador, né. (DG1).

A melhor maneira de eu mostrar que, poxa, vale a pena você investir no negro e eu fazendo o meu trabalho bem feito. A hora que eu for contratar alguém que eu falar pros investidores, pô, ele é negro, ele é tão bom quanto eu. Eles vão, pô, não vão ter não. Então pode trazer. (DG1)

E esse treinador veio através da indicação do Executivo, que por sua vez tem lá uma, uma. Tem um, tem um catálogo de de vamos chamar assim com o nomes de de empresários. Hoje em dia quem faz o futebol acontecer é o empresário do futebol. É o. Quem é o empresário? O empresário é um vendedor de um produto. (DG2).

⁷ Os agentes de futebol são pessoa físicas licenciadas pela FIFA para prestar Serviços de Agente de Futebol, que são serviços relacionados ao futebol realizados para ou em nome de um Cliente, incluindo qualquer negociação, comunicação relacionada ou preparatória a esta, ou outra atividade correlata, com o propósito, objetivo e/ou intenção de concluir uma Transação. (FIFA, s.d.)

Os resultados apresentados acima evidenciam a influência que torcedores e empresários podem ter na contratação de treinadores. Estes achados vão ao encontro do que Cunningham (2010) apresenta com o exemplo de ex-alunos e financiadores influenciando departamentos atléticos universitários nos EUA. Durante o ano acadêmico de 2005–2006, 24% da receita total gerada pelos departamentos atléticos de uma divisão do futebol americano universitário veio de doações de ex-alunos e financiadores. O autor argumenta que estes exerceram forte influência nas operações das universidades, nas pessoas e treinadores que contrataram (CUNNINGHAM, 2010).

Conforme relatado na percepção de alguns entrevistados desta pesquisa, em uma equipe de futebol profissional também há *stakeholders* que podem interferir na contratação de um treinador, como os próprios dirigentes de equipes, investidores, torcedores ou agentes de futebol. E quando se trata de um profissional negro a influência pode ser de restrição ou envolver argumentos da não contratação por conta do racismo que eles sofrem.

Finalizando a análise e discussão do tema “Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro”, que emergiu com base no Princípio 1 da TCR (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023) e nos fatores de nível macro da estrutura multinível de análise de Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020), percebe-se como podem influenciar as oportunidades e experiências dos treinadores negros no futebol brasileiro.

O Princípio 1 da TCR reconhece que o racismo é estrutural na sociedade e centraliza esse tema na pesquisa, ao mesmo tempo que reconhece suas conexões com outras formas de subordinação e opressão (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023). No caso desta tese, verificou-se nos dados obtidos que o racismo estrutural presente no Brasil, existe no futebol, e cria condições sociais para que, direta ou indiretamente, esses profissionais sejam discriminados de forma sistemática.

A maioria dos participantes da pesquisa, incluindo representantes da mídia esportiva, treinadores e dirigentes, apontou que as desigualdades raciais presentes na sociedade também se manifestam no futebol, interferindo nas oportunidades profissionais dos treinadores negros.

Segundo os entrevistados, esse racismo estrutural contribui para a manutenção de privilégios para profissionais brancos, enquanto limita o acesso de treinadores negros a posições de comando.

Embora jogadores negros representem a maioria dos atletas nas Séries A e B do futebol brasileiro (SILVA et al., 2024), essa presença não se reflete no cargo de treinador.

Além disso, as ações institucionais de combate ao racismo e promoção da igualdade no futebol brasileiro têm se concentrado principalmente em ações repressivas voltadas aos episódios de discriminação intencional (CITRO; DABADY; BLANK, 2004), como discriminações explícitas do tipo insultos raciais, sem enfrentar de forma mais profunda as desigualdades estruturais que sustentam a sub-representatividade de treinadores negros, indicando a necessidade de políticas de ações afirmativas.

Diferente do que acontece nos EUA e na Inglaterra, países em que debate e as pesquisas acerca da sub-representatividade de treinadores negros no esporte acontecem há anos, e que possuem legislações para tentar reverter essa situação, no Brasil essa discussão está incipiente (AMOA, 2023; CORAPI, 2013; DUBOIS, 2015; MADDEN; RUTHER, 2010; SOLOW; SOLOW; WALKER, 2011; BRADBURY; CONRICODE, 2021; CONRICODE, 2020, 2022).

Conforme visto ao longo do texto desta tese, há no país um arcabouço de políticas e programas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial que têm sido implementados com sucesso (CAMPOS; LIMA, 2025) desde a participação do Brasil, na Conferência de Durban (ONU, 2001). Elas vão desde o levantamento de dados sobre a representatividade étnico-racial até a institucionalização de políticas de promoção da igualdade étnico-racial por meio da criação de estruturas estatais e instrumentos de gestão (BRASIL, 2003a; 2013a; 2023d; 2024; 2025c; 2026a).

No futebol brasileiro, em contraste com esses setores, não há levantamento de dados sobre o recorte racial nem implementação de políticas de promoção da igualdade étnico-racial. Argumenta-se que isso ocorre em razão de diferentes fatores, dentre os quais, a falsa ideia de que existe uma democracia racial no futebol, bem como, a não admissão formal, por parte desses mesmos órgãos, da existência do racismo estrutural no futebol e das desigualdades raciais decorrentes (DOIDGE, 2016; BRADBURY; CONRICODE, 2020; 2021; 2024).

Se no passado o mito da democracia racial foi pautado pelo Estado brasileiro visando manter a dominação e a hierarquia étnico-racial sem recorrer a formas institucionais, oficiais e ostensivas de segregação, opressão e conflitos étnico-raciais (SALES, 2023), argumenta-se que, no presente, a ideia de que o futebol é racialmente democrático contribui para a omissão dos órgãos gestores quanto à desigualdade racial e à manutenção do posicionamento de vantagens estruturais e privilégios raciais, ou seja, a branquitude (VAINER, 2016; BENTO, 2022).

Por fim, *stakeholders* das equipes de futebol das Séries A e B também podem representar uma barreira para que treinadores negros exerçam o cargo nessas equipes. Entre os *stakeholders* mencionados nas entrevistas estão torcedores, redes sociais, dirigentes, investidores e agentes de futebol, todos capazes de interferir nos processos de contratação.

Representantes da mídia e treinadores destacaram que a opinião da torcida e a repercussão nas redes sociais podem pressionar dirigentes na escolha de treinadores, muitas vezes limitando a visibilidade ou aceitação de profissionais negros.

Também foi apontado que investidores e empresários de futebol exercem influência significativa nas decisões de contratação, exigindo, em alguns casos, esforços adicionais de convencimento quando se trata de indicar treinadores negros.

Dessa forma, as expectativas e pressões desses diferentes atores podem atuar tanto como fatores de restrição quanto como elementos que condicionam a inserção e permanência de treinadores negros nas equipes de elite do futebol brasileiro.

6.2.2 Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros

Este segundo tema “Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros”, emergiu da análise das entrevistas com base no princípio 2 da TCR, o qual critica as ideologias relacionadas à raça, como a meritocracia, a neutralidade racial, o racismo de cegueira de cor e a branquitude (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023). Ele se relaciona com os fatores que afetam as oportunidades e experiências dos treinadores negros, de nível meso, ou seja, aqueles que operam nos níveis de grupo e organizacional. Exemplos incluem vieses de liderança, de políticas organizacionais e de cultura organizacional (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

O Quadro 5 apresenta a relação do Princípio 2 da TCR (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023) e os Fatores de Nível Meso da estrutura de análise de Cunningham (2010, 2019, 2020).

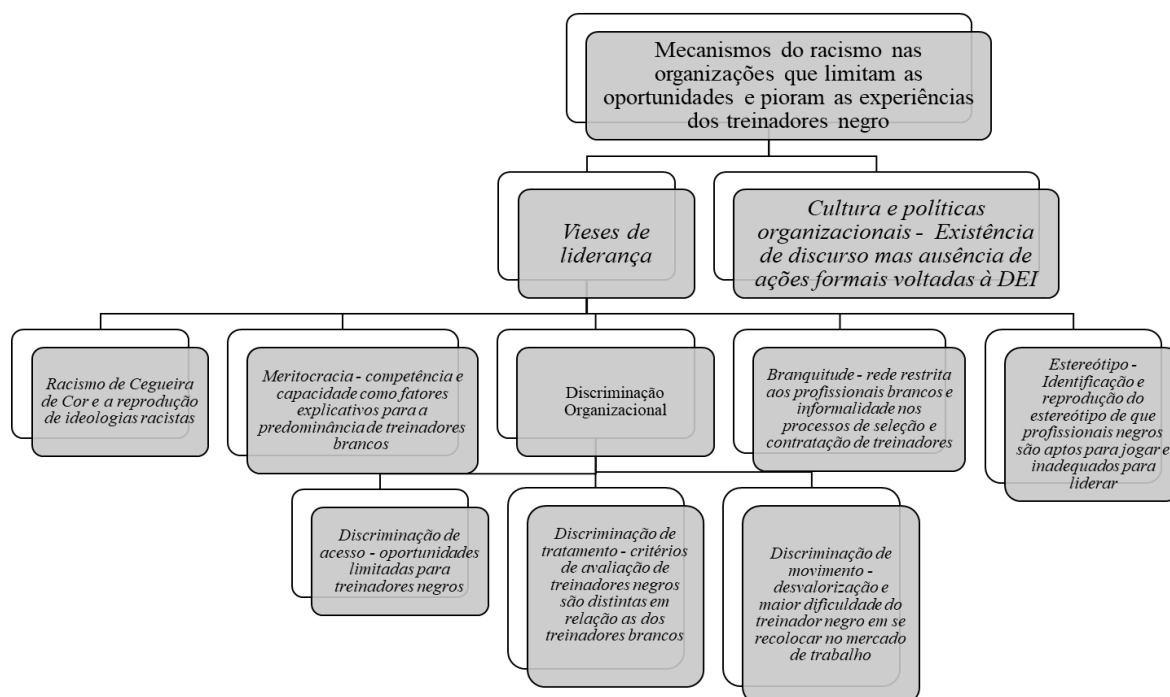
Quadro 5 - Relação entre o princípio 2 da TCR e os Fatores de Nível Meso da perspectiva multinível de análise de Cunningham

PRINCÍPIOS DA TEORIA CRÍTICA RACIAL	ESTRUTURA DE ANÁLISE DE CUNNINGHAM - FATORES DE ANÁLISE
Princípio 2 Critica as ideologias relacionadas à raça, como a meritocracia, a neutralidade racial, o racismo de cegueira de cor e a branquitude.	Fatores de Nível Meso São aqueles que operam no nível de grupo e no nível organizacional. Exemplos incluem vieses de liderança, políticas organizacionais e cultura organizacional. Vieses de liderança - expressos por líderes e principais tomadores de decisão, têm o potencial de limitar as oportunidades e piorar as experiências de pessoas de grupos sub-representados. Os vieses incluem discursos relacionados aos seguintes temas: Racismo de cegueira de cor - minimização do racismo, liberalismo abstrato, neutralidade racial e meritocracia; Meritocracia - também ligado ao racismo de cegueira de cor, é a explicação para que os resultados de processos seletivos, contratações e promoções que colocam homens brancos em posições qualificadas sejam entendidos como decorrentes de seus méritos pessoais Discriminação organizacional - discriminação de acesso, de tratamento e de movimento; Branquitude - relacionado à rede de treinadores, à forma de contratação e à preservação de privilégios do grupo hegemônico. Estereótipos - voltados ao perfil do treinador ideal e às características atribuídas ao profissional negro. Cultura organizacional - reflete um padrão de pressupostos básicos compartilhados que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e, portanto, para serem ensinados a novos membros como as maneiras corretas de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas. Políticas organizacionais - representam outro fator de nível meso que pode influenciar as experiências e oportunidades das pessoas no esporte.

Fonte: elaborado pelo autor

Já a Figura 4 apresenta o tema e os sub-temas que emergiram da análise dos fatores de nível organizacional das entrevistas.

Figura 4 - Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros



Fonte: elaborada pelo autor

6.2.2.1 Vieses de Liderança

Racismo de cegueira de cor, meritocracia, discriminação organizacional, branquitude e os estereótipos são vieses de liderança expressos por líderes e principais tomadores de decisão (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020). Eles têm o potencial de limitar as oportunidades e piorar as experiências de pessoas de grupos sub-representados (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020), no caso desta tese, os treinadores negros.

6.2.2.1.1 Racismo de Cegueira de Cor e a reprodução de ideologias racistas

O racismo de cegueira de cor, no contexto desta tese, descreve como pessoas explicam e justificam as desigualdades raciais e o status contemporâneo dos treinadores negros nas equipes de elite do futebol brasileiro, se valendo de enquadramentos centrais como a minimização do racismo e sua naturalização, o liberalismo abstrato e a neutralidade racial (BONILLA-SILVA, 2020).

O enquadramento da minimização do racismo sugere que a discriminação deixou de ser um fator central que afeta as oportunidades da minorias enquanto sua naturalização permite aos brancos explicar os fenômenos raciais ao sugerir que são ocorrências naturais (BONILLA-SILVA, 2020).

Já o enquadramento do liberalismo abstrato e da neutralidade racial envolvem o uso de ideias associadas ao princípio da igualdade de oportunidades, ou seja, que as pessoas, independente de sua cor ou raça, possuem oportunidades iguais e que sua capacidade e desempenho é que determinam quem ocupa os cargos e postos de maior prestígio na sociedade (BONILLA-SILVA, 2020).

Entre os representantes de mídia, os profissionais brancos foram os que se utilizaram de enquadramentos de cegueira de cor. ME4 e ME5 se valeram da minimização do racismo para tentar explicar a sub-representatividade do treinador negro no futebol brasileiro.

E acho que não sei se exatamente tem algum tipo de relação com alguma outra coisa. Mas é um fato. A gente trabalha com fato e eu sinceramente não sei precisar se é uma questão mais de preconceito ou se é uma questão mesmo de oportunidade. Não sei se é realmente uma falta de oportunidade, pura e simplesmente um preconceito tal, que é aquilo que eu via muito em relação a alguns gringos, os estrangeiros. (ME4).

Então, então eu creio que não vamos lá. Se você pegar os principais jogadores dos times, então você vai pegar todos, Você vai pegar para negros, né? Você vai aí, se você for pegar aí hoje, o Memphis Depay que é um cara aí, o ídolo do Corinthians hoje, hoje o Lucas do São Paulo, né, o Lucas do São Paulo e talvez no Palmeiras. Vamos lá. O Estevão? Estevão? Estevão no Palmeiras? O Hendrik, né? O Vladimir da Democracia Corintiana, Zé Maria, Super Zé. Aí a gente vai embora, a gente vai embora e você vai pegar ídolos e ídolos e mais ídolos negros. Então, eu acho que nesse quesito eu sinceramente não, não, não, não, não, não, não, não, não, não tenho essa, essa visão, eu não tenho essa visão, esse tipo de preconceito. (ME5).

Além disso, tanto ME4 quanto ME5 também se valeram do liberalismo abstrato e da neutralidade racial para expressarem a ideia de que o trabalho realizado é que faz diferença para os treinadores receberem oportunidades ou que os ex-jogadores negros têm vontade de tornar-se treinadores quando encerram a carreira.

Eu acho que a gente tem que propagar a questão de todo mundo ter o mesmo direito para tudo, independente se é homem, se é mulher, ser alto e baixo é gordo, se é magro, tem que ter o mesmo, o mesmo, a mesma chance para mostrar o trabalho, para você mostrar que você é bom. (ME4).

Então são poucos os caras que acabam a carreira e fala para você eu tô querendo ser treinador. A maioria fala não, eu quero ficar no futebol, mas treinador, não. Então, para você mudar isso, indiferente se ele é branco ou se ele é preto ou enfim. Eu acho que para você mudar você tem que convencer o cara a querer ser e o cara a se preparar para ser. (ME5).

Conforme evidenciado nas falas dos entrevistados ME4 e ME5, ambos recorrem de enquadramentos de minimização do racismo, liberalismo abstrato e neutralidade racial para justificar a sub-representatividade do treinador negro no futebol brasileiro. Comportamento semelhante tiveram gestores de equipes de base do futebol inglês ao descreverem que o ambiente nas equipes de base daquele país é um espaço sem racismo, caracterizado pela igualdade racial (BRADBURY; CONRICODE, 2024).

Tais percepções mostram uma visão que ignora os efeitos do racismo, baseada em ideias de liberalismo abstrato e neutralidade racial. Esses discursos acabam desconsiderando as experiências reais de desigualdade racial vividas por pessoas negras, tratando o ambiente das equipes de futebol como se fosse neutro e livre de discriminação, o que colabora para a manutenção da desigualdade racial. Esse foi o posicionamento de ME4 e ME5.

Em relação às falas dos treinadores desta pesquisa, alguns também reproduziram enquadramentos de cegueira de cor. Conforme visto em 3.4, pessoas negras estão sujeitas a repetir esses comportamentos (BONILLA-SILVA, 2020).

Nesse sentido, TA1, TA3 e TA5 minimizaram a existência do racismo, expressando que não enxergavam que o racismo existia ou que nunca tinham sofrido racismo sendo treinadores de futebol. O curioso é que, anteriormente, o mesmo TA3 expressou que sofreu manifestações racistas de torcedores nas redes sociais.

Eu vejo que não, mas hoje não. Porque eu não sei também se é uma coisa velada, né?. Como treinador não (sofreu racismo), porque hoje eu sou o TA1, né? (TA1).

De treinador? Ainda não. Que eu me lembre de treinador, não. (TA3).

Eu, particularmente, eu nunca tive resistência nenhuma, sabe. Nem como atleta, nem como auxiliar e nem como treinador. (TA5).

Dessa maneira, interpreta-se que os treinadores TA1, TA3 e TA5 se utilizaram da estratégia discursiva que relativiza os efeitos do racismo, considerando-os pouco relevantes em suas carreiras. Comportamentos como esses também foram identificados por Rankin-Wright, Hylton e Norman (2016) em estudo que examina como organizações esportivas do Reino Unido têm abordado a igualdade racial e a diversidade no treinamento esportivo. Naquele estudo, atores-chave ligados a treinadores esportivos negam que a raça seja um fator relevante para explicar as desigualdades raciais (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016).

A reprodução de ideologias racistas por pessoas negras pode ser compreendida à luz da concepção de racismo como ideologia dominante proposta por Bonilla-Silva (2020), segundo a qual, os enquadramentos discursivos do racismo de cegueira de cor são amplamente disseminados e compartilhados no senso comum.

Outra forma de minimizar o racismo existente é colocar sob os treinadores negros o motivo de não conseguirem oportunidades, dizendo que não devem ficar se vitimizando ou se lamentando e que, caso se empenhem, conseguirão lograr chances de trabalho. Foi o que fizeram TA2 e TA11, ao dizerem que os treinadores negros não deveriam desistir rapidamente ou se entregar com facilidade por serem negros (TA2;TA11).

Só que ao mesmo tempo também não parar atrás, se esconder, né, e ficar lamentando. Eu acho que a gente tem que enfrentar como a gente sempre enfrentou, né. Então você tem que passar por cima. Não adianta você ficar também atrás do muro se lamentando. Mas a minha grande, a maior parte grande de amizades são negras. Você está entendendo? E eu vejo isso de um todo as vezes e se entregam muito fácil. (TA2).

E o Lula sempre falava ah, eu sou negro não sei o quê porque ele foi treinador do Flamengo. Cara, né? Mas ele sempre, ele sempre se vitimizava, ele sempre se diminuía por causa da cor dele. E todo mundo era meio que se vitimizava por ser preto e tal. E segundo ponto que os negros de

antigamente. Eu acho que essa geração ela já tá um pouco mais de cabeça em pé, não anda olhando pro chão, então vai mudando o processo. (TA11).

As falas dos treinadores TA2 e TA11 podem ser caracterizadas como uma expressão do enquadramento liberalismo abstrato do racismo de cegueira de cor, pois, ao dizerem que os treinadores não devem ficar se vitimizando ou se lamentando e que, se se empenharem, conseguirão lograr chances de trabalho, estão descontextualizando as condições históricas e estruturais que produzem as desigualdades raciais, reduzindo-as à individualidade de cada um para lograr sucesso em suas carreiras, argumento característico do liberalismo político e econômico (BONILLA-SILVA, 2020).

Por fim, os treinadores TA5, TA6, TA7 e TA11 se utilizaram do enquadramento do liberalismo abstrato e da neutralidade racial ao dizerem que não existem barreiras para se tornarem treinadores principais das equipes ou que as oportunidades eram iguais para todos, bastando a capacitação para que as chances no mercado de trabalho apareçam.

Não, não tem, não tem. Não tem barreira (para se tornar treinador principal). Eu acredito que a capacitação ela tá muito na frente, sabe. Independente de cor, se você tá capacitado, eu acredito que o clube te dará uma oportunidade para você mostrar o seu trabalho. Eu acredito que independente, se você tiver bem capacitado e você tiver a oportunidade de você aproveitar bem essa oportunidade, eu tenho certeza e convicção que devemos galgar coisas grandes na nossa carreira. (TA5).

Aqui não estava sob meu controle... são as oportunidades e a oportunidade pelo fato de ser quem eu sou. Nascer de quem eu nasci, envolvido no meio do futebol. Inúmeros contatos a gente acaba tendo oportunidades. E o grande lance para mim, que é o principal, que é a minha capacitação, é o quanto eu ia me dedicar a isso. Então, não vejo nenhuma barreira assim em função das oportunidades que eu estou tendo, mas em função principalmente do nível de dedicação, de comprometimento que eu tenho para esse objetivo. Principalmente os que se preparam bem, os que conseguem se preparar bem. (TA6).

Eu olho para o ângulo de que, se todo mundo capacitar, se todo mundo for capaz, principalmente do jeito que o futebol está entrando muito mais em

cima de resultado, comercial também. É interessante também você ter o negro. É interessante, é interessante. Eu particularmente eu aqui na base nós temos treinadores negros aqui na base, então formando treinadores que tem, pode chegar. (TA7).

Eu acho que a oportunidade você vai cavando no dia a dia né. No seu comportamento, na sua postura, nas suas tomadas de decisões. Eu acho que é o dia a dia que vai fazendo você cavar essa oportunidade, né. Porque é a posição de liderança, ela é uma posição aonde você tem que ter realmente uma postura de líder né. (TA11).

Mais uma vez evidencia-se a utilização do discurso do racismo de cegueira de cor nas falas dos treinadores TA5, TA6, TA7 e TA11. Desta vez, além de se utilizarem do enquadramento do liberalismo abstrato, o fizeram com argumentos da neutralidade racial, ou seja, relacionam a igualdade de oportunidades à capacitação dos treinadores negros independentemente de sua cor/raça (BONILLA-SILVA, 2020).

Essas opiniões são semelhantes às que os treinadores entrevistados por Roque e Silva (2021) expressaram e foram apresentadas na seção 3.3.1. Naquele estudo, os treinadores negros sugerem que as oportunidades são iguais, independentemente da cor/raça dos treinadores. Esses relatos comprovam que a ideologia de cegueira de cor e seus enquadramentos são assimilados e reproduzidos sem distinção de cor/raça de quem os reproduz (BONILLA-SILVA, 2020).

Em relação às falas dos dirigentes, estes também manifestaram enquadramentos de cegueira de cor. Os três expressaram opiniões de minimização do racismo.

Cara, hoje sinceramente né, e eu falo assim com propriedade e vivendo, né? E participando de reuniões em Federação Paulista, CBF estando no meio de rodas com outros presidentes também de nível de Série A e série B, né? Hoje eu vejo assim de que o mercado tá muito receptivo. (DG1).

Não, eu não acredito, não (que haja racismo). Então, eu não acredito que haja, pode ter em outras áreas, mas no futebol. No futebol, a presença a maioria negra. (DG2).

E aí, e aí, eu não vou nem só pela questão da etnia. Eu vou muito mais pela questão social, educacional. Então, as pessoas que nascem em situações menos privilegiadas e têm muito menos oportunidades pelo serviço ridículo público que existe, então eles têm pouca. E aí, independente da etnia, que seja. Tem o alemão, o alemão é quase transparente. Então. Mas nasce na mesma, para ele era futebol ou futebol. Então, só que é um número muito maior de negros, por toda a desigualdade que é do Brasil, com toda a carga histórica e tudo mais. Você deve saber muito mais do que eu sobre isso. Então, se tem mais negros jogando, porque tem mais necessidade de se tornar jogador, porque tem muito, muito menos oportunidades no mercado formal que exige mais educação, né? (DG3).

Em outra passagem, os dirigentes DG1 e DG3 expressaram pensamentos voltados à neutralidade racial, ou seja, vislumbravam que treinadores negros têm igualdade de oportunidades de trabalho (BONILLA-SILVA, 2020).

Então, essa abertura hoje tá muito grande. Cabe, é claro, né? Aqueles que tem a informação tá passando isso pros atletas, tá passando isso pros profissionais da área que estão se qualificando que hoje essa barreira aí é uma barreira mínima, né? Mínima, e até o clube hoje ele é valorizado, inclusive por dar oportunidade também, né, para os negros. (DG1).

Por tudo que a gente falou, então a tendência é de eu ver mais líderes, aí a gente vê nos próximos anos, mas por um processo da formação da categoria de base. (DG3).

As manifestações dos dirigentes apresentados acima são semelhantes às do ex-dirigente da equipe do E.C. Juventude, Sérgio Grillo, demonstradas na pesquisa de Tonini (2010, 2020) e apresentada na seção 3.3.1. Naquele caso, Sérgio Grillo reproduziu em diferentes momentos de sua entrevista enquadramentos do racismo de cegueira de cor. E, o fez quando minimizou a existência do racismo no processo de contratação de treinadores e também quando responsabilizou os treinadores negros pela falta de oportunidades que recebem, o que pode ser enquadrado como neutralidade racial (BONILLA-SILVA, 2020).

Assim, percebe-se que dentre alguns representantes dos diferentes grupos de entrevistados, os enquadramentos do racismo de cegueira de cor foram utilizados para, ora

minimizar a influência do racismo, ora expressar não ter sofrido racismo ou para dizer que as oportunidades são iguais para todos. Este tipo de posicionamento faz com que o problema real não seja percebido e consequentemente, não sejam criadas medidas para o combatê-lo.

6.2.2.1.2 Meritocracia - competência e capacidade como fatores explicativos para a predominância de treinadores brancos

A meritocracia é a explicação dada para os resultados de processos seletivos, contratações e promoções, os quais colocam que pessoas em posições qualificadas sejam decorrentes de seus méritos e capacidades pessoais e não de uma estrutura social, no caso, o racismo, que privilegia uns em detrimento de outros (BENTO, 2022). Além disso, o inverso também acontece, ou seja, justifica-se a não seleção, contratação ou promoção de pessoas dizendo que não são capazes ou não se esforçam o suficiente.

Ambos os casos foram explicitados entre os entrevistados de todos os grupos deste estudo. Houve entrevistados que disseram que a competência e a capacidade seriam o diferencial suficiente para se conquistar oportunidades. Foi o caso dos entrevistados ME4, TA6 e DG2.

Olha, eu assim, eu não gostaria de acreditar nisso. Eu prefiro ainda acreditar que a competência nesse caso, ela vem em primeiro lugar. (justificando a sub-representatividade). (ME4).

Para mim, eu trabalho em cima da capacidade. Na minha visão, o ser negro tiver capacidade, se o negro entregar, ele vai ser escolhido. Uma hora ele vai ser escolhido. (TA6).

Então vai muito, vai muito mais pela demonstração de capacidade de estar comandando uma equipe, do que realmente. Até porque no futebol, como você bem apontou, a gente tem, uma maioria negra no futebol. (DG2).

Por outro lado, houve entrevistados que culpabilizam os treinadores negros por não buscarem a capacitação necessária ou não serem tão capacitados quanto os outros treinadores do mercado. Um dos representantes de mídia expressou essa ideia (ME5), enquanto três treinadores o fizeram (TA2, TA10 e TA11).

E eu vejo que os jogadores hoje não têm esse interesse, principalmente que você tem que fazer cursos. Então, eu acho que depende muito do cara no campo. Depende muito do cara querer estudar, querer se aperfeiçoar e querer ser treinador. (ME5).

Mas enquanto ele está vivendo aquilo nos holofotes, vamos dizer assim, né, ele às vezes ele, ele, ele não, Ele não vai buscar outra capacitação, né. Isso também é uma grande barreira, né? (TA2).

Mas o negro também ficou, parou no tempo. Entendeu, porque tem condições. Mas o aquilo que eu falo. Se o negro quisesse, pode ter certeza, era treinador com carteirinha e tudo. Tudo direitinho. Não tenho a menor dúvida. (TA10).

Mas antigamente tinha tipo, o cara era um atleta de futebol e ele era negro, simplesmente parou de jogar e não foi estudar, não foi se capacitar pra poder ter uma oportunidade, né, pra poder se transformar num líder. Eu acho que tem muito disso hoje. (TA11).

Os treinadores TA1 e TA2 se remeteram ao autoesforço como sendo suficiente para treinadores negros obterem sucesso em suas carreiras.

Eu entendo, já que a gente conseguiu com muito esforço, com muita, brutalidade até em alguns momentos a gente conseguiu romper essa barreira. (TA1).

Então, se você está preparado e a oportunidade chega. Meu amigo e eu vamos para dentro, entendeu? Tu vai conseguir. (TA2).

Por fim, os treinadores TA2 e TA5 enfatizaram feitos de pessoas negras ou seus próprios feitos como sendo exemplos para serem seguidos por outros treinadores negros.

Ah, eu não vou porque não vai dar certo, que eu sou negro, né. Se o Mandela pensasse assim, nós estávamos lascados, né? Eu sou presidente dos EUA e o Obama pensasse dessa forma. E aí, quem ia ser nosso representante, né?

Mauro Silva, Eu vi você e também conheço meu amigo, o Mauro Silva. Olha o cargo que ele tá ocupando hoje, entendeu? (TA2).

O TA5 é negro, mas a todas as oportunidades que as pessoas me deram eu soube aproveitar, sabe. Então, no meu caso, cara, eu, eu não sei se sou privilegiado. Eu não sei se eu costumo dizer que a sorte só é sorte quando encontra uma pessoa preparada. (TA5).

Depoimentos semelhantes aos apresentados acima tiveram os entrevistados da pesquisa de Rankin-Wright, Hylton e Norman (2016). Naquele estudo, gestores esportivos justificaram a baixa diversidade racial entre os treinadores esportivos em organizações esportivas do Reino Unido utilizando-se de discursos de meritocracia, enfatizando noções liberais de meritocracia, escolha individual e responsabilidade pessoal para explicar o cenário da sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016).

Evidencia-se assim que a meritocracia é outro viés de liderança que acarreta desigualdade racial na ocupação de cargos de liderança. Por meio dos depoimentos colhidos percebeu-se que os entrevistados ou tentaram associar a sobrerrepresentação de treinadores brancos ao fato de serem mais capazes, ou pela suposta incapacidade dos treinadores negros.

6.2.2.1.3 Discriminação organizacional

Conforme visto na fundamentação teórica, diferentes tipos de discriminação acontecem em ambientes de trabalho (CITRO; DABADY; BLANK, 2004) e, no caso desta tese, em equipes de futebol das Séries A e B:

- a) discriminação no acesso às equipes ou procedimentos (discriminação de acesso) (CITRO; DABADY; BLANK, 2004) – no ato da contratação, da entrevista, da aceitação do treinador negro;
- b) discriminação durante o trabalho na equipe (discriminação de tratamento) (CITRO; DABADY; BLANK, 2004) – em relação aos valores salariais, nas avaliações de desempenho do treinador negro;

- c) discriminação em relação ao movimento dentro do local/domínio - promoções, dispensas, recontrações (discriminação de movimento) (CITRO; DABADY; BLANK, 2004) - promoções, dispensas e recontrações do treinador negro.

Cada um desses tipos de discriminação foi manifestado nas entrevistas.

6.2.2.1.3.1 Discriminação de acesso - oportunidades limitadas para treinadores negros

A discriminação de acesso diz respeito ao acesso ou procedimentos que podem ocorrer no ato da contratação, da entrevista ou da aceitação do treinador negro (CITRO; DABADY; BLANK, 2004). Essa aceitação acontece de forma restrita para esses treinadores, segundo a percepção de muitos entrevistados, que expressaram essa ideia quando perguntados se existia alguma barreira para que treinadores negros ocupassem o cargo de treinadores nas equipes de elite do futebol brasileiro.

Entre os representantes da mídia esportiva, cinco comentaram que os treinadores negros não têm oportunidade de trabalhar (ME1; ME3; ME5; ME6; ME7).

Oportunidades. Oportunidades. Posso citar nomes, por exemplo. Já vi diversos técnicos brancos, bons ou ruins, que tiveram sucesso depois na carreira, ou que não tiveram e não seguiram, tendo seguidas oportunidades. Poucos técnicos negros tiveram oportunidade em grandes clubes, que são os mais almejados. (ME1).

Mas a gente percebe a diferença de tratamento na concessão de oportunidades. E essas oportunidades não são igualitárias. Na maioria das vezes o técnico negro nem sequer é considerado. Então, para mim, um exemplo que é flagrante de como o racismo interfere na não oportunidade de pessoas negras é o Roque Junior. O Roque Junior foi um dos primeiros ex-atletas a se conscientizar da necessidade de preparação. (ME3).

Então eu acho que primeiro tem poucos treinadores negros, mas assim, eu nunca vivenciei isso. Mas eu tenho dois caras que falaram para mim que existe uma dificuldade de eles acessarem o mercado de trabalho por eles serem negros. O Lula Pereira que já morreu e eu e o Serjão que uma vez, até num evento que nós fizemos, ele, falei, ele falou e falou no evento ele falou

assim eu tenho dificuldade para arrumar emprego, porque eu sou. E ele falou assim negro e eu sinto isso na pele. (ME5).

A diferença fundamental é que deu oportunidade ao treinador branco e não dá oportunidade ao treinador preto. A diferença de tratamento é que o técnico branco sempre vai ter oportunidade e o técnico preto não. (ME6).

A gente vê que hoje boa parte dos jogadores aí estão enveredando por outro caminho, que é o de comentarista, que é às vezes ficar nos bastidores porque não tem a oportunidade, porque não se veem naquele lugar. (ME7).

Já entre os treinadores, nove deles comentaram que a primeira oportunidade é uma barreira que enfrentam. TA1 e TA3, por exemplo, disseram que mesmo se capacitando e tendo as licenças obrigatórias, os profissionais negros não recebem oportunidades.

O cara vai lá e investe, por exemplo, vai fazer a licença B, O cara vai investir 10.000, 11.000 de inscrição. Aí faz A, vai. Vai investir 15.000. Aí você faz a PRO, vai investir 23.000. Um exemplo, cara. O cara se forma. E é o que acontece. Ele é bom, bom treinador, não foi oportunizado. (TA1).

Eu tirei todas as licenças. Então eu me capacitei. Hoje eu estou pronto. E eu não tenho medo de dizer isso. Eu estou pronto porque eu me capacitei. Eu estudei, eu esperei. Eu fui oito anos e meio auxiliar técnico. Eu acho que a única coisa hoje que eu posso te falar é que falta sim, eles darem a oportunidade para que os negros também possam exercer, entendeu? (TA3).

Os treinadores TA2, TA4 e TA9 compararam as chances que existem entre os treinadores brancos e negros, dizendo que os últimos são sempre preteridos em relação aos primeiros.

Não, eles e hoje ainda eles têm são mais oportunidades do que a gente. Isso é verdade, isso é, tem muito mais, né? O sistema está errado, o sistema é falho, o sistema ele entre um negro e branco, ele vai escolher o branco, ele esquece e você tem que ter essa peça, essa e essa. (TA2).

Mas pra mim é nítido que eu vejo que muitas oportunidades elas às vezes elas são concedidas pra algumas pessoas e na esmagadora maioria pessoas brancas né? (TA4).

Que quando o campo acaba, o campo acaba e aí tem jogadores brancos ou negros, né, decide ascender nessa pirâmide social chamada futebol por cargos de gestão, né. E é onde, na minha opinião, os filtros acontecem. Porque a grande, esmagadora maioria de ex-atletas, de ex-atletas que acessam esses lugares de cargos diretivos, a partir de treinador de futebol, de executivo de futebol, eles são, eles são uma minoria, né? É onde os filtros começam atuar. (TA9).

Por fim, os treinadores TA7, TA8, TA10 e TA11 expressaram que existe rejeição aos treinadores negros ou que estes não recebem oportunidades.

Eu vou ser muito sincero para você. Eu acho que parte de um processo também é de uma certa rejeição, sim, de uma certa rejeição. (TA7).

Eu não tive ainda uma proposta, uma oferta de um de um projeto que me interessasse no profissional, né? (TA8).

A diferença e as oportunidades de você oportunizar, né. Um treinador negro, aí sim, aí há uma diferença. O cara é meu amigo e o cara tem é bem relacionado neste meio. É um dirigente de um clube importante. Falou pra ele e falou, ó Sérgio não vem pra determinado clube porque ele é negro, né. Ele me relatou isso, me confidenciou esse comentário por parte de um dirigente de um clube importante, que o Sérgio não vem por causa do dito, que é negro e tal. (TA11).

As evidências acima são semelhantes às falas do ex-treinador Lula Pereira em entrevista revelada na pesquisa de Tonini (2010,2020), apresentada na seção 3.3.1. Naquela pesquisa, Lula demonstrou crer que existe “um processo sutil de eliminação da raça negra” no futebol brasileiro e questionou a falta de oportunidades dos jogadores negros que desejam iniciar a carreira de treinadores de futebol.

Outro estudo que apresenta discriminação de acesso para profissionais negros é o de Braddock et al. (2012). Nesse estudo foi analisado o acesso de profissionais de minorias

étnico-raciais a posições de comando na liga profissional de futebol americano nos EUA, a *National Football League* (NFL), e foi constatado que a raça dos treinadores parece ter efeitos tanto diretos quanto indiretos sobre o acesso a cargos de gestão naquelas equipes (BRADDOCK et al., 2012).

O treinador TA10 foi além e disse que quando os negros recebem chances é de forma temporária, como interinos.

E sabe, inclusive aquilo que eu falei. Pô, a maioria é negro, pô! E foi jogador de futebol. Foi tipo, sem, não tinha chance sabe de ser. Não teve chance, não teve, sabe? Não teve. Quando teve chance era só pra tampar buraco, até eles pegarem outro treinador. (TA10).

Marcão, Eterno Marcão, né? Ele só fica quando o treinador é mandado embora. E ele é bom treinador, porra! Tá entendendo? Só para tapar buraco. Interino. Ih, rapaz, eu ouvi tanto essas palavras interino. E se você tem o interino, ele, ele, ele, se ele faz uma boa campanha, podia ter ficado. O Marcão, o Caçapa, não é? Então, sei lá, cara, acho que o cara que quer. Esta pergunta aí foi boa cara. (TA10).

A percepção do treinador TA10 sobre o treinador Marcão pode ser comparada com a trajetória dos entrevistados TA1 e TA8 desta pesquisa e com a dos dois treinadores entrevistados por Da Silva Mamede (2018) em sua dissertação de mestrado apresentada na seção 3.1.1.

Em relação à TA1 e TA8 dessa pesquisa, ambos assumiram as equipes principais, interinamente, durante o Campeonato Brasileiro e depois retornaram às antigas funções. Já no caso dos entrevistados por Da Silva Mamede (2018), ambos também foram efetivados como interinos e algumas vezes como treinadores principais. O que os difere do caso de Marcão, TA1, TA8 e da maioria dos treinadores negros, é que eles conseguiram fazer a transição para se tornarem treinadores principais (DA SILVA MAMEDE, 2018).

Em relação aos dirigentes, foi identificado o acesso restrito aos treinadores negros quando relataram nunca terem contratado estes profissionais para suas equipes, sendo que DG1 justificou não tê-lo feito pelo baixo número deles no mercado. DG2 disse que não tinha treinador principal em sua equipe, mas que tinha um auxiliar técnico, indicando que este último compensaria a ausência do primeiro.

Mas por que que não tem, né? Por que que não forma? Por que que que não é lançado? Mas pô, de cada 40, dois ou três, só que consegue uma oportunidade. (DG1).

O treinador em si era o “Fulano”, mas a gente tinha o auxiliar técnico, que era o Sicrano. (DG2).

Não lá na equipe principal que eu recordo, não. (DG3).

Desta forma, ao se concluir as análises relacionadas à discriminação de acesso, percebe-se que esta barreira é identificada pela maioria dos entrevistados dos três grupos desta pesquisa, e, segundo os treinadores, independentemente de suas formações, a oportunidade de trabalharem não acontece.

6.2.2.1.3.2 Discriminação de tratamento - critérios de avaliação de treinadores negros são distintas em relação as dos treinadores brancos

A discriminação de tratamento acontece durante o trabalho na equipe (CITRO; DABADY; BLANK, 2004). Uma vez superada a discriminação de acesso e quando a oportunidade é dada, os treinadores negros são discriminados atuando profissionalmente, e isso acontece de diferentes maneiras. Essa é a opinião de alguns entrevistados desta pesquisa quando perguntados se percebiam diferença de tratamento dada aos treinadores negros e aos brancos, quando empregados em equipes da Série A ou B do futebol brasileiro. Quatro dos representantes de mídia (ME1;ME2;ME6;ME7) expressaram opiniões nesse sentido.

Então, mais uma vez sendo repetitivo isso, isso em todas as esferas. Todos os cargos, principalmente os cargos maiores. O técnico de futebol, como falamos, é um cargo importante num esporte popular e que é que é bem remunerado, enfim. Então, uma vez lá, ele vai ter que provar muito mais do que os outros. Ele vai ser sempre olhado e avaliado de uma forma diferente do que um profissional branco técnico de futebol. Na minha visão, não é a mesma coisa. (ME1).

O Cristóvão Borges, por exemplo, ele diz que ele sente como treinador que a tolerância com o técnico negro é menor do que a tolerância com o técnico branco. (ME2).

É óbvio que o olhar para esse treinador preto sempre será muito mais rigoroso, sempre será muito mais apurado, porque aí nós estamos entrando num outro caminho, que é sobre o racismo brasileiro. (ME6).

Há uma pressão às vezes por ah, não tem capacidade. (ME7).

Já os treinadores TA2, TA3, TA8, TA9 e TA10 comentaram que percebem diferença no tratamento dado aos negros. O TA2 percebeu isso no início da carreira e o TA10 disse que o tratamento diferenciado sempre acontece com os negros.

Aconteceu, quando eu também comecei, como tudo. O teu começo é sempre difícil. O começo nosso é muito difícil, né. E quando eu comecei também como auxiliar técnico, né. (TA2).

Mas há sempre tem sim. Sempre tem uma diferença. (TA10).

TA3 e TA8 compararam o tratamento dado aos treinadores brancos e o tempo mais curto dado aos profissionais negros, respectivamente.

Então, lógico que tem uma diferença. Lógico que tem, porque se eu fosse branquinho com os quatro jogos que eu fiz e até porque quando eu vim para o Botafogo em 2023, O time tava bem? Tava, Mas era muito arriscado você fazer isso, porque eu não conhecia. (TA3).

Nós ainda temos poucas oportunidades e as poucas que a gente tem são curtas. E só nós vamos mudar isso, não tem jeito. (TA8).

TA9 comentou as diferentes maneiras como os treinadores negros são tratados, ocorrendo a discriminação de tratamento.

Não diretamente. Explícito não. Mas há a subjetividade, pequenos golpes, que tu recebe quase todos os dias. Como dizer que eu sou diferente, eu sou diferenciado, ele está implícito, está implícito um preconceito aí, como aquela história antiga que nós somos negros de alma branca.(TA9).

Porque a régua, a régua para medir o nosso, a nossa capacidade, e ela é diferente das demais, né? Né? Então assim eu não consigo precisar momentos onde isso aconteceu, né? Mas eu sinto, eu sinto que nesse ambiente a cobrança, a cobrança em cima do treinador negro na minha figura, né, ela é sempre ela é sempre impactada, né, pelo quase como com o dever de eu não poder errar muitas vezes, né. Então eu sinto que a cobrança ela é sim, muitas vezes impactada, impactada de forma diferente.(TA9).

Em relação aos dirigentes, DG2 expressou perceber diferença de tratamento dada a profissionais negros quando ocupam cargos de liderança. No seu caso, o profissional estava atuando como executivo de futebol.

Aí o Fulano e no final do ano por questões contratuais, eu não quis dar o aumento que ele estava solicitando, ele terminou se chateando, saiu e aí eu promovi o Cicrano executivo. E o Cicrano é negro. E aí eu vou ser muito sincera. Eu senti, uma rejeição maior de diretores em relação ao Cicrano.(DG2).

Ao se concluir as análises relacionadas à discriminação de tratamento, percebe-se que, quando os profissionais negros são oportunizados, são discriminados de diferentes maneiras. Estes achados vão ao encontro dos resultados encontrados em Cunningham e Sagas (2005), Sartore e Cunningham (2006) e Cunningham (2010).

Esses estudos apresentam resultados que sugerem que os profissionais negros são discriminados de diferentes maneiras quando exercem o cargo em equipes do esporte universitário nos EUA, como, por exemplo, são menos valorizados a despeito do investimento em capital social e humano que fazem em suas carreiras (CUNNINGHAM; SAGAS, 2005; SARTORE; CUNNINGHAM, 2006; CUNNINGHAM, 2010).

Em Cunningham (2010), o autor apresenta que o tratamento desigual e a aplicação de critérios diferentes de avaliação de treinadores negros em relação aos brancos acontece, também, pela generalização coletiva dos treinadores negros, ou seja, o comportamento, a atitude ou o fracasso de um treinador negro tende a ser visto como representativo de todos os treinadores negros, o que Lima (2023a) define como uniformização ou homogeneização dos membros de um grupo (“eles são todos iguais”), conforme visto na seção 2.2.

O tratamento desigual ou diferenciado com a aplicação de critérios diferentes de avaliação dada a profissionais negros é caracterizado como discriminação de tratamento e

contribui para a perpetuação da sub-representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro.

6.2.2.1.3.3 Discriminação de movimento - desvalorização e maior dificuldade do treinador negro em se recolocar no mercado de trabalho

Este tipo de discriminação diz respeito ao movimento na carreira de um treinador negro (CITRO; DABADY; BLANK, 2004). Ela pode acontecer no interior de uma equipe em que o profissional já esteja trabalhando, ou no seu posicionamento no mercado de trabalho de uma maneira geral.

No primeiro caso, um exemplo seria quando o seu contrato é renovado, ou tem o seu salário aumentado (CITRO; DABADY; BLANK, 2004). No segundo caso, um exemplo de discriminação seria o tempo que o treinador leva para ser recontratado quando desempregado.

O entrevistado ME3 comenta a respeito da não valorização do treinador Andrade após ter sido campeão.

O Andrade, por exemplo, no Flamengo, depois de ser campeão brasileiro, além de ter durado pouco no cargo, ele não conseguiu uma valorização salarial semelhante a dos seus pares. Porque um técnico depois que é campeão, a primeira coisa que faz é renegociar o contrato. O Andrade continua sendo um dos técnicos mais mal pagos da primeira divisão, e depois do Flamengo, ele não conseguiu ter oportunidade em outros grandes clubes e no Flamengo essa oportunidade só surgiu porque ele era sempre o auxiliar técnico e assumia como tampão. E nessa ocasião de 2009 calhou de fazer mais um bom trabalho como auxiliar tampão, foi efetivado, efetivado como técnico, se tornou campeão, mas não foi porque ele era considerado para o cargo, ele era o plano A, nunca é assim. (ME3).

Em relação ao tempo em que treinadores negros levam para serem recontratados, Andrade voltou a ser citado, assim como Roger Machado, Cristóvão Borges e Lula Pereira. Andrade, por exemplo, que foi campeão brasileiro pelo CR Flamengo em 2009, encontrou dificuldades de se posicionar no mercado após se desligar dessa equipe, segundo a percepção do ME1, ME6, TA4 e TA10.

Quando outros técnicos, por exemplo, o Andrade foi campeão brasileiro como técnico do Flamengo, depois disso teve poucas oportunidades. (ME1).

O Flamengo bateu o campeão brasileiro. O Andrade nunca mais conseguiu o emprego num grande clube do futebol brasileiro. (ME6).

Se for pensar no Andrade, que foi campeão brasileiro com o Flamengo, não teve nenhuma, nenhuma proposta de uma equipe de ponta. (TA4).

O único negro que eu vi dirigir um clube foi o Andrade, do Flamengo. Entendeu. Foi campeão, foi campeão brasileiro e sumiu. (TA10).

Os casos de Roger Machado, Cristóvão Borges e Lula Pereira também foram comentados.

O Roger mesmo, eu acho que se o Roger não levantasse uma bandeira com o, como ele levanta, e naquela transição que teve dele vir para o Corinthians na época que eu achei até que que ele viria pela qualidade, pela condições que ele tem como treinador. Mas ele enfrentou barreiras. (TA2).

O que eu sinto é que talvez os treinadores negros, eles têm muito mais dificuldade de se, de quando eles são demitidos, de se colocar. O próprio Roger, quanto tempo que ele ficou sem ter nenhuma proposta de alguma equipe? Depois ele teve oportunidade no Juventude e agora tá no Inter. (TA4).

Se a gente for pensar no Cristóvão Borges, que é outro treinador negro que já trabalhou no Vasco, no Atlético Paranaense. Já há anos que não vejo Cristóvão Borges trabalhar. (TA4).

Será que a aceitação e tinha num tempo atrás tinha o Cristóvão, né? Eh, mas também não deu muita sequência, né? (DG1).

Eu lembro de uma entrevista que eu fiz com Lula Pereira, ex-treinador, passou pelo Flamengo vários clubes do nordeste, América Mineiro, e ele me contou que numa das experiências dele, depois que ele saiu do Flamengo, ele

recebeu, por meio de um agente, uma sondagem de um outro grande clube. E ali as conversas com o Lula demonstrou interesse. E aí o agente logo voltou para ele e falou, deu a justificativa que olha, Lula, o negócio acabou não andando. E felizmente você sabe, né? Falando a verdade, você me desculpe, mas você é preto. (ME3).

As evidências apresentadas acima reforçam os relatos dos entrevistados nas pesquisas de Tonini (2016, 2020) e Da Silva Mamede (2018). Em Tonini (2016, 2020) o ex-treinador Lula Pereira comenta que, em inúmeras ocasiões, empresários falaram para ele que presidentes de equipes no Brasil expressaram explicitamente que não o contrataram por ser negro (TONINI, 2016, 2020).

Já em Da Silva Mamede (2018) o entrevistado Cruzeiroirinho menciona a escassez de treinadores negros no futebol brasileiro, justificando-a pela existência de preconceito racial contra esses profissionais, e cita os treinadores Roger Machado e Cristóvão Borges, dizendo que apesar de realizarem bons trabalhos, não recebem o reconhecimento que merecem (DA SILVA MAMEDE, 2018).

Outro entrevistado da mesma pesquisa, o Carioca, também cita treinadores negros que obtiveram sucesso, mas sem continuidade ou oportunidades de trabalho em equipes de elite, dando Andrade como exemplo (DA SILVA MAMEDE, 2018).

O progresso da carreira de treinadores negros é um tema bastante estudado nos EUA (CUNNINGHAM et al., 2001; MIXON; TREVINO, 2004; BOPP; SAGAS, 2012; SEEBRUCK; SAVAGE, 2014; DAY, 2018; TURICK; BOPP, 2016; FOREMAN et al., 2018; HARRISON et al., 2024; SAVAGE; ANDERSON, 2024).

Os estudos indicam que treinadores brancos têm maior probabilidade de avançar em suas trajetórias profissionais, enquanto treinadores negros tendem a ter suas carreiras dificultadas por fatores relacionados à raça, o que resulta em saídas mais precoces dos cargos ou estagnação em determinadas posições (CUNNINGHAM et al., 2001; DAY, 2018).

Por exemplo, Day (2018) investigou os efeitos da segregação por nível de cargo e por tipo de função nas diferenças raciais em promoções para posições executivas, bem como nas trajetórias de carreira de gestores e profissionais no contexto do futebol universitário. Os resultados indicaram que treinadores brancos têm maior probabilidade de seguir trajetórias ascendentes, enquanto treinadores negros tendem a ficar presos em carreiras caracterizadas por cargos de nível inferior (DAY, 2018).

Sendo assim, ao se concluir as análises relacionadas à discriminação de movimento, percebe-se que diversos fatores podem influenciar a carreira dos treinadores negros, e que, nos exemplos de treinadores brasileiros negros citados acima, eles não são valorizados pelos trabalhos realizados e levam um longo tempo para conseguirem novos empregos.

6.2.2.1.4 Branquitude - rede restrita aos profissionais brancos e informalidade nos processos de seleção e contratação de treinadores

A branquitude nas equipes de elite do futebol brasileiro está relacionada à rede de gestores, dirigentes, líderes e treinadores do gênero masculino e brancos que se relacionam e mantêm seus privilégios (VAINER, 2016). Outro ponto é a forma de contratação e seleção de treinadores, que não segue um padrão ou processo. Tudo isso leva à manutenção e preservação de privilégios do grupo hegemônico masculino branco em diferentes cargos de poder nas equipes de futebol.

A predominância de homens brancos em cargos de poder foi comentada pelos entrevistados ME5, ME6, TA3, TA4 e TA9.

Qual é o presidente de poder de clube que é negro? Eu não lembro. (ME4).

Primeiro, porque aí nós estamos falando sabe de quê? Donald de desconstrução. O presidente é branco. O vice-presidente é branco. O dono da SAF é branco. O diretor de futebol é branco. Acho pouco provável, porque na cadeia de comando quem está no topo é branco e o branco imediatamente vai pensar em outro branco. Concorde comigo? (ME6).

Você falou de treinadores, de auxiliares, mas quantos diretores executivos temos? Negros? A partir do momento que nós tivermos também mais executivos, ou porque o cara fizer a lista dele e como eu comecei essa entrevista dizendo que nós precisamos estarmos assim, ele vai ver que dentro da bolha de 50 não tem um negro, dois. (TA3).

Eu nunca tive um coordenador ou trabalhei em um clube onde o executivo, onde o presidente era negro, nem pardo. Todos os coordenadores que eu já tive, ou todos os presidentes dos clubes os quais eu trabalhei, ou os executivos de outros grupos dos quais eu trabalhei, sempre eram brancos.

Nunca trabalhei num clube onde o coordenador era negro ou pardo. Isso pra mim é isso que eu falo assim, não é, Acho algo ao acaso, né? (TA4).

Mas o que para mim representa essa que mostra sub-representatividade é justamente esses filtros, né, racistas, né, em função né, do privilégio dessas vagas serem reservadas para o indivíduo, para indivíduos, para que indivíduos brancos. Ele vai se adaptando, para manter essa estrutura, essa estrutura que privilegia as melhores vagas para os brancos. (TA9).

O grupo fechado que existe entre os treinadores brancos, a rede de contatos ou o *networking*, o mercado de trabalho, todos os quais os treinadores negros não participam ou têm dificuldade de acesso, também foram citados por alguns entrevistados. Entre os representantes de mídia, o ME6 fez alusão a este tópico.

Mas vou te dizer, o esporte é muito fechado, o futebol é muito fechado e o futebol ele é um núcleo branco, núcleo de poder do futebol é branco. (ME6).

As redes de contato são uma forma de os treinadores brancos manterem o privilégio de ocupar a maioria dos cargos nas equipes de elite de futebol. Em estudos no futebol inglês também foi constatado que elas são um diferencial aos treinadores brancos e prejudicam os negros, por não participarem delas (BRADBURY; CONRICODE, 2021; CONRICODE, BRADBURY, 2025).

Em Bradbury e Conricode (2021), por exemplo, os entrevistados mencionaram a preferência contínua pelo uso de métodos baseados em redes de contato para a identificação e contratação de treinadores da equipe principal nos clubes da Liga do Futebol Inglês (English Football League - EFL) e que este era um dos motivos para que as legislações de promoção de igualdade racial implementadas naquele país não surtissem o efeito desejado (BRADBURY;CONRICODE, 2021)

Em relação aos dirigentes desta tese, todos referiram-se ao mercado como justificativa para a não contratação de treinadores negros.

Porque o mercado profissional como um todo, quando você vai buscar, é pro profissional. E hoje, não hoje, já uns anos atrás, o mercado não te dá. Hoje nós temos aí um Roger Machado que tá num patamar bem acima do nosso. Mas se você me perguntar o outro vai, provavelmente vai ter, né? Se eu for

buscar um treinador negro que se me perguntarem um treinador negro que tá fazendo, que está num outro clube aí que eu possa trazer, eu não vou ter de pronto, eu não vou ter um nome, né? (DG1).

Olha, eu não tenho como sem dados realmente dá uma resposta assim. Mas até porque, pelo que eu vejo hoje no futebol, são sempre os mesmos que se repetem. Você vê que o treinador hoje que tá num time aqui é demitido no outro mês, tá no outro time. São poucos, o universo é muito restrito. Não tenho realmente, porque é um número muito restrito de treinadores. (DG2).

Então tem pouquíssimas opções. Se você pegar a Série A e Série B, eu acho que só tem o Roger. Roger não desculpa, tinha o Roger que saiu e tinha o menino lá do Inter. Mas tem pouca mão de obra e tem poucos profissionais de fato. (DG3).

Por fim, a forma de contratação, a inexistência de um processo seletivo formal, ou caso exista, é recente e não funciona adequadamente, foi elencada pela maioria dos treinadores entrevistados.

Não tem um padrão de contratação. Os clubes hoje estão entendendo isso porque os clubes eram constituídos sobre um regime associativo de, amador, entre aspas. (TA1).

Boa pergunta. Na verdade, o Brasil nós ainda estamos muito é refém, vamos dizer assim, de métodos assim que já não se faz mais sentido, né. Como assim? Hoje os diretores, a maioria dos clubes hoje tem, tem, tem sala de análise, de desempenho, de análise de mercado, né. E eles vão monitorando atletas, monitorando até os próprios treinadores, para que no momento exato eles possam fazer essa mudança e não mudar tanto o quanto as características que o clube possui. Mas na verdade, isso hoje funciona muito pouco, Muito pouco, né. (TA2).

Na minha opinião, sem sem processo bem estabelecido nenhum, sem entrevista. Eu nunca participei de uma entrevista para nós. Termos uma vez que eu participei de uma reunião, não foi uma entrevista de uma reunião para um bate papo que as pessoas queriam nos conhecer, que aí passa a ser quase

que uma entrevista. Mas não existe um processo bem estabelecido da entrevista, rumos a serem tomadas dentro da entrevista, né? Nada. Simplesmente pelo desespero, pelo achismo, pelo pela oportunidade ou pela circunstância, pelo contato. Ou é o empresário ou é talvez já o conhecimento prévio do treinador. (sem processo seletivo ou de recrutamento). (TA6).

Mas normalmente, ao que eu vejo, ao que todo mundo comenta nossa experiência no futebol, as pessoas como um todo dentro do clube, que podem tomar a decisão que tem seu poder de tomada de decisão. Cada clube funciona de uma forma. Às vezes é um diretor que tem mais um poder maior de tomada de decisão. Às vezes é o presidente mesmo. Os profissionais se juntam, bota na mesa cada um nome mais ou menos que possa ser interessante. (TA6).

Para mim não tem processo. Primeira coisa, para mim não tem processo. Para mim, contratação do futebol brasileiro, está mudando um pouco em relação às equipes de elite, mas não muda o comportamento com o treinador. Então, se não muda o comportamento do treinador, não tem um processo de contratação para contratação, porque se tem um processo, quem está contratando TA7, ele tem que ter. ele tem que ter um conhecimento do que o TA7 pode oferecer. (TA7).

Hoje, hoje os processos eles ocorrem de uma forma um pouco um pouco diferente, né. Há uma entrevista um pouco mais estruturada, com vários profissionais, né? Para saber o perfil, né? Isso então é um processo recente que tem acontecido, né, que eu acho que eu fui submetido a uma ou duas vezes a esse processo mais recente. (TA9).

[...] na verdade, não tem um processo, né cara. Na verdade, tem o que, o que tá de melhor no momento, né. Não tem. Se eu sou um treinador que tem um jeito de jogar, vai. Vou dar um exemplo aqui. Eu gosto do jogo propositivo, o Donald que gosta do jogo mais reativo e nós dois estamos aí no mercado. Eu vou tentar o TA11. O TA11 não deu. Vou tentar o Donald porque o Donald tá no mercado, não que o Donald tem a minha, as características que estou buscando, entendeu? Então, eu não acredito muito que tem ali, ó, uma coerência na hora de você contratar um profissional. Acho que profissional

ele tá sendo, ele é contratado dependendo daquilo que ele pode te oferecer de tranquilidade pra que você seja ali o escudo, né. (TA11).

Os relatos acima relacionados ao mercado de treinadores e à forma de contratação que acontece nas equipes de futebol também foram relatados em pesquisa de Bradbury (2021), a qual identificou e analisou alguns dos principais fatores que têm limitado o potencial e a concretização de oportunidades, experiências e resultados mais equitativos para treinadores de grupos minoritários no contexto do futebol europeu.

Um dos fatores encontrados naquela pesquisa diz respeito ao mercado do futebol e a como se dá o processo de recrutamento de treinadores. Entrevistados de diferentes países europeus mencionaram a dependência histórica e contínua dos clubes de futebol profissional em redes informais, ao invés de métodos formais baseados em qualificações, para realizarem o recrutamento de treinadores

Além disso, os entrevistados também comentaram que a contratação de treinadores principais e assistentes das equipes principais ocorre por meio de indicações pessoais, apoio de pessoas influentes e relação de confiança dentro das equipes (BRADBURY, 2021).

Treinadores brasileiros também manifestaram opiniões semelhantes sobre o processo de contratação de treinadores no Brasil (GALDINO et al., 2022). Conforme visto em 3.3.1, os entrevistados relataram a “falta de profissionalismo entre os dirigentes” e a “ausência de conhecimento técnico” por trás do recrutamento e seleção de treinadores. Eles acrescentam que não existe processo, nem planejamento e tampouco organização e que os dirigentes buscam três ou até quatro perfis diferentes de treinadores ao mesmo tempo, no momento da contratação (GALDINO et al, 2022).

Ao se finalizar a análise relacionada à branquitude, percebe-se que os cargos de maior prestígio e poder na elite do futebol brasileiro, incluindo o do treinador, estão restritos ao grupo de homens brancos, seja por meio da ausência de um processo seletivo formal, seja pela predominância de pessoas brancas em cargos de poder nas equipes de futebol, aspectos relacionados à branquitude.

6.2.2.1.5 Estereótipo - Identificação e reprodução do estereótipo de que profissionais negros são aptos para jogar e inadequados para liderar

Conforme explicitado na fundamentação teórica sobre o tema, o estereótipo social pode ser definido como crença coletivamente compartilhada acerca de algum atributo,

característica ou traço psicológico, moral ou físico atribuído extensivamente a um agrupamento humano (KRUGER, 2004).

Em relação aos jogadores e treinadores negros de futebol, o estereótipo que carregam é de serem biologicamente avantajados para a prática da modalidade, porém carecem de conhecimento e habilidades cognitivas para liderar e ocupar cargos de comando (BRADBURY, 2021; BRADBURY, CONRICODE, 2021; VAN STERKENBURG, 2021). Esses estereótipos estiveram presentes nas falas de representantes de todos os grupos de entrevistados, seja reconhecendo sua existência, seja reproduzindo-os. Isso aconteceu quando perguntados qual era o perfil do treinador de futebol ideal e também para opinarem acerca das diferenças de tratamento entre os treinadores negros e brancos.

Entre os representantes de mídia, ME1, ME3, ME6 e ME7 expressaram ter conhecimento do estereótipo que os negros carregam.

O que acontece na sociedade? O negro, ele é visto como incapaz, ele é visto como um ser inferior, não por todos, mas por muita gente. As pessoas tendem a desacreditar um negro num cargo maior. (ME1).

Primeiro por se tratar de uma posição de comando. Então, quando a gente pega os dados estatísticos, as pessoas negras em cargos de comando em grandes empresas representam cinco, 6% dessas posições executivas. E, naturalmente, o futebol acaba espelhando isso, embora tem essa particularidade de ter mais pessoas negras em posição de protagonismo como atletas. E acredito também que a gente tem no futebol, né, o futebol ajuda a mascarar mais alguns estereótipos. E, naturalmente, o estereótipo, os estereótipos racistas tendem a colar mais. (ME3).

Quando você tem um treinador preto, você está dando a essa pessoa o papel de líder. E quem disse que a sociedade brasileira quer líderes pretos? Aos pretos está reservado o papel de ser pé-de-obra, e não é reservado outro papel aos pretos no cenário do futebol que não seja o de pé-de-obra. Eu não vou dar ao preto a capacidade de liderar o processo, porque ele não é capaz de ser um gestor. Tanto é que você não vê apenas poucos técnicos do povo preto. Você não vê executivo do povo preto, Donald. Você não vê médico do povo preto? Você não vê assistente técnico do povo preto? Você não vê

executivo do povo preto? Aos jogadores do povo preto está reservado o papel de pé-de-obra. (ME6).

Que você tem, que você coloca que o negro é menos capaz. Julgam a gente menos, menos capazes. Capazes. Julgam que a gente não conseguiria estudar da forma que deveria ser estudado. (ME7).

Entre os treinadores, alguns também reconheceram a existência do estereótipo, os negros não possuem o perfil ideal para comandar (TA1;TA9;TA11).

Aí os clubes teriam ressalvas, como contratar por não me conhecerem Como? Como gestor, como líder, como referência, como a pessoa que vai ter a incumbência de estar dando as diretrizes para o clube. Assim, nós sabemos que culturalmente o negro, mundialmente falando, foi sempre atrelado a subserviência, foi sempre considerado alguém que que não pensava, que não tinha capacidade de desenvolver ideias, projetos assim que pudessem impactar ou fazer a diferença, sempre foi atrelado muito ao braçal, né, Assim, ao lado operacional da coisa é bom, eu tive na minha vida também, depois que fosse bom. Nós estávamos sendo ligados ao lado braçal da coisa e não ao lado pensante. (TA1).

O racismo aprisionou milhões de indivíduos porque entendiam que nós éramos indivíduos corporais, que nós éramos máquinas de trabalho, só que os cargos de liderança dependem do intelecto. E daí nessa tese do racismo, do colonialismo, nós não temos intelecto para ocupar este lugar (TA9)

Primeiro pela questão histórica, né. O negro ele nunca foi alvo de comando, mas historicamente falando, né, o negro sempre foi de receber ordens e não tomar decisões e não criar estratégias. O negro sempre foi, né, o ser humano que era conduzido, não conduzia. Isso é historicamente falando, né. Eu acho que isso é um ponto. Que as pessoas acreditam que o negro não tem condições de comandar, de criar estratégia, de direcionar, de poder orientar. E de liderar, né? E aí a gente trazendo pro futebol, né, o futebol. você tem um processo coletivo onde o negro é um atleta e dentro do campo de jogo ele toma as decisões, porém ele é comandado, quem tem o seu treinador e passa ali as informações pra que ele possa desempenhar dentro do campo de jogo,

então ainda trás né, o processo coletivo do que historicamente a gente já viveu, nossos ancestrais viveram, né, de ser, de ser comandado. (TA11).

Houve treinadores que, inclusive, relacionaram a quantidade maior de auxiliares técnicos negros ao fato de eles não estarem no comando direto das equipes (TA1;TA3;TA8;TA11), opinião compartilhada pelo representante de mídia ME7.

Porque não é o chefe (ter mais auxiliares técnicos negros do que treinadores). Ainda. Cara, não, eu sou bem sincero. O chefe preto ainda em qualquer empresa, em qualquer. Qualquer local. Se você tem um chefe, um líder, um CEO preto, ainda é algo espantoso. Sim, eu acho, até entre os negros, até entre a gente, talvez até entre nós. (TA1).

O auxiliar, ele tá ali, ele é importantíssimo, mas ele não brilha, ele não aparece tanto, entende? Se eu perguntar pra você quem é o treinador do Flamengo, você sabe? Você me diz quem é o auxiliar do Flamengo? Então, o auxiliar. Ele não aparece tanto. Então, pra isso. Ah, então não tem problema. Pode botar quem quiser. Um negro, um índio, isso, aquilo. (TA3).

Se a gente for chegar a uma conclusão, é porque ele não aparece tanto. Poderia ser isso. (ter mais auxiliar técnico) (TA8).

Eu acho que o negro tem um pouco de medo dessa exposição, né. E tem que tomar as decisões. São decisões sempre proporcionais, né, porque se você tá a frente de um de um clube enorme, a decisão é ela e ela tomada, é ela não trazer resultado. A pressão ela é enorme e é a gente. É o negro, ele sempre foi de ficar no segundo plano. E aí eu acho que talvez por isso também ser auxiliar, você não se expõe tanto, né? (TA11).

O auxiliar técnico ele não toma decisão, ele auxilia. Então, auxiliar técnico, beleza, tudo bem. (ME7).

As evidências apresentadas nas falas acima vão ao encontro de achados em estudos sobre a sub-representatividade de treinadores negros de outros países (BRADBURY, 2021; BRADBURY, CONRICODE, 2021; VAN STERKENBURG, 2021). Van Sterkenburg (2021), por exemplo, realizou um estudo cujo objetivo era apresentar um panorama numérico da

diversidade étnico-racial dos treinadores de elite do futebol na Holanda e discutir os fatores que explicam a sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais no futebol profissional masculino daquele país.

Naquele estudo, um aspecto que os entrevistados apontaram como ainda mais limitador de sua posição como treinadores é a ampla circulação de estereótipos étnico-raciais, os quais comentaram ser comuns no futebol e fazem com que pessoas de minorias étnico-raciais sejam vistas como bons jogadores, mas não como aptas para funções de gestão ou liderança (VAN STERKENBURG, 2021).

O curioso é que naquela pesquisa, os treinadores, além de comentarem acerca dos estereótipos aos quais estão sujeitos, eles também os reproduziram, como constata o autor ao dizer que seus entrevistados também utilizaram, com frequência, os mesmos estereótipos hegemônicos para interpretar jogadores de diferentes origens étnico-raciais e que embora critiquem esses estereótipos no contexto dos treinadores e reconheçam que eles podem prejudicar suas carreiras, eles próprios acabam contribuindo para sua manutenção e reprodução ao descreverem os jogadores (VAN STERKENBURG, 2021).

Algo semelhante aconteceu com os treinadores desta tese. TA6 e TA7 disseram que os jogadores negros são biologicamente superiores para a prática do futebol. Dentre os representantes de mídia, ME5 reproduziu o estereótipo destacando que a pessoa negra tem desenvoltura para jogar mas não tem o perfil para comandar. Já os dirigentes disseram que os negros não têm o conhecimento suficiente para liderar.

O futebol, graças a Deus, vem permitindo um acesso maior ao negro, até em função dos atletas, de serem uma saída muito grande para os atletas por perfil do atleta ser muito positivo. Atleta, ele tem uma vantagem física absurda que eu acho. Eu particularmente gosto muito porque realmente são, são muito intensos, estão muito voltados para o futebol moderno e acaba tendo espaço na sequência da carreira. (TA6).

O futebol hoje, por exemplo, é muito comercial, é muito comercial, é muito resultado pra dar dinheiro. E não quer dizer que o branco tem mais capacidade do que o negro para participar desse processo, tanto como dirigente, como treinador. Porque como atleta, como atleta, não tem. Meu Deus do céu! Então, na minha visão, que eu trabalho com isso, com 40 anos. Na minha visão, somos mais fortes, principalmente na valência de força. São, são os mais fortes, os negros, principalmente numa valência que a gente

usa hoje muito no futebol. Força e intensidade. Os níveis deles são anormais, anormais, anormais. Por que o africano está crescendo como atleta de futebol na Europa? Por quê? Porque eles não tinham técnica. Eles tinham muita força, muita saúde e hoje desenvolveram a técnica. Eu estava olhando agora, o Liverpool contratou de 7 a 8 contratações, tem cinco negros. (TA7).

Então eu acho o seguinte o negro, até pelo Pelé você associa, o negro é bom de bola. A minha visão, conversando com os caras, é muito a seguinte, a carreira do treinador é muito dura hoje. Hoje, o jogador exige demais do treinador, o treinador, o boleirão que era antigamente Evaristo de Macedo e Joel Santana. Esses caras passariam fome hoje. Precisamos manear no linguajar e tal, porque esse cara a gente precisa vender esse cara lá na frente e tal. E o cara tá incomodado com o linguajar. Então você tem toda uma coisa que antigamente não tinha. Então o boleiro hoje é o jogador, Ele não quer estudar para caramba, ele não quer estudar para caramba. Ele não quer ter que se aperfeiçoar. Ele não quer. Então e o jogador de hoje, não é? E eu estou falando a grosso modo. A maioria não é um cara que gosta de estudar, cara. (ME5).

Eh esse treinador. E por vezes pode ser por que não tenha. Eh eh. Não tem essa preparação. Principalmente, eu acho que no cenário brasileiro a gente tem uma dificuldade nisso, né. Aquele jogador brasileiro que vai conseguindo um certo nível. Você percebe na mentalidade dele alguns, nem vou dizer desvio de caráter, né? Mas alguma falta de conteúdo e princípios que deveriam ter sido abordados e ensinados a eles. (DG1)

Porque você numa função de liderança, você precisa alcançar certos níveis educacionais e talvez a falta de educação base até para você conseguir licenças e tudo isso seja um fator que influencie. Hoje em dia, hoje em dia você no passado eu nem sei dizer como era, mas hoje em dia, o treinador, ele precisa ter licença da CBF e tal. E você para para ter uma licença dessa, dessas, você precisa passar por degraus de aprendizado e de conhecimento, né? E de formação. E isso pode ter alguma relação sim, com certos núcleos da sociedade. (DG2).

O que é desenvolvido justamente com quem estuda mais, com quem tem mais oportunidades. Acaba filtrando e vai cada vez menos, porque a maioria

não tiveram educação de base, não tiveram estudo, né. E aí, pra você se tornar um líder sem ter o mínimo de educação é muito difícil. Então, ao meu ver, vai sendo um filtro, o problema lá atrás, o problema da falta de oportunidades na parte principalmente de educação. A estudei bem, eu não tenho conteúdo para falar. Eu não sei de fato se faria sentido. Ah, claro que você precisa ter primeiro uma formação para isso. Eu não posso botar uma pessoa como analista de desempenho se não fez nenhum curso de analista de desempenho. Não sabe mexer em software. Eu não sei. Né. Aí, por exemplo, eu tô pela minha característica, eu vou entrar numa cota, mas, eu vou entrar lá, vou ligar o computador, mexer no Windows, abrir o software. (DG3).

Em relação aos estereótipos, tomadores de decisão desenvolvem ideias sobre quem pode liderar e como deve ser um líder, ou seja, desenvolvem o estereótipo do líder ideal, formando categorias de liderança, uma espécie de modelo ou padrão de líder. Esses modelos os influenciam na hora em que escolhem quem trarão para comandar suas equipes (CUNNINGHAM, 2010; 2019).

Entre os dirigentes desta pesquisa, que são as pessoas que possuem o poder de decisão de contratação dos treinadores, os estereótipos foram reproduzidos por todos, o que indica que essas crenças que reproduziram podem interferir em suas decisões na hora de contratar treinadores negros.

6.2.2.2 Cultura e políticas organizacionais - existência de discurso mas ausência de ações formais voltadas à DEI

A Cultura organizacional reflete um padrão de pressupostos básicos compartilhados que funcionam bem o suficiente para serem considerados válido e, portanto, para ser ensinado a novos membros como as maneiras corretas de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

A equipe de futebol que possui uma cultura de valorização da diversidade e da inclusão, as pessoas de minorias étnico-raciais recebem mais oportunidades e suas experiências internas são mais satisfatórias. Em relação às políticas organizacionais, as de diversidade e que são focadas na inclusão podem ter efeito de atrair e reter as lideranças na organização (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Nesta pesquisa, foi perguntado aos dirigentes a respeito da cultura e das políticas organizacionais voltadas à DEI em suas equipes. As respostas foram as seguintes:

Nós temos um trabalho muito completo nessa parte social, né? Então, nós temos trabalhos voltados para isso, né? Trabalhos na esfera cultural, na esfera educacional. Esses garotos, né, nós temos também uma equipe feminina, né. Como a nossa estrutura é pequena, ela funciona numa cidade aqui a 15, a 20 quilômetros de distância. E nesse sentido, a gente dá palestras, né, a respeito de diversidade de gênero, e de diferenças culturais, enfim, em todos os sentidos são abordados. (DG1).

Bem. Eu procurei durante a gestão, estimular ao máximo o respeito, né? E na dinâmica, no dia a dia, na condução realmente administrativa. A gente buscava ao máximo instigar e explorar ao máximo os valores de igualdade, de respeito, de ética, os valores éticos em si. Mas era algo mais intuitivo de fato. Não havia uma política específica direcionada a isso, até porque a gente estava em batalhas gigantes, de pagar salário, de conseguir recursos, de lidar com a pressão política, com a pressão, sabe. Então, eu não tive nem tempo o suficiente também de instituir de fato normas específicas, entende. É como eu falei aqui na equipe a gente tem, a gente tem, pelo menos na minha gestão. Eu acho que a maioria era de pessoas negras, inclusive tínhamos muitas mulheres também. E não apenas nas funções que normalmente num clube de futebol a gente encontra mulher que é na cozinha ou na lavanderia. (DG2).

Acredito que a gente faça um trabalho legal, bacana, pessoas que, de fora, que vêm visitar o clube, outros clubes inclusive, ficam até impressionados, como pela diversidade. Não foi algo implementado de uma forma assim. Ah, temos que fazer isso, não vamos agora ter que aumentar o número de 10 funcionárias mulheres, por exemplo. De 10. foi uma coisa muito natural. Talvez aí sim, dentro dessa visão, uma parte muito mais minha de condução. Como eu entendo isso como muito natural, é puramente de qualidade e então zero amarras. Sobre isso a gente foi claro, tem, como eu já falei muito no começo, não tem uma preferência assim pra todas as mulheres. Tinha, era importante e importante ter essa situação. Então pegava currículos igual, né? Não, medidas assim formais, como você falou, a lei de cotas e outras situações que fogem do meu alcance, eu não tenho conteúdo para isso, nunca estudei sobre o assunto. Ter líderes, máximo no clube que sejam pessoas sem

preconceito, para mim é o ideal. Primeiro de tudo e para que de fato não existe nenhuma trava, nenhuma situação relacionada a isso, né? E hoje, de fato, acho que, como eu disse, já se tinha muitos, um ou outro resquício de preconceito, mas não na minha equipe, não se tinha tanto isso. (DG3).

Também foi perguntado se no quadro de funcionários havia pessoas negras em cargos de liderança nos diferentes departamentos e o quão diversas eram as pessoas exercendo esses cargos. Neste quesito, as declarações foram:

Bom, na comunicação eu tenho um. Eu tenho diretor de de no no meu marketing, né? Eu tenho também na minha, na minha, na minha gestão tem eu que sou o diretor presidente, o meu coordenador de base, que eu formei aqui, que também era negro, né. Mas acabei de perdê-lo, né, pro Atlético Paranaense, né? Era outro. Eu tenho o meu diretor de futebol, né, que é o Luis Carlos Goiano também é outro negro, né. Eu acho que nos cargos de liderança a um dos investidores ele é bem, ele é da mesma cor, né? Ele também é, vamos dizer assim, é mais negro. (DG1).

A contabilidade era toda formada por mulheres. Era um escritório contábil de mulheres. Na parte administrativa, eram todas mulheres. Então a gente vinha de forma, como eu falei, intuitiva também, trazendo esses novos valores, né. Fazendo acontecer essa política afirmativa de alguma maneira é, mas o clube em si, ele é essencialmente tinha uma maioria de pessoas pretas mesmo, entendeu? (DG2).

O clube ele é, hoje ele tem, é extremamente diversificado em termos de profissionais, né. De fato, mulher então. Quatro anos atrás, quando assumi o clube, tinha pouquíssimas mulheres, né? Maioria entre aspas, aí de empregos de menor necessidade de cognitivo, de estudo e tal de formação, né. Cozinha, vendedora de loja tal e tal. Vamos lá. Coordenador metodológico da base, dois treinadores, três. A vice- presidente da base. Mais líder que ela impossível que é vice presidente de uma base inteira. Quatro, coordenadora de departamento de Saúde, cinco. Departamento de Marketing, seis. Criação de patrocínio acabou de sair. Mas porque quis sair mesmo, né. Que era a gestora de patrocínio, sete. Ela quis sair e a substituta também é mulher, mas

não é negra. Pensando aqui. Supervisor oito, supervisor do 15 e 13 Feminino. Feminino. Nove. Por aí, 9, 10. (DG3).

Hoje tem de vice-presidente da categoria de base, que é uma mulher negra, né. A vice-presidente da categoria de base, conselheira também foi puxada do Conselho, passando por psicóloga, nutricionista, analista de desempenho, preparador físico, fisioterapeuta tem. Cargos de gestão, advogada, advogada é uma mulher. Está todo dia no CT. Tem bastante. Tem bastante diversificado todas as áreas administrativa, financeira e financeira. Não existe nem esse, nem essa contagem, porque é algo tão natural que nem a gente vai por qualidade de serviço e flui, não tem. (DG3).

Evidencia-se, com as respostas acima, que as equipes dirigidas pelos dirigentes entrevistados nesta tese não possuem cultura e políticas organizacionais formais voltadas à DEI. O que há são algumas ações pontuais executadas por esses gestores ou por algum setor de suas equipes, mas não uma política específica voltada a DEI.

Em relação à ocupação de pessoas negras e à diversidade em diferentes cargos de liderança nos diferentes departamentos, percebe-se que há diversidade mas não fruto de políticas voltadas para esse fim.

De acordo com Cunningham (2019), se culturas organizacionais que valorizam a diversidade são benéficas para os trabalhadores, especialmente para os de minorias étnico-raciais, o oposto também é verdadeiro: culturas baseadas na similaridade prejudicam o vínculo dos funcionários com o trabalho e seu desempenho.

Esse pensamento é defendido por Bradbury (2013), quando critica a branquitude nas equipes do futebol europeu ao dizer que ela limita a progressão de treinadores de minoria étnico-racial nas equipes daquele continente.

Sendo assim, sem uma cultura e políticas organizacionais voltadas à DEI nas equipes de maneira geral, a tendência é que o cargo de treinador da equipe principal acabe sendo ocupado por um treinador branco, considerando-se todos os outros fatores já vistos aqui anteriormente.

Sintetizando a análise dos resultados e discussão do tema “Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros”, o qual considera o Princípio 2 da TCR (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023) e critica as ideologias

relacionadas à raça, como a meritocracia, a neutralidade racial, o racismo de cegueira de cor, e a branquitude, notou-se que estes atuam como racionalizações que tanto camuflam quanto promovem o domínio branco e precisam ser denunciadas e combatidas no futebol brasileiro (SILVA, 2023).

Essas ideologias foram relacionadas aos vieses de liderança dos fatores de nível meso da estrutura da perspectiva multinível de análise de Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020), os quais operam nos níveis de grupo e organizacional e são somados às políticas organizacionais e cultura organizacional. Percebeu-se como têm o potencial de limitar as oportunidades e piorar as experiências dos treinadores negros do futebol brasileiro.

Começando pelos vieses de liderança, descritos como discursos e pensamentos relacionados às ideologias vinculadas à raça e à discriminação. O primeiro deles a destacar é o racismo de cegueira de cor (BONILLA-SILVA, 2020). Suas ideologias foram reproduzidas por integrantes dos três grupos de entrevistados, ou seja, representantes de mídia, treinadores e dirigentes.

Em relação ao primeiro grupo, os representantes de mídia ou minimizaram a influência do racismo ou se utilizaram da neutralidade racial e naturalização do racismo para comentar acerca da sub-representatividade do treinador negro no futebol brasileiro (BONILLA-SILVA, 2020).

A mídia esportiva possui um importante papel de formadora de opinião. Quando representantes desse canal de comunicação reproduzem ideologias do tipo, podem influenciar quem os acompanha a fazerem o mesmo e, assim, contribuir para que o racismo e suas consequências não sejam identificados e combatidos.

Em relação aos treinadores que se valeram da ideologia de cegueira de cor, o fizeram minimizando a influência do racismo para que negros ocupem cargos nas equipes da elite do futebol brasileiro. Primeiro dizendo que treinadores negros têm a tendência a se vitimizarem e que portanto, são os culpados por estarem na condição de sub-representados e, segundo, ao dizerem que não existem barreiras para que consigam ocupar cargos de treinadores nas equipes da elite do futebol brasileiro.

Pessoas negras não estão isentas de reproduzir ideologias racistas (BONILLA-SILVA, 2020). Percebe-se que o não letramento étnico-racial contribui para que isso aconteça. Um dos treinadores que o fez, não sabia, por exemplo, o que eram cotas raciais e a existência dessa política no Brasil. Ao reproduzirem essas ideologias, os treinadores negros contribuem para que o status de sua sub-representatividade em equipes da elite do futebol brasileiro continue inalterado.

Algo semelhante ocorreu no Reino Unido, segundo Rankin-Wright, Hylton e Norman (2016). Naquela região, atores-chave ligados a treinadores esportivos em organizações esportivas tiveram comportamentos semelhantes e concluiu-se que, para que treinadores negros e de minorias étnico-raciais ocupem papéis centrais entre os treinadores esportivos no Reino Unido, é necessário colocar a “raça” e a igualdade racial no centro da pesquisa, das políticas públicas e das práticas (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2016).

Em relação aos dirigentes, todos os entrevistados ou minimizaram a existência do racismo ou se utilizaram da neutralidade racial para comentar acerca da sub-representatividade do treinador negro nas equipes das Séries A e B do futebol brasileiro.

Comportamento semelhante teve o ex-dirigente do E.C. Juventude, Sérgio Grillo quando reproduziu em diferentes passagens de sua entrevista a minimização da existência do racismo no processo de contratação de treinadores negros no Brasil (TONINI, 2010, 2020), o que pode indicar uma tendência entre os ocupantes desses cargos.

No futebol inglês, gestores de equipes de base do futebol daquele país também recorreram aos enquadramentos do racismo de cegueira de cor ao descreverem que o ambiente nas equipes de base é um espaço sem racismo, caracterizado pela igualdade racial (BRADBURY; CONRICODE, 2024).

Ao terem o poder de decidirem quem ocupará o cargo de treinador em suas equipes, dirigentes das equipes de elite tendem a justificar a escolha que fazem por treinadores brancos reproduzindo ideologias do racismo de cegueira de cor e assim contribuem para a permanência do racismo e da desigualdade racial no futebol.

O próximo viés de liderança analisado foi o da meritocracia (BENTO, 2022). Neste quesito também houve representante dos três grupos relacionando a sub-representatividade do treinador negro ao fato de seus pares brancos serem mais capazes ou de os próprios negros não terem capacidade suficiente ou não se esforçarem para alcançar o posto de treinador principal.

Esse posicionamento também foi identificado na fala do ex-dirigente do E.C. Juventude, Sérgio Grillo, quando expressou que os profissionais mais capazes são os que recebem oportunidades (TONINI, 2016, 2020) e entre os entrevistados da pesquisa de Rankin-Wright, Hylton e Norman (2016).

Os depoimentos indicam que a meritocracia emerge como um discurso utilizado para explicar o acesso, ou a ausência dele, de treinadores negros a posições de treinador principal em equipes da elite do futebol brasileiro.

Parte dos participantes desta tese associa as oportunidades, predominantemente, à competência, capacidade e esforço individual, sugerindo que o mérito seria suficiente para garantir reconhecimento e oportunidades profissionais. Outros entrevistados atribuem a baixa presença de treinadores negros à suposta falta de qualificação, interesse, esforço pessoal ou busca por capacitação, deslocando a responsabilidade para os próprios indivíduos.

Além disso, alguns relatos recorrem a exemplos de sucesso de pessoas negras como evidência de que barreiras poderiam ser superadas por meio de dedicação, esforço próprio e preparo.

Em síntese, essas narrativas revelam a presença de um enquadramento meritocrático que tende a individualizar trajetórias e a relativizar fatores estruturais do racismo, contribuindo para legitimar e naturalizar as dinâmicas de desigualdade racial na ocupação do cargo de treinador principal nas equipes de elite do futebol brasileiro.

Em se tratando do viés da discriminação organizacional, os depoimentos indicam que ela se manifesta de forma estruturada nas trajetórias profissionais de treinadores negros, operando em diferentes momentos de suas carreiras no futebol. Em pesquisas internacionais, foi apresentado que tanto a discriminação de acesso, quanto a de tratamento e de movimento são debatidos e estudados (CUNNINGHAM et al., 2001; MIXON; TREVINO, 2004; CUNNINGHAM; SAGAS, 2005; SARTORE; CUNNINGHAM, 2006; CUNNINGHAM, 2010; BRADDOCK et al., 2012; BOPP; SAGAS, 2012; SEEBRUCK; SAVAGE, 2014; DAY, 2018; TURICK; BOPP, 2016; FOREMAN et al., 2018; HARRISON et al., 2024; SAVAGE; ANDERSON, 2024).

No que se refere ao acesso (discriminação de acesso), os entrevistados desta tese apontam que profissionais negros enfrentam maiores barreiras para obter a primeira oportunidade como treinadores, mesmo quando apresentam níveis semelhantes de qualificação e experiência em relação a seus pares brancos. Barreiras que também foram comentadas pelo ex-jogador Júlio Baptista, em sua entrevista ao Estadão (ESTADÃO, 2025) e que foram vistas em 3.3.1.

Naquela entrevista, Júlio Baptista comenta acerca das barreiras implícitas que limitam oportunidades e penalizam profissionais negros na transição para cargos de comando, revelando uma hierarquia étnico-racial no futebol

Os treinadores entrevistados desta pesquisa relataram barreiras concretas em suas trajetórias profissionais, especialmente no acesso às primeiras oportunidades. Essa restrição inicial sugere a presença de filtros informais no processo de contratação, que limitam a entrada desses profissionais ao posto de treinador.

No âmbito do tratamento organizacional (discriminação de tratamento), os relatos indicam que, uma vez inseridos nas equipes, treinadores negros são submetidos a avaliações mais rigorosas, enfrentam menor tolerância a erros e precisam demonstrar, continuamente, sua capacidade profissional, evidenciando padrões diferenciados de cobrança e reconhecimento.

Por fim, no que diz respeito à mobilidade na carreira (discriminação de movimento), os depoimentos revelam que conquistas e desempenhos positivos de treinadores negros tendem a ser menos valorizados, ao mesmo tempo em que esses profissionais encontram maiores dificuldades para se recolocar no mercado após demissões.

Os entrevistados citaram como exemplo os treinadores Andrade, Roger Machado, Cristóvão Borges e Lula Pereira, alguns dos quais também haviam sido citados por entrevistados da dissertação de Da Silva Mamede (2018), que identificaram tratamento diferenciado a alguns destes profissionais.

Em resumo, essas evidências sugerem que a desigualdade racial na ocupação do cargo de treinador em equipes das Séries A e B no futebol brasileiro não se limita a episódios isolados, mas está associada a mecanismos organizacionais de discriminação que condicionam o acesso, o tratamento e o movimento profissional de treinadores negros.

A branquitude (VAINER, 2016) é outro viés de liderança que foi analisado. Os depoimentos indicam que ela opera como um elemento estruturante das relações de poder nas equipes da elite do futebol brasileiro, manifestando-se tanto na composição racial dos cargos de liderança e do cargo de treinador, quanto nas dinâmicas informais que orientam os processos de contratação e movimento de treinadores no mercado. Conforme visto no início deste capítulo, dos 40 presidentes ou proprietários das equipes das Séries A e B do futebol brasileiro, 39 eram pessoas brancas.

Essa representatividade também foi identificada entre alguns dos entrevistados. Alguns deles destacaram a predominância de homens brancos nas posições de maior poder — como presidências de clubes, diretorias e executivos de futebol — o que contribui para a reprodução de redes de confiança e indicação formadas, majoritariamente, por indivíduos do mesmo grupo étnico-racial.

Nesse contexto, a tomada de decisão tende a ocorrer dentro de circuitos restritos de relacionamento e *networking* em cargos de poder, dos quais treinadores negros, frequentemente, permanecem excluídos ou têm acesso limitado, fato este que também foi identificado em estudos do futebol inglês. Lá, constatou-se as redes de contato como sendo um fator diferencial para os treinadores brancos e prejudicial para os negros (BRADBURY; CONRICODE, 2021; CONRICODE, BRADBURY, 2025).

Além disso, a ausência ou fragilidade de processos formais de recrutamento e seleção para treinadores reforça a centralidade dessas redes informais na definição das contratações. Vale ressaltar que essa fragilidade foi destacada anteriormente no trabalho de Galdino et al (2022).

Naquela pesquisa, os 26 treinadores entrevistados relataram que as abordagens para a contratação nas equipes de elite do futebol brasileiro tendem a ser “breves” e “aleatórias”, justificadas pela predominância de “falta de profissionalismo entre os dirigentes” e a “ausência de conhecimento técnico” por trás do recrutamento e seleção de treinadores (Galdino et al, 2022).

No futebol europeu, Bradbury (2021) também identificou a dependência histórica e contínua dos clubes de futebol profissional em redes informais, ao invés de métodos formais baseados em qualificações, para realizar o recrutamento de treinadores.

Em resumo, esses elementos sugerem que a manutenção da hegemonia branca nos cargos de liderança e no cargo de treinador de futebol no Brasil não se dá apenas por escolhas individuais, mas por meio de mecanismos organizacionais e relacionais que preservam privilégios raciais e restringem a entrada e a circulação de treinadores negros no mercado profissional.

Fica evidenciado, assim, que nas equipes de elite do futebol brasileiro acontece o Pacto Narcísico da Branquitude, o qual Bento (2022) definiu como um modo de funcionamento que torna homogêneo e uniforme não apenas processos, ferramentas, sistemas de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças, majoritariamente, masculino e branco.

Por fim, o último viés de liderança analisado foi o estereótipo (KRUGER, 2004). Os depoimentos indicam que os estereótipos raciais constituem um elemento relevante na forma como a capacidade de liderança de treinadores negros é percebida no futebol brasileiro. Jogadores e treinadores carregam o estereótipo de serem biologicamente avantajados para a prática da modalidade, porém carecem de conhecimento e habilidades cognitivas para liderar e ocupar cargos de comando (BRADBURY, 2021; BRADBURY, CONRICODE, 2021; VAN STERKENBURG, 2021).

Entre os entrevistados, houve aqueles que reconhecem a existência desses estereótipos, especialmente aqueles que associam pessoas negras à força física e ao desempenho atlético, ao mesmo tempo em que questionam sua capacidade intelectual ou de liderança. Foi o caso de alguns representantes de mídia e treinadores.

Tais percepções estiveram em consonância com estudos realizados sobre a sub-representatividade de treinadores de minorias étnico-raciais no futebol europeu (BRADBURY, 2021; BRADBURY, CONRICODE, 2021; VAN STERKENBURG, 2021).

Porém, houve casos nesta pesquisa em que entrevistados reproduziram pensamentos estereotipados sobre treinadores e jogadores negros e o perfil ideal para comandar equipes de futebol.

Foi o caso dos dirigentes esportivos entrevistados, os quais os estereótipos aparecem, sobretudo, na forma de sua reprodução, sendo mobilizados em explicações relacionadas à suposta falta de formação educacional ou preparação intelectual de profissionais negros para ocupar cargos de liderança.

Esses resultados sugerem que os estereótipos raciais continuam a operar como um mecanismo simbólico que estrutura percepções sobre competência e liderança no futebol, influenciando expectativas, avaliações e, potencialmente, decisões de contratação, especialmente entre aqueles que detêm maior poder decisório nas equipes do futebol brasileiro, contribuindo, assim, para a manutenção da sub-representatividade do treinador negro na elite do futebol no país.

Por fim, a cultura e as políticas organizacionais voltadas à DEI são os últimos fatores de nível meso da estrutura da perspectiva multinível de análise de Cunningham analisados (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Os depoimentos dos dirigentes indicam que, embora exista alguma preocupação discursiva com valores como respeito, igualdade e diversidade, as equipes analisadas não apresentam políticas organizacionais formais voltadas à equidade, diversidade e inclusão. Os dirigentes descrevem iniciativas pontuais — como palestras, ações sociais ou práticas de gestão baseadas em valores individuais — que refletem mais a orientação pessoal de quem ocupa cargos de liderança do que diretrizes institucionais estruturadas. Em alguns casos, os próprios dirigentes reconhecem que tais iniciativas ocorreram de forma intuitiva ou informal, muitas vezes condicionadas pelas limitações administrativas e financeiras enfrentadas pelas equipes.

No que se refere à composição do quadro de funcionários, os relatos indicam a presença de alguma diversidade racial e de gênero em diferentes departamentos, incluindo casos de profissionais negros ou mulheres em posições de liderança.

Contudo, essa diversidade é apresentada pelos dirigentes como resultado de processos considerados “naturais” de contratação, e não de estratégias deliberadas de promoção da diversidade organizacional.

Assim, os depoimentos sugerem que, na ausência de uma cultura organizacional e de políticas institucionais estruturadas voltadas à DEI, a presença de profissionais negros em cargos de liderança ocorre de maneira limitada, o que tende a favorecer a continuidade de padrões tradicionais de recrutamento e seleção já estabelecidos e que também irão refletir no cargo de treinador da equipe principal.

Finalizando as considerações deste nível de análise, retoma-se a noção de *racismos*, no plural (ANTHIAS; YUVAL-DAVIS, 2005; GOLDBERG, 1993), apresentada na seção 2.2, a qual evidencia a complexidade, a diversidade e as múltiplas formas históricas de manifestação do racismo (BACK; CRABBE; SOLOMOS, 2001).

Uma dessas formas se expressa nos resultados apresentados, nos quais se observa que indivíduos pertencentes a grupos racialmente subalternizados podem reproduzir enquadramentos do racismo de cegueira de cor, estereótipos raciais e o discurso da meritocracia. Ao mobilizarem tais discursos, não apenas reforçam estruturas simbólicas que sustentam a desigualdade racial, como também limitam possibilidades de reconhecimento e enfrentamento do racismo.

No contexto brasileiro, os avanços e as medidas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial estiveram, historicamente, associados à atuação protagonista do Movimento Negro (JACCOUD; BEGHIN, 2002; SALES, 2023).

No entanto, no futebol brasileiro, observa-se a ausência de uma mobilização coletiva estruturada com esse caráter, o que pode estar relacionado, entre outros fatores, à internalização e à reprodução de discursos que minimizam ou negam o racismo, dificultando a articulação de ações voltadas ao seu enfrentamento.

6.2.3 Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente

Este terceiro tema, “Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente” emergiu da análise das entrevistas com base no Princípio 4 da TCR, o qual reflete a centralização da voz marginalizada e dá voz a quem sofre o racismo social (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009, 2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023), no caso desta tese, a do treinador negro.

Ele se relaciona com os fatores que afetam as oportunidades e experiências dos treinadores negros, de nível micro, ou seja, aqueles que operam no nível individual. Exemplos

incluem capitais de investimento, identidade pessoal e comportamentos autolimitantes (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Vale ressaltar que, conforme visto, as percepções dos treinadores negros não se restringem a este nível de análise. No entanto, é no nível micro que foram identificados e destacados os exemplos de capitais de investimento, identidade pessoal e comportamentos autolimitantes, específicos do nível micro.

O Quadro 6 apresenta a relação do Princípio 4 da TCR e os Fatores de Nível Micro da estrutura de análise de Cunningham.

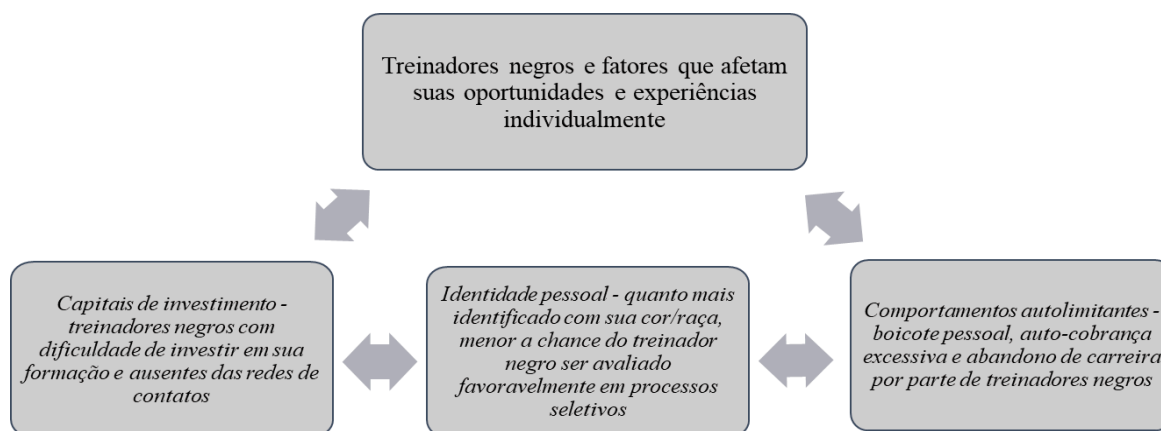
Quadro 6 - Relação entre o princípio 4 da TCR e os Fatores de Nível Micro da perspectiva multinível de análise de Cunningham

PRINCÍPIOS DA TEORIA CRÍTICA RACIAL	ESTRUTURA DE ANÁLISE DE CUNNINGHAM - FATORES DE ANÁLISE
Princípio 4 Reflete a centralização das vozes marginalizadas, valorizando a percepção daqueles que vivenciam o racismo, no caso desta tese, os treinadores negros.	Fatores de Nível Micro Operam no nível individual. Exemplos incluem capitais de investimento, identidade pessoal e comportamentos autolimitantes. Capitais de investimento - classificados em capital humano e capital social. Identidade pessoal - pode influenciar as experiências e as oportunidades de uma pessoa de duas maneiras: como ela se enxerga ou a forma como as outras pessoas veem ou percebem sua identidade. Comportamentos autolimitantes - boicote pessoal e autocobrança excessiva.

Fonte: elaborado pelo autor

Já a Figura 5 demonstra o tema e os sub-temas relativos à análise dos fatores de nível micro das entrevistas desta tese.

Figura 5 - Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente



Fonte: elaborada pelo autor

6.2.3.1 Capitais de investimento - treinadores negros com dificuldade de investir em sua formação e ausentes das redes de contatos

Os capitais de investimento estão classificados em duas categorias: o capital humano e o capital social (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020). O primeiro está relacionado ao histórico educacional, às experiências e aos diferentes papéis que as pessoas tiveram e o potencial que elas podem seguir investindo em suas carreiras. O segundo diz respeito à rede de relacionamentos e conexões de trabalho que elas possuem. Essa rede está relacionada à quantidade de contatos, ao nível hierárquico desses e ao poder que possuem nas organizações (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Em relação ao capital humano, alguns dos entrevistados fizeram alusão às dificuldades que os profissionais negros têm em conseguir investir em seus estudos (ME1;TA1;TA2).

Imagino que muitos negros, mesmo tendo sido jogadores, têm mais dificuldade a ter acesso à preparação. Por exemplo, um profissional para ser técnico de futebol hoje ele tem que fazer um curso, tem certas exigências de estudo, de preparação, de diploma. (ME1).

Porque o negro, como sempre empregado, ele sempre teve dificuldade de ter acesso à informação e, consequentemente, a qualificação do branco sempre foi melhor que a do negro, porque economicamente o dinheiro sempre esteve ligado aos brancos. (TA1).

Mas assim, eu vejo muito pouco também negro na sala de aula e infelizmente é quando você chega num curso desse, a grande maioria ainda não é negra, né. Na verdade, a minoria é negra. (TA2).

Outros entrevistados se referiram aos custos elevados dos cursos das licenças da CBF, obrigatórios para tornar-se treinadores em equipes profissionais de futebol no Brasil. Entre os representantes da mídia esportiva, ME1 e ME3 comentaram a respeito.

Ele tem que ter licenças. Exatamente. Tem que estudar e tal e adquirir uma licença da CBF que custa muito dinheiro. (ME1).

E até porque é muito caro se formar como um treinador ou um executivo de futebol. E o curso da CBF, por exemplo, de treinador, para você ter a licença para poder treinar um time de série, profissional, sai mais de 50.000 reais. Então, é muito difícil para pessoas negras, principalmente aquelas que não foram atletas, conseguir bancar esses custos. (ME3).

Entre os treinadores, TA2, TA8, TA9 e TA11 também comentaram acerca do alto custo que é fazer os cursos das licenças da CBF.

Mas assim, eu acho que é pesado e salgado os valores. A gente que trabalha no futebol, né. Às vezes até tem um pouco mais de condição, mas assim a grande massa mesmo que almeja. É complicado, né. Um curso hoje da CBF é esse mesmo que eu vou fazer agora em dezembro, só de inscrição e 23.000 reais. Então é caro, pesado, né. E você não tem garantia alguma de que você vá né, que você não vai conseguir. Não, não te dá garantia nenhuma. Então é pesado fora, aí você tem logística para pagar também, para pagar alimentação, né. Então acaba que acontecendo uma formação acadêmica hoje vai sair por volta de 50, 60.000 reais. Então é um peso também para nossa sociedade, principalmente para aquelas pessoas que almejam ser treinador de futebol. É um grande obstáculo, né, o valor do curso. Mas, mas também não é o acho que só esse obstáculo. Eu acho que não é só esse obstáculo. (TA2).

É caro e na época já era, já era pesado, né. E hoje eu acredito que continua. O que mudou hoje nesses cursos é que eles estão colocando em outras

idades, né. São Paulo tem às vezes. Rio de Janeiro continua. Eu não sei se em BH eles colocaram e na época era só na Granja Comary. Então, além do curso, nós tínhamos ainda teve uma, uma licença que eu fiquei 15 dias lá. Você tinha estadias para ficar, hotel, alimentação. Era pesado para fazer assim. Era, era financeiramente era bem pesado. (TA8).

Penso que é um momento bem importante, mas penso que os cursos podem ser mais democráticos, porque os valores ainda são muito caros para que todos tenham acesso. Claro que né, hoje, se a gente também pegar a questão dos cursos que a gente estava falando da questão dos cursos da CBF, eles são caros, são onerosos. A gente sabe que uma parcela muito pequena, uma parcela muito pequena na população de ex-atletas, é bem remunerada, né. 3% de ex-atletas recebem acima de dez salários mínimos uma pesquisa, a última pesquisa que eu tive conhecimento, né. E os cursos hoje eles já vão inadvertidamente fazer filtros e outros filtros pela parte financeira, que vão acabar também impactando e terminando no mesmo lugar. (TA9).

Há uma necessidade e uma realidade hoje, infelizmente, caro. O curso ele é aberto a todos, porém é um curso caro que às vezes dificulta realmente você conseguir fazer esse curso, né. Pra você fazer o curso, no comecinho, na Licença A, na oportunidade e junto com a Licença PRO, você gasta em torno de 40 a 50000. Eu acho que é um curso realmente muito caro. (TA11).

Os achados acima evidenciam as dificuldades que os treinadores negros têm relacionadas às licenças obrigatórias da CBF. Na Europa, os treinadores de minorias étnico-raciais expressaram dificuldades com os cursos das licenças da UEFA, obrigatórias naquele continente (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018).

Foi o que demonstrou o estudo de Bradbury, Van Sterkenburg e Mignon (2018), o qual baseou-se em dados originais de entrevistas com 40 treinadores de elite pertencentes a minorias étnico-raciais da Inglaterra, França e Holanda, e identificou uma série de fatores limitantes que têm restringido o potencial e a concretização de oportunidades de progressão na carreira e na transição de jogador para treinador no futebol profissional.

Naquele estudo, cerca de metade dos entrevistados, nos três países, relatou experiências negativas relacionadas ao acesso e à realização de cursos de formação de treinadores das licenças da UEFA. Um exemplo dado por quase todos os entrevistados, foi as

diferentes formas de racismo, intencionais e não intencionais, no ambiente de formação dos cursos (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018).

Em relação ao capital social, ou seja, à rede de relacionamentos dos treinadores, TA3, TA4, e TA11 comentaram acerca do grupo fechado que existe entre seus pares brancos, a rede de contatos ou o *networking*, e o mercado de trabalho e a dificuldade que é fazer parte dessa rede.

Mas a grande maioria é Ah, eu tenho o meu treinador. Meu treinador saiu. Aí eu vou em busca. Agora eu vou no mercado. A quem se encaixa no perfil do clube? O Fulano, cicrano, beltrano. Para mim, hoje a grande maioria trabalha dessa forma. Na verdade é uma bolha. É dentro dessa bolha estão vários treinadores que circulam entre eles mesmo. Eu ainda não estou dentro dessa bolha. Eu estou trabalhando, estudando também pra que eu possa entrar dentro dessa bolha. E é dessa forma que funciona hoje. Mas quando você pega dentro dessa bolha, você só vai achar um ou dois negros. Porque não tem. Porque são poucos. Porque dentro da bolha, quando ele pega a lista dele dos treinadores no mercado, não tem. Se tem um ou dois, não muitos. E eu dentro da minha bolha, daqueles 20, 30, 50 nomes que eu tenho, só tem um ou dois negros. Então, se não deu certo até agora, não vai ser comigo que vai. (TA3).

Passa muito pela questão do no profissional, o *networking* e também o caráter simbólico que aquele treinador tem no momento. Ela se dá talvez não pela, pelo histórico daquele aquele treinador ou por algum perfil de jogo de de caráter da equipa, aquele treinador e muito mais, talvez pelo momento em que aquele treinador está vivendo. E isso, como eu falei, talvez aliado a uma questão do network. (TA4).

A gente sempre brincava assim que tem um é uma panela. E quem tem a turma que fica no cabo, né. E de vez em quando essa turma sai do cabo e cai pra dentro da panela, né. E hoje em dia, hoje tá desse jeito, né? Num. Numa situação diferente, né, porque hoje tem muito estrangeiros, né? Agora ele só vai ter oportunidade se o mercado abrir. Não adianta só eu me capacitar e o mercado está fechado, né. Rapaz, Eu. Eu. Eu só fiquei no cabo, ainda não fui pra dentro dessa panela não, né? Até porque eu não, eu eu falo assim porque

você tem que ter possibilidade de dirigir o top 12 do futebol brasileiro. (TA11).

No mesmo estudo europeu citado acima, a maioria dos treinadores entrevistados também mencionou a forte dependência contínua dos clubes de futebol profissional em redes de contato (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018).

Outrossim, embora um pequeno número de entrevistados com trajetória como ex-jogadores profissionais tenha relatado ter conseguido acessar cargos de treinador por meio dessas redes “internas” do futebol, houve um forte consenso de que esse tipo de experiência ainda é relativamente rara (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018).

Outro estudo que aborda a influência do capital social sobre os treinadores negros é o de Day e McDonald (2010). O objetivo daquele estudo foi analisar a influência da raça e do capital social nas promoções de 320 treinadores assistentes de futebol americano universitário (DAY; MCDONALD, 2010).

Os resultados mostraram que o capital social tem grande importância para as promoções, mas seu impacto depende da cor ou raça do indivíduo, sendo que os treinadores negros tendem a ser mais prejudicados nesse sentido. Os achados destacam a importância e a complexidade das relações entre cor ou raça, capital social e mobilidade ocupacional (DAY; MCDONALD, 2010).

Sendo assim, em relação aos capitais de investimento, percebe-se que tanto o capital humano, quanto o capital social colocam os treinadores negros em desvantagem em relação aos seus pares brancos, o que contribui para a sua sub-representatividade nas equipes de elite do futebol brasileiro.

No que tange à formação e aos cursos das licenças da CBF, percebe-se que os profissionais negros têm mais dificuldade para arcar com os altos custos para obter as certificações obrigatórias para dirigir equipes das Séries A e B do campeonato brasileiro.

Em se tratando das redes de contato e *networks*, os treinadores negros estão fora do principal círculo de treinadores de elite do futebol brasileiro composto, majoritariamente, por treinadores brancos, o que torna sua inserção no mercado ainda mais difícil.

6.2.3.2 Identidade pessoal - quanto mais identificado com sua cor/raça, menor a chance do treinador negro ser avaliado favoravelmente em processos seletivos

A identidade pessoal pode influenciar as experiências e as oportunidades de uma pessoa de duas maneiras: A primeira é como ela se enxerga, ou seja, qual parte de sua identidade pessoal é crítica para ela. A segunda é de como as outras pessoas veem ou percebem a identidade de uma determinada pessoa (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

No segundo caso, tomadores de decisão no esporte tendem a avaliar profissionais negros que se identificam fortemente com sua cor/raça de forma menos favorável nos processos de seleção para os cargos em disputa (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Sendo assim, esses profissionais estão mais suscetíveis a serem discriminados e a receberem propostas salariais mais baixas (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020). Esse pode ser o caso dos treinadores entrevistados nesta pesquisa, dentre os quais, a maioria se identificou como sendo preto ou negro, sendo que alguns expressaram o orgulho que têm de se identificarem dessa forma.

Eu sou negro e sempre tive consciência disso. (TA2).

Tenho orgulho de ser preto. (TA11).

Tenho orgulho da minha cor. (TA1).

Eu sou um treinador negro. (TA7).

Eu sou um homem negro. (TA3).

Nós, como indivíduos negros. (TA9).

Nós éramos todos negros ali. (TA8)

A forma como a identidade de um profissional pode influenciar suas oportunidades foi constatada em diferentes estudos (STEWART; CUNNINGHAM, 2015; VICK; CUNNINGHAM, 2018; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2019).

Em Vick e Cunningham (2018), o objetivo da pesquisa foi analisar como pessoas brancas avaliam candidatos negros norte-americanos com uma forte identidade racial, a cargos de comando em organizações esportivas. Os resultados da pesquisa sugerem que

pessoas brancas tendem a avaliar profissionais de minorias étnico-raciais que possuem uma forte identificação com sua cor/raça, como sendo menos compatíveis com os postos concorridos.

Isso ocorre, provavelmente, porque há a crença de que essas pessoas desafiam o status quo e as estruturas sociais que privilegiam alguns (no caso, brancos) em detrimento de outros (STEWART; CUNNINGHAM, 2015).

Em Rankin-Wright, Hylton e Norman (2019), a pesquisa realizou uma análise crítica dos processos racializados e de gênero que reforçam desigualdades entre treinadores esportivos e para tanto entrevistou treinadores e treinadoras negras e de minorias étnico-raciais do Reino Unido.

O estudo demonstrou que para que a inclusão de um treinador se tornasse possível, um dos treinadores precisou, de forma consciente, deixar em segundo plano certas “diferenças etnoculturais”, alinhando sua identidade às expectativas da branquitude institucional e às tradições de treinadores esportivos (RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2019).

Assim, esses estudos evidenciam que treinadores negros que se identificam mais fortemente com sua cor/raça podem enfrentar avaliações menos favoráveis por parte de tomadores de decisão, e assim, serem mais discriminados e receberem menos oportunidades, o que contribui para a manutenção de sua sub-representatividade no futebol brasileiro.

6.2.3.3 Comportamentos autolimitantes - boicote pessoal, auto-cobrança excessiva e abandono de carreira por parte de treinadores negros

Treinadores negros, por conta dos efeitos de preconceitos, discriminações e barreiras raciais estruturais e organizacionais a que estão sujeitos a vivenciarem, tendem a ter um comportamento de boicote pessoal, auto-cobrança excessiva e também podem optar por desistir ou abandonar suas carreiras (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Como consequências, pode haver queda na performance, a não busca por promoções, deixar um determinado cargo ou o esporte como um todo. Além disso, podem perder oportunidades, ter retorno negativo quanto aos seus trabalhos e chances limitadas de progresso (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Entre os treinadores entrevistados, alguns manifestaram que não desejavam tentar alcançar o posto de treinador principal ou conheciam atletas ou colegas que tinham expressado algo nesse sentido.

Então, até uns anos atrás, na verdade, isso tinha adormecido dentro de mim, né. Eu, sinceridade, eu achava que para ser auxiliar tava ok. (TA2).

Eu acho sim, que o negro na verdade é, às vezes ele não acredita muito, certo. E ele pode ser tão bom quanto qualquer outra outra pessoa, né. (TA2).

Eles não querem ser treinador principal. Eles não querem ser treinador principal. E o objetivo dele é permanecer no clube durante anos. Eles não querem abrir mão de arriscar e deixar a família em casa, tá? Ele falou Ah, e uma aí esse amigo meu eu conversei com ele, ele falou ah, é meio instável e tal, Aí você vai de auxiliar de treinador. (TA5).

O jogador, um dos jogadores mais profissionais que nós temos. É um jogador que eu olho para ele. Ele tem toda, toda o jeito de ser, um dia, um bom comando. E ele não quer. Ele falou comigo, ele não quer. (TA7).

Eu posso dar uma percepção, mas talvez seja um sentimento, né, sentimento meu de que, né, percebendo a dificuldade do acesso, né, esses atletas acabam ocupando esses cargos como auxiliares e não, não buscando, né, não tendo a motivação para se projetar, para ser treinador principal, né, visando pensando nessa dificuldade de acesso e justamente vendo todos esses dados, todos esses números que você nessa pesquisa mostra, né. Isso mesmo, por vezes já mostram uma desmotivação para o indivíduo negro, né. Da dificuldade desse acesso, né. (TA9).

Então ele prefere ficar ali de auxiliar eterno. Tá entendendo? (TA10).

Em relação a autocobrança excessiva, alguns treinadores manifestaram que por serem negros devem trabalhar, desempenhar ou se esforçar mais que os brancos para conseguirem resultados semelhantes. TA1, TA2, TA7, TA8, TA9 e TA11 expressaram algo nesse sentido.

Nada foi fácil para mim, para você, para os negros, nada. Sempre custa um pouco mais. Saber que nós somos capazes sim, nós mesmos temos que assumir isso, que não tem nada determinado para A, B ou C e que se nós tivermos nos prepararmos para ocupar esse espaço, esse espaço vai ser nosso. Eu me sinto assim. Estou representando uma classe de pessoas que

não terão essa oportunidade. Então, sempre que saio de casa para vir para cá e para onde eu trabalhava e trabalhei, sempre representando, levo comigo isso de representar essa classe, de estar abrindo portas. (TA1).

Barreira (para se tornar treinador principal) Donald tem todo o segmento, né? A verdade é essa tudo que tudo que você vai fazer tem as dificuldades da vida, né. Principalmente para nós. Nós temos que às vezes provar duas vezes, né. Estou referindo a nossa, a nossa tonalidade de pele, que infelizmente é uma barreira, a gente não pode ser hipócrita falar que não existe, né. Eu acho que nós temos por obrigação estudar mais e se preparar melhor, porque nós temos que ser nós. Não temos que ser bom no que fazemos, nós temos que ser muito bom no que fazemos pra gente conseguir os objetivos nossos. Agora que eu falo sempre, você tem que ser uma pessoa muito instruída, de muita personalidade, né, não teimosia, mas de muita personalidade para você romper, né? Com esses tabus ou com essas barreiras que a vida te de na verdade te apresenta, né. Então nós começamos a falar que você tem a barreira já da raça, né, da cor. Como eu disse, você tem que provar as vezes duas vezes, né. (TA2).

Então, o que eu gostaria também é que todos esses que tem a minha cor tenha personalidade. Vai pra formação, vai pro trabalho, vai pra disputa, entende? Não é uma disputa de você impor. Você pode impor sim, com conhecimento. Você pode impor sim, pela sua formação. (TA7).

Acho que nós não vamos poder ficar esperando a ação não, nós que teremos que mudar isso aí, e a gente vai, a gente está mudando. Vai dar, talvez demore, mas não, não vejo assim nenhuma ação, alguma lei, alguma situação, talvez de cota, como se colocou nas universidades. No futebol eu acho que vai ter que ser na marra. (TA8).

E é a gente como indivíduo negro, a gente sempre se sentiu no dever de estar sempre mais capacitados. (TA9).

Pode ter certeza que isso não vai fazer com que diminui a minha, a minha força, o meu trabalho, o meu desejo, a minha capacidade, me capacitar cada vez mais pra que eu possa chegar. Só que nós, enquanto negros, pretos, a gente tem que tá batalhando, continuar lutando, né. Se nós tivemos que dar

dez passos pra chegar no nosso objetivo, diferente do branco que vai dar cinco e vai conquistar, não vamos se vitimizar, vamos dar os dez, vamos dar os dez. Porque desta maneira que a gente vai abrir, vai abrir caminho, vai pavimentar, pavimentar caminho pra mais negros terem oportunidades. Porque a nossa voz, ela ecui pra que outros negros também possam vir a ter oportunidade e assim sucessivamente. A gente sabe que a concorrência é grande, né. E pra nós é mais ainda. Eu falo sempre pro pras pessoas que estão próximo a mim e são da minha cor, que estão ou tem vontade de estar dentro do futebol. Falei meu, se capacita cara, porque pra nós o quanto tu vai dar um passo, nós vamos ter que dar dois passos. Você vai ter que se capacitar mais, o cara olhar pra você e ver que você tem capacidade. (TA11).

O dirigente DG1, que é negro, também expressou o trabalho redobrado que os negros fazem para alcançar seus objetivos.

A melhor maneira da gente defender a raça é essa, né. Eu, eu, eu tenho isso comigo. A melhor maneira de eu mostrar que, poxa, vale a pena você investir no negro e eu fazendo o meu trabalho bem feito. Então o melhor exemplo tem que ser a gente, né? Então você, onde você tiver, aí um ou outro negro, pô, a gente como negro, cara. Porque só assim, Pô, mas o negro tem que fazer dobrado. Pô, cara, faça a dobrado e seja valorizado e depois saiba vender o teu preço. (DG1).

Dessa forma, os relatos acima evidenciam como as experiências de discriminação racial e a percepção de barreiras estruturais no futebol podem produzir comportamentos autolimitantes, manifestados tanto na hesitação em buscar posições de maior visibilidade, como o cargo de treinador principal, quanto na internalização de uma cobrança pessoal mais intensa.

Em pesquisa de Cunningham et al. (2017), demonstra-se que treinadores negros e de minorias étnico-raciais tendem a deixar a profissão de treinador mais cedo do que treinadores brancos, em função desses comportamentos autolimitantes. Os depoimentos dos treinadores desta pesquisa estão em consonância com os achados.

Sintetizando a análise dos resultados e discussão do tema “Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente”, o qual considera o Princípio 4 da TCR (HAWKINS; CARTER-FRANCIQUE; COOPER, 2017; HYLTON, 2009,

2018; SINGER, 2005; SILVA, 2023) e os fatores de nível micro da estrutura da perspectiva multinível de análise de Cunningham (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020), percebeu-se como estes têm o potencial de limitar as oportunidades e piorar as experiências dos treinadores negros do futebol brasileiro. Começando pelos capitais de investimento, passando pela identidade pessoal e terminando com comportamentos autolimitantes dos treinadores negros entrevistados.

Em relação aos capitais de investimento, o humano e o social, esses desempenham papel importante nas oportunidades de carreira dos treinadores de futebol. O capital humano refere-se à formação, experiência e qualificação profissional, enquanto o capital social diz respeito às redes de relacionamento e ao acesso a contatos influentes no mercado de trabalho (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Entre os entrevistados, foram destacadas dificuldades enfrentadas por treinadores negros no acesso à formação e qualificação, especialmente devido aos altos custos dos cursos das licenças da CBF, exigidos para atuar como treinador no futebol profissional. Esses cursos são custosos, tornando-se um obstáculo significativo, sobretudo para aqueles que não tiveram carreiras de atleta altamente remuneradas. Além disso, relatos indicam que a presença de negros nesses espaços de formação ainda é reduzida.

Essas mesmas dificuldades foram comentadas pelo Treinador B da dissertação de Da Silva Mamede (2018), vista em 5.1. Naquele caso, o entrevistado fez alusão à dificuldade que é conseguir obter formação acadêmica e as licenças de treinador da CBF, reforçando o que os entrevistados desta pesquisa evidenciaram.

As dificuldades dos treinadores no Brasil com as licenças obrigatórias da CBF para poderem exercer o cargo não são exclusivas daqui. Foi apresentado que na Europa treinadores negros e minorias étnico-raciais também têm experiências negativas, com a licença da UEFA (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018). Assim, cabe aos órgãos gestores do futebol mundial analisar esses dados e criar medidas para que a obtenção dessas licenças sejam inclusivas e sem traumas para os treinadores negros e de minorias étnico-raciais.

No que se refere ao capital social, os entrevistados destacaram a percepção da existência de redes de relacionamento restritas no futebol, descritas como “bolhas” ou “panelas”, nas quais circulam, predominantemente, treinadores brancos. Percepção semelhante foi constatada pelos treinadores negros e de minoria étnico-racial do futebol europeu (BRADBURY; VAN STERKENBURG; MIGNON, 2018).

A dificuldade de acesso a essas redes limita a inserção e a progressão de treinadores negros no mercado de trabalho. Assim, tanto no acesso à qualificação profissional quanto nas

oportunidades de *networking*, treinadores negros tendem a enfrentar desvantagens em relação aos seus pares brancos, o que contribui para a manutenção das desigualdades raciais na ocupação de cargos de treinador nas equipes das Séries A e B do futebol brasileiro.

Em relação à identidade pessoal, ela pode influenciar as experiências e oportunidades profissionais tanto pela forma como o indivíduo se percebe quanto pela maneira como é percebido por outras pessoas (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

No contexto desta pesquisa, os estudos (STEWART; CUNNINGHAM, 2015; VICK; CUNNINGHAM, 2018; RANKIN-WRIGHT; HYLTON; NORMAN, 2019) indicam que treinadores negros que expressam de forma mais evidente sua identidade racial tendem a ser avaliados de maneira menos favorável por tomadores de decisão, o que pode resultar em discriminação, menos oportunidades e propostas salariais inferiores (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Entre os treinadores entrevistados nesta pesquisa, a maioria se identificou como preta ou negra, e alguns manifestaram orgulho dessa identidade. No entanto, essa identificação mais explícita pode tornar esses profissionais mais vulneráveis a avaliações negativas e a restrições de acesso a posições de liderança no futebol.

A ausência de lideranças negras se mobilizando coletivamente e criando um Movimento Negro no futebol pode estar relacionada a este fato, ou seja, as pessoas negras não quererem se expor para não terem restrições de acesso no futebol.

Por fim, em relação aos comportamentos autolimitantes, a literatura indica que experiências de preconceito, discriminação e barreiras raciais estruturais e organizacionais podem levar treinadores negros a desistir de oportunidades, evitar posições de maior visibilidade ou abandonar a carreira, além de gerar autoexigência excessiva (CUNNINGHAM, 2010, 2019, 2020).

Nas entrevistas realizadas, alguns treinadores relataram que preferem permanecer como auxiliares ou que conhecem colegas que evitam buscar o cargo de treinador principal, muitas vezes devido à percepção das dificuldades de acesso e à instabilidade da profissão. Esse posicionamento vai ao encontro da pesquisa de Cunningham et al. (2017), a qual demonstrou que treinadores negros norte-americanos tendem a deixar a profissão mais cedo.

Ao mesmo tempo, diversos entrevistados afirmaram sentir a necessidade de se esforçar e se qualificar mais do que profissionais brancos para alcançar as mesmas oportunidades, reforçando a ideia de que pessoas negras precisam “provar mais” sua competência.

Esse sentimento também foi mencionado por um dirigente negro, que destacou a necessidade de desempenho superior como forma de legitimar a presença de profissionais negros no futebol.

Assim, os relatos evidenciam que as barreiras estruturais e as experiências de discriminação podem gerar tanto desmotivação e retração na busca por cargos de liderança, quanto uma postura de esforço redobrado como estratégia de superação.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, apresenta-se uma reflexão final sobre os principais achados desta tese, iniciando-se pela trajetória que conduziu à escolha do tema no contexto brasileiro. Em seguida, são retomadas a questão de pesquisa e seus objetivos, bem como apresentadas recomendações de combate ao racismo e medidas voltadas à promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro. Por fim, são discutidas as limitações do estudo e suas implicações teóricas e práticas, além de sugestões para futuras pesquisas relacionadas ao tema.

O projeto de pesquisa que deu origem a esta tese teve como ponto de partida o interesse em investigar cargos de liderança na gestão do esporte e compreender como o racismo influencia a ocupação desses postos por pessoas negras. Dada a amplitude do tema, optou-se por delimitar o campo empírico ao futebol masculino. A partir de buscas iniciais em bases de dados acadêmicos, definiu-se como objeto de estudo o treinador negro e sua sub-representatividade no futebol brasileiro, temática amplamente explorada em outros contextos, países e modalidades, mas ainda pouco investigada no Brasil.

A partir daí, a questão de pesquisa foi redefinida, passando a ser “Como que o racismo influencia a representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro?”. O objetivo geral também foi reformulado para “Examinar como o racismo influencia a representatividade de treinadores negros na elite do futebol brasileiro (Equipes Séries A e B), a partir da percepção de stakeholders chave”.

Em relação à questão de pesquisa e ao seu objetivo geral, destaca-se, inicialmente, o racismo no Brasil e sua profunda vinculação ao período escravocrata. Esse contexto não foi marcado apenas por opressão, mas também por diversas formas de resistência da população negra, dentre as quais se sobressaem a formação de comunidades autônomas conhecidas como quilombos. Entre elas, destaca-se o Quilombo dos Palmares, considerado o mais emblemático, sob a liderança de Zumbi.

No período pós-abolição, ressalta-se a forma com que o racismo foi praticado no país, transitando da defesa do racismo científico para a promoção da ideologia da democracia racial. Esta se caracteriza por um modo velado de manifestação do racismo, sustentado pela ideia de sua inexistência no país, em função da suposta cordialidade das relações étnico-raciais e do alegado caráter harmonioso da miscigenação racial entre brancos, negros e indígenas.

É nesse contexto que emerge outro importante coletivo negro de resistência, o Movimento Negro, que desempenhou papel protagonista e fundamental na luta contra o racismo, a desigualdade racial e na desmistificação da ideologia da democracia racial, contribuindo para que o Estado brasileiro passasse a reconhecer o racismo como fenômeno estrutural.

Nesse cenário, a partir da redemocratização do país e especialmente após a participação do país na Conferência de Durban em 2001 na África do Sul, observa-se uma alteração nas políticas públicas, com a transição de abordagens predominantemente universalistas para a adoção de ações específicas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial, organizadas nos tipos repressivas, valorizativas e afirmativas.

Desde então, são implementadas inúmeras políticas públicas e leis em diferentes segmentos e setores da sociedade brasileira. Estas ações vão desde a ampliação da produção de dados desagregados por cor/raça, bem como a implantação da Lei do Racismo, com punição prevista para todo tipo de discriminação ou preconceito, assim como à elaboração da proposta do Programa de Anemia Falciforme e a inclusão do quesito cor/raça nos formulários oficiais, nacionalmente padronizados, de Declaração de Nascidos Vivos e de Declaração de Óbitos.

Destacam-se as políticas e programas de ações afirmativas, como, por exemplo, a instituição de cotas no ensino superior público federal e, no serviço público federal e mais recentemente a instituição do Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA).

Além disso, foi desenvolvido o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), bem como organizadas cinco Conferências Nacionais de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR) e, mais recentemente, o STF reconheceu a existência do racismo estrutural no país e o governo brasileiro incorporou a igualdade racial como eixo estratégico do desenvolvimento nacional, por meio da proposição do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 18 (ODS 18 – Igualdade Racial).

Apesar de todas essas ações e medidas de combate ao racismo e de promoção da igualdade étnico-racial, o futebol brasileiro esteve à margem da maioria delas, principalmente no que diz respeito à produção de dados desagregados por cor/raça e à implementação de políticas de promoção da igualdade étnico-racial, especialmente as ações afirmativas.

Vale ressaltar que o futebol chegou ao país no final do século XIX, no período pós-abolição, e, desde o início, o racismo esteve presente de maneira determinante em todo o processo de sua consolidação. Inicialmente, os negros eram proibidos de jogar, barreira que foi sendo rompida, primeiramente nos clubes, em seguida, na seleção brasileira.

A participação dos jogadores negros foi fundamental na conquista dos cinco títulos mundiais que o Brasil possui no futebol, e esse destaque fez com que esses atletas passassem a ocupar cada vez mais espaço nas equipes do país, contribuindo para a falsa ideia de que, por haver diversidade no campo, existe uma democracia racial na modalidade.

Essa percepção mascarou a desigualdade racial que existe nas equipes e no futebol, contribuindo para a ausência em alguns avanços que outros setores do país alcançaram em relação à produção de dados e à medidas de promoção da igualdade étnico-racial.

As medidas de combate ao racismo e de promoção de igualdade étnico-racial que existem no futebol brasileiro e internacional são muito mais voltadas às ações repressivas e às valorizativas. Nem FIFA, nem UEFA, nem CONMEBOL ou CBF reconhecem formalmente a existência do racismo estrutural na modalidade, suas consequências, nem promovem medidas de reparação das desigualdades, incluindo programas de ações afirmativas. O Brasil poderia ser referência nesse aspecto, mas, ao contrário, está muito aquém.

Isso foi constatado a partir da revisão da literatura e da identificação do status de representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro, que corresponde ao objetivo específico 1 desta tese. Neste levantamento observou-se a inexistência de dados desagregados por cor/raça no futebol do país, bem como a escassez de trabalhos acadêmicos relacionados à temática no Brasil.

Além disso, evidenciou-se que o tema é estudado há mais de duas décadas em algumas regiões do mundo, sendo que os EUA e o Reino Unido lideram as pesquisas acerca da temática. Em relação à modalidade futebol, a Inglaterra é o local do mundo onde existem mais pesquisas a respeito do tema.

Esses achados evidenciaram o estado da arte do objeto no mundo, mas não revelaram o *status* da representatividade do treinador negro no futebol brasileiro. Isso foi analisado por meio de duas pesquisas com a participação do autor desta tese que examinaram a representatividade racial dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos dos clubes participantes da Série A do Campeonato Brasileiro de futebol masculino de 2023 e dos Campeonatos Brasileiros Masculinos Séries A e B de 2024.

Os resultados dessas pesquisas constatarem a sub-representatividade do treinador negro. Compreender o que leva a esse cenário corresponde ao segundo objetivo específico, ou seja, identificar e analisar como o racismo, sob a lente da Teoria Crítica Racial (TCR) e da estrutura multinível de Cunningham, influencia a representatividade do treinador negro na elite do futebol brasileiro, com base na percepção de treinadores e auxiliares técnicos negros, proprietários e presidentes de equipes e representantes da mídia esportiva.

Dessa forma, a análise temática revelou o tema “Elementos do racismo na sociedade que influenciam a representatividade do treinador negro”, fulcrado no Princípio 1 da TCR e nos fatores de nível macro, evidenciando que as oportunidades e experiências dos treinadores negros nas equipes de elite do futebol brasileiro são influenciadas por um conjunto de elementos que operam no ambiente societal (macro) em que a modalidade está inserida.

O Princípio 1 da TCR compreende o racismo como um fenômeno estrutural, enraizado e persistente nas instituições sociais, e não como um evento isolado ou excepcional. Nesse sentido, o racismo estrutural presente na sociedade brasileira também se manifesta no futebol, porém, sem o reconhecimento formal dessa manifestação por parte dos órgãos gestores da modalidade, talvez por considerarem que exista uma democracia racial em função da diversidade existente entre os jogadores.

Essa posição resulta na ausência de dados desagregados por cor/raça no futebol brasileiro, o não reconhecimento da desigualdade racial nos diferentes setores da modalidade e, por conseguinte, a inexistência de medidas de promoção da igualdade étnico-racial, como, por exemplo, políticas de ações afirmativas que existem em diversos setores da sociedade brasileira.

Ademais, a influência de diferentes *stakeholders* do futebol reforçam dinâmicas que contribuem para a manutenção da sub-representatividade de treinadores negros nas equipes das Séries A e B.

Nesse contexto, torna-se evidente que a superação dessa desigualdade demanda não apenas o reconhecimento do problema, mas também a implementação de medidas e políticas de promoção da igualdade étnico-racial que promovam maior equidade racial na ocupação dos cargos de treinador no futebol brasileiro.

Assim, ao se pensar em medidas de promoção de promoção da igualdade étnico-racial no futebol brasileiro, recomendações abrangendo fatores macro que influenciam as oportunidades e experiências de treinadores negros devem ser propostas.

Em relação ao segundo tema, “Mecanismos do racismo nas organizações que limitam as oportunidades e pioram as experiências dos treinadores negros”, relacionado aos fatores de nível meso da perspectiva multinível proposta por Cunningham, à luz do Princípio 2 da TCR, evidenciou-se que a sub-representatividade de treinadores negros nas equipes da elite do futebol brasileiro é produzida e sustentada por um conjunto articulado de mecanismos organizacionais, simbólicos e relacionais.

Conforme postula o nível meso da perspectiva multinível proposta por Cunningham, as tomadas de decisão organizacionais são influenciadas por vieses de liderança que estão

enraizados nas práticas, normas e rotinas das organizações, operando de maneira muitas vezes naturalizada e invisibilizada.

Nesse sentido, ideologias como o racismo de cegueira de cor e o discurso da meritocracia operam como enquadramentos interpretativos que minimizam ou individualizam as desigualdades raciais, deslocando a explicação da sub-representatividade para aspectos individuais e ocultando a atuação de estruturas raciais mais amplas.

Ao mesmo tempo, práticas de discriminação organizacional manifestam-se em diferentes momentos da trajetória profissional, restringindo o acesso às primeiras oportunidades, impondo padrões diferenciados de avaliação e reconhecimento e limitando a mobilidade de treinadores negros no mercado. Paralelamente, a branquitude estrutura redes de poder e de confiança que orientam os processos de contratação e circulação profissional, enquanto os estereótipos raciais moldam percepções sobre competência, intelectualidade e liderança.

Além disso, observou-se que treinadores e auxiliares técnicos reproduzem enquadramentos do racismo de cegueira de cor, estereótipos raciais e o discurso da meritocracia, demonstrando umas das formas pelas quais o racismo se manifesta, ou seja, ao levar as próprias vítimas a reproduzi-lo, reforçando estruturas simbólicas que sustentam a desigualdade racial, bem como limitando as possibilidades de reconhecimento e enfrentamento do fenômeno.

A internalização e reprodução desses discursos dificultam a articulação e a mobilização coletiva, como, por exemplo, a criação de um Movimento Negro no futebol, o que em outros setores da sociedade brasileira foi determinante para os avanços alcançados até o momento em relação ao combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial.

Representantes da mídia esportiva também reproduziram discursos e pensamentos relacionados às ideologias, à raça e ao racismo. A mídia esportiva possui um importante papel de formadora de opinião, e a reprodução destas ideologias pode contribuir para que o racismo e suas consequências não sejam identificados e combatidos no futebol.

Esses elementos são reforçados pela ausência de culturas organizacionais e de políticas institucionais estruturadas voltadas à diversidade, equidade e inclusão (DEI), o que faz com que eventuais manifestações de diversidade ocorram de forma dispersa e dependam de iniciativas individuais.

Dessa forma, os resultados sugerem que a hegemonia branca no cargo de treinador nas equipes da elite do futebol brasileiro não é apenas resultado de escolhas individuais ou circunstâncias de mercado, mas expressão de dinâmicas institucionais que, ao operar em

níveis organizacionais, contribuem para a reprodução e legitimação das desigualdades raciais no futebol profissional brasileiro.

Por fim, o tema “Treinadores negros e os fatores que afetam suas oportunidades e experiências individualmente”, com base nos fatores de nível micro, evidenciou que as trajetórias e oportunidades dos treinadores negros no futebol brasileiro são influenciadas por um conjunto de fatores inter-relacionados que operam no plano individual.

As limitações no acesso aos capitais de investimento e ao social, as percepções e avaliações associadas à identidade racial e os efeitos psicológicos e comportamentais decorrentes de experiências recorrentes de discriminação contribuem para restringir a inserção e a progressão desses profissionais nos cargo de treinadores principais.

Entre as barreiras elencadas no processo formativo pelos treinadores negros estão o acesso aos cursos das licenças da CBF, que são exigidas para que um profissional possa atuar em equipes de elite no Brasil, e que têm um custo elevado para os treinadores negros.

Já em relação ao capital social, o destaque foi a existência de redes de relacionamento, às quais os treinadores negros têm pouco acesso. A dificuldade de acesso compromete a inserção e a progressão no mercado de trabalho por parte desses profissionais.

Ao mesmo tempo, todo o cenário em que se encontram gera comportamentos autolimitantes, fazendo com que muitos evitem posições de maior visibilidade ou abandonem suas carreiras de forma precoce. Os que persistem, respondem a esse cenário com autocobrança excessiva e estratégias de resistência baseadas em maior qualificação, esforço e busca por reconhecimento profissional, o que não acarreta, necessariamente, mudanças no *status quo* dos treinadores negros brasileiros.

Em relação à identidade pessoal, apesar da maioria dos treinadores e auxiliares técnicos terem se identificado como negros, isso não quer dizer, necessariamente, que haja um maior conhecimento ou letramento étnico-racial.

Além disso, a identificação racial explícita é desencorajada pelo mercado, pois, aqueles que a expressam, tendem a ser avaliados de maneira menos favorável por tomadores de decisão, o que pode resultar em discriminação, menos oportunidades e propostas salariais inferiores. Esses fatores também podem contribuir para a não mobilização coletiva, o que pode contribuir com a inexistência de um Movimento Negro no futebol.

As percepções dos treinadores e auxiliares negros dialogam com o Princípio 4 da TCR, que enfatiza como as experiências vividas e as narrativas de indivíduos racializados são fundamentais para compreender os impactos do racismo, revelando como ele se manifesta de maneira concreta no cotidiano e influencia subjetividades, decisões e trajetórias.

Assim, os resultados relativos a este tema indicam que as experiências individuais e as percepções construídas ao longo das trajetórias profissionais exercem influência significativa nas decisões, aspirações e estratégias adotadas pelos treinadores negros em suas carreiras no futebol brasileiro; portanto, medidas de promoção da igualdade étnico-racial também devem ser pensadas no nível micro.

Essas medidas estão entre as recomendações para a promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro, que corresponde ao objetivo específico 3 desta tese.

7.1 RECOMENDAÇÕES PARA O COMBATE AO RACISMO E À PROMOÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NA GESTÃO DO FUTEBOL BRASILEIRO

O objetivo desta seção é apresentar recomendações para o combate ao racismo e a promoção da igualdade étnico-racial na gestão do futebol brasileiro. Para tanto, alguns pontos devem ser retomados.

O primeiro deles é que ao se apresentarem as recomendações estar-se-á cumprindo o Princípio 3 da TCR, que possui compromisso com a justiça social e incorpora elementos de libertação e transformação. A busca pela justiça social e racial na gestão do esporte brasileiro é um dos propósitos desta tese e entende-se que as recomendações contribuirão para esse fim.

Em seguida, recorda-se que no livro *“Race, Ethnicity and Racism in Sports Coaching”* (LUSTED; BRADBURY; VAN STERKENBURG, 2020, p. 244) os autores propõem quatro temas de políticas e intervenções, os quais consideram essenciais para o enfrentamento das desigualdades étnico-raciais relacionadas aos treinadores no esporte.

Os temas são os seguintes: 1) estabelecer abordagens e ações multinível para combater a desigualdade racial entre treinadores(as); 2) desenvolver e implementar políticas robustas de intervenção; 3) desenvolver e implementar programas educacionais e de formação; e 4) aumentar redes de relacionamento, o capital social e as oportunidades para os treinadores de minorias étnico-raciais.

Sendo assim, as recomendações propostas nesta tese seguem as propostas acima e estão organizadas em ações multinível nos níveis societal, organizacional e individual, incorporando, respectivamente, os temas 2, 3 e 4.

Ademais, além da organização das recomendações em níveis, as propostas de enfrentamento do racismo e de promoção da igualdade étnico-racial estão estruturadas a partir

dos eixos de intervenção propostos por Jaccoud e Beghin (2002), que são as ações valorizativas e as ações afirmativas.

As ações de caráter repressivo não são incorporadas nesta tese, pois considera-se que elas estão contempladas e são constantemente aprimoradas pelos órgãos gestores do futebol internacional e nacional, bem como pela existência de legislação no Brasil voltada à repressão de atos discriminatórios.

7.1.1 Recomendações no nível macro / societal

As recomendações no nível macro (societal) são orientadas a serem implementadas pelos órgãos gestores do futebol e do esporte do país. Elas estão organizadas em três tipos: genéricas, ou seja, as que não estão necessariamente ligadas a medidas específicas, bem como as afirmativas e as valorizativas.

7.1.2.1 *Recomendações no nível macro – genéricas*

- a) Admissão formal por parte dos órgãos gestores do futebol e do Ministério do Esporte da existência do racismo estrutural no futebol e das desigualdades raciais que dele advêm;
- b) Produção e publicização regular de dados desagregados por cor/raça, utilizando as definições do IBGE, sobre jogadores profissionais e das categorias de base, treinadores, integrantes da comissão técnica e ocupantes de cargos de gestão das equipes de futebol. Recomenda-se que seja utilizada a metodologia da auto-declaração para a identificação da cor/raça dos indivíduos;
- c) Produção de dados desagregados por cor/raça dos participantes dos cursos de licenças da CBF, utilizando as definições do IBGE. Recomenda-se que seja utilizada a metodologia da auto-declaração para a identificação da cor/raça dos indivíduos;
- d) Cobertura, divulgação e encontros de debate regulares, por parte da mídia esportiva, dos dados desagregados por cor/raça levantados, dos resultados relacionados às medidas de promoção da igualdade étnico-racial que forem implementadas e sobre as diferentes formas pelas quais o racismo existe no futebol brasileiro.

7.1.2.2 Recomendações no nível macro – ações afirmativas

Criação do “Programa do Futebol de Ações Afirmativas”, inspirado no “Programa Federal de Ações Afirmativas”, (Brasil, 2023), o qual contemple diferentes modalidades de ações afirmativas, objetivos e que seja implementado pelos órgãos gestores e equipes de futebol, seguindo um plano de ação (tipo o da administração pública). Seguem abaixo algumas propostas:

a) Políticas de cotas ou reserva de vagas:

- Em cursos das licenças da CBF*;
- Para o preenchimento de vagas de treinadores das equipes das categorias de base do futebol profissional do Brasil* - apesar de não haver dados acerca da representatividade racial dos profissionais e treinadores das categorias de base no Brasil, presume-se que em nelas também exista a sub-representatividade de treinadores negros, e pensa-se que, por meio dela, treinadores negros formados nos cursos da CBF tenham mais oportunidades de trabalhar e que isso reflita na liderança das equipes profissionais.

* Ambos os casos seriam conectados com a modalidade “b” desta proposta, a seguir.

b) Bonificações ou critérios diferenciados de pontuação em processos seletivos:

- dos treinadores das categorias de base do futebol profissional brasileiro. No processo de contratação, implementar um “Código obrigatório de recrutamento” e uma Regra de contratação de treinadores da base”, inspirados nos casos do futebol inglês e do futebol americano. No primeiro caso, é estabelecido um processo formal de seleção e recrutamento de treinadores, que todas as equipes são obrigadas a cumprir, e, no segundo caso, as equipes devem, no processo seletivo, entrevistar pelo menos dois treinadores negros;

c) Estabelecimento de metas destinadas a ampliar a participação e a inclusão de pessoas negras nas equipes de futebol:

- Criar um “selo da diversidade” para as equipes do futebol profissional, no qual a diversidade das equipes seria analisada anualmente e elas obteriam pontos de acordo com a diversidade no preenchimento das diferentes vagas de liderança. Os quesitos poderiam ser cor/raça, gênero, pessoas com deficiência, dentre outros. Essa

pontuação (e selo) poderia estar vinculada ao abatimento de dívidas que as equipes brasileiras possuem ou a outra forma de bonificação.

d) Programas de assistência financeira, incluída a concessão de bolsas e auxílios para garantir o acesso e a permanência em instituições de ensino ou de qualificação profissional;

- Criar um programa para os participantes cotistas dos cursos de licenças da CBF;

7.1.2.3 Recomendações no nível macro – ações valorizativas

Criar campanhas de valorização de identidades afro-brasileiras, com o objetivo de reconhecer e valorizar a pluralidade e a contribuição de jogadores e profissionais negros ao futebol brasileiro, além de ter por meta combater estereótipos negativos, historicamente consolidados na forma de preconceitos e racismo.

7.1.2 Recomendações no nível meso / organizacional

As recomendações no nível meso/organizacional são orientadas a serem implementadas pelas equipes do futebol brasileiro. Elas também estão organizadas em três tipos: genéricas, afirmativas e valorizativas.

7.1.3.1 Recomendações no nível meso – genérica

Formalização e implementação de políticas de DEI, que trabalhem ações de diversidade, equidade e inclusão, nas equipes de futebol.

7.1.3.2 Recomendações no nível meso – ações afirmativas

a) Políticas de cotas ou reserva de vagas:

Adesão, por parte das equipes de futebol profissional, ao preenchimento de vagas de treinadores de suas equipes das categorias de base, descrito acima;

b) Bonificações ou critérios diferenciados de pontuação em processos seletivos:

Adesão, por parte das equipes de futebol profissional, ao “Código obrigatório de recrutamento” e à “Regra de contratação de treinadores da base”, descrito acima.

- c) Estabelecimento de metas destinadas a ampliar a participação e a inclusão de pessoas negras nas equipes de futebol:

Adesão, por parte das equipes de futebol profissional, ao “Selo da diversidade”, descrita acima.

7.1.3.3 Recomendações no nível meso – ações valorizativas

- a) Programas educacionais e de formação relacionados ao racismo

Realizar capacitações e formações educacionais regulares com seu público interno, sejam gestores, colaboradores, atletas profissionais e das categorias de base, sobre diferentes temas ligados ao racismo, ao preconceito e à discriminação, e que tenham em seus conteúdos, por exemplo, as diferentes formas de racismo, os diferentes tipos de discriminação, preconceitos, estereótipos e como eles interferem nos processos organizacionais.

- b) Programas educacionais e de formação relacionadas ao âmbito simbólico e cultural

Criar campanhas de valorização de identidades afro-brasileiras, transmitindo a história e a cultura africana e afro-brasileira com o objetivo de reconhecer e valorizar a pluralidade e a contribuição dos negros e negras ao país, e dos jogadores(as) negros(as) ao futebol brasileiro.

7.1.3 Recomendações no nível micro / individual

As recomendações no nível micro/individual são orientadas a serem implementadas pelos treinadores negros e órgãos ligados a eles do futebol brasileiro. Elas são do tipo genéricas, ou seja, não estão necessariamente ligadas a medidas específicas, como, por exemplo, as valorizativas e as afirmativas.

- a) Criação do “Movimento Negro do Futebol Brasileiro”, composto por atletas, ex-atletas, profissionais, gestores(as) e treinadores(as) (nos moldes do “*Black Footballers Partnership*”, da Inglaterra), e que atue pelas pautas dos atletas e

profissionais negros do futebol nas diferentes instâncias da sociedade brasileira.

- b) Criar e fortalecer redes (networks) de treinadores e gestores negros que reúnam esses profissionais de forma regular. Essas redes podem funcionar como espaços importantes de troca, permitindo que treinadores tenham acesso a informações, apoio e oportunidades de desenvolvimento, e podem ser criadas a partir de associações de treinadores que já existem. Esse tipo de iniciativa tende a aumentar a visibilidade desses profissionais, ampliar o acesso às oportunidades e aproximá-los dos tomadores de decisão no esporte (LUSTED; BRADBURY; VAN STERKENBURG, 2020).

As recomendações propostas não se esgotam em si. Muitas outras possibilidades existem. O importante a destacar é que, ao defini-las, haja uma ampla participação de diferentes atores envolvidos com o tema, principalmente profissionais negros e negras.

Por fim, alguns assuntos merecem destaque. Conforme visto em 2.5.2, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, em dezembro de 2025, a existência do racismo estrutural no país e a insuficiência das ações estatais para a garantia plena de direitos da população negra (BRASIL, 2025b). Na mesma decisão, foram determinadas medidas para o seu enfrentamento, incluindo a revisão do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) ou a elaboração de um novo plano nacional voltado especificamente ao combate ao racismo estrutural.

Recomenda-se nesta tese que, na revisão do PLANAPIR ou na elaboração de um novo plano, devem constar o racismo estrutural existente no futebol e medidas de promoção da igualdade étnico-racial na modalidade.

Também foi apresentado na seção 2.5.2 que o Governo do Brasil fez a proposição da incorporação da igualdade étnico-racial como eixo estratégico do desenvolvimento nacional, por meio do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 18 (ODS 18 – Igualdade Racial).

Entre as metas listadas no ODS 18, a meta 1, eliminar o racismo no ambiente de trabalho, e a meta 4, garantir representatividade, estão diretamente ligadas ao objeto desta pesquisa. Sendo assim, recomenda-se também, que, para que essas metas sejam de fato alcançadas, o racismo no ambiente de trabalho no futebol e a representatividade no futebol devem ser considerados.

7.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO, IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS RELACIONADAS AO TEMA

Nesta seção são apresentadas as limitações do estudo, suas implicações teóricas e práticas, além de sugestões para futuras pesquisas relacionadas ao tema da sub-representatividade do treinador negro no futebol e no esporte brasileiro.

Em relação às limitações do estudo, embora a pesquisa tenha cumprido todos os seus objetivos, geral e específicos, algumas limitações podem ser identificadas. As diferenças de experiência de vida, trajetórias e características pessoais dos participantes não foram consideradas na análise das entrevistas. Além disso, o baixo número de dirigentes esportivos entrevistados, somado ao fato de não representarem o cenário étnico-racial, nem contemplarem a diversidade de gênero entre os dirigentes que atuam nas equipes do futebol brasileiro, configura uma limitação no que se refere a maior generalização dos achados neste estudo.

Além de o número reduzido de entrevistas apresentar uma visão parcial e não representativa dos dirigentes das equipes de futebol do Brasil, soma-se a isso o fato de que, entre os três dirigentes entrevistados, um era negro e o outro era uma mulher. Conforme comentado nesta pesquisa, a grande maioria dos dirigentes das equipes de futebol do Brasil é composta por homens e brancos.

Um fator que pode ter restringido o acesso aos dirigentes esportivos (e aos integrantes dos outros grupos de participantes) e que pode ser considerada outra limitação, foi o método de coleta de dados escolhido, ou seja, a entrevista. Apesar de ser um instrumento de coleta de dados amplamente utilizado, este método limita o acesso a possíveis entrevistados. Houve casos em que as entrevistas deixaram de ser realizadas porque as pessoas solicitaram que fossem enviadas as perguntas ou o questionário antecipadamente para que pudessem participar. Um número maior de entrevistados neste grupo amostral poderia ter trazido à luz outros fatos.

Adicionalmente, a escassez de dados e pesquisas nacionais sobre a temática também pode ser considerada outra limitação. Não haver literatura e dados no Brasil para se discutir os achados fez com que o contexto brasileiro fosse comparado com contextos internacionais, principalmente o americano e o britânico.

Apesar de mostrarem padrões semelhantes de racismo contra treinadores negros e de minorias étnico-raciais, não se pode afirmar que o mesmo se reproduz em outros contextos

nacionais, como, por exemplo, os de outras modalidades praticadas no Brasil ou nas categorias de base do futebol brasileiro.

Por fim, a delimitação de *stakeholders* selecionados e participantes da pesquisa pode ser considerada como limitante à generalização da visão obtida sobre o tema estudado. Por diferentes motivos, como, por exemplo, relevância, tempo e acesso, não foram incluídos entre os participantes integrantes de outros grupos que poderiam contribuir para os achados. Integrantes das torcidas das equipes, jogadores negros, empresários de jogadores e treinadores (agentes), treinadores negros e dirigentes das categorias de base, servidores e agentes políticos nacionais, gestores de órgãos do futebol, são alguns exemplos de *stakeholders* que podem contribuir para um melhor entendimento do tema no contexto brasileiro.

No que diz respeito às implicações teóricas e práticas, os resultados obtidos permitem realizar indicações, iniciando pelas teóricas. Primeiramente, a utilização da Teoria Crítica Racial (TCR) mostrou-se aplicável ao estudo do tema no contexto brasileiro. Cada um dos princípios utilizados possui conteúdo que já foi estudado por pesquisadores nacionais.

Do mesmo modo, o mesmo pode ser observado em relação à estrutura multinível de análise de Cunningham. Sua aplicação corroborou com a interpretação que pesquisadores brasileiros fazem em relação a como o racismo acontece no Brasil, ou seja, também em três níveis distintos.

A conexão de princípios da TCR com os níveis da estrutura multinível de análise de Cunningham contribuiu de maneira consistente para a análise das entrevistas, podendo ser aplicada em pesquisas em outros contextos e modalidades esportivas no Brasil.

No âmbito das aplicações práticas, compreender como o racismo influencia a representatividade de treinadores negros na elite do futebol brasileiro é fundamental para que gestores esportivos e formuladores de políticas desenvolvam medidas voltadas ao combate ao racismo e à promoção da igualdade étnico-racial nas equipes do futebol brasileiro e nas organizações esportivas de maneira geral.

Além disso, os órgãos gestores responsáveis pela administração do futebol brasileiro, em nível federal e regional, podem, a partir desse entendimento, elaborar ações e estratégias específicas para ampliar a presença de pessoas negras em cargos de liderança das equipes do país.

As recomendações sugeridas são, no entendimento deste estudo, de implementação viável, principalmente, por parte dos órgãos gestores e equipes do futebol brasileiro.

No que se refere a sugestões para futuras pesquisas relacionadas ao tema, uma vasta gama de alternativas é possível, a começar por reproduzir o estudo em outras modalidades nas

quais há alta representatividade de atletas negros no Brasil, como, por exemplo, o basquetebol.

Focando no futebol, pode-se fazer pesquisas com os *stakeholders* não incluídos nos grupos amostrais desta pesquisa, para coletar suas percepções sobre o mesmo tema. Além disso, uma pesquisa sobre a representatividade racial nas categorias de base das equipes de futebol e como o racismo influencia a trajetória dos treinadores negros nessas categorias seria de grande contribuição para o entendimento de todo o contexto.

Ademais, outra possibilidade de pesquisa no futebol seria realizar estudo no contexto do futebol feminino, utilizando-se do conceito da interseccionalidade, pesquisando a representatividade das mulheres treinadoras e das mulheres negras treinadoras.

Por fim, uma outra possibilidade é pesquisar a efetividade das medidas de combate ao racismo e das medidas de promoção da igualdade étnico-racial, tanto as que já existem (em sua maioria repressivas) quanto as que venham a ser implementadas.

Constata-se, então, que as possibilidades são inúmeras e extensas para estudar esse tema, que no Brasil está apenas iniciando com essa tese.

REFERÊNCIAS

- AGYEMANG, K.; DELORME, J. Examining the dearth of black head coaches at the NCAA football bowl subdivision level: A critical race theory and social dominance theory analysis. **Journal of Issues in Intercollegiate Athletics**, v. 3, p. 35–52, 2010.
- ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen Produção Editorial Ltda., 2019.
- AMOAHA, R. Quotas, disclosure, and a rule called Rooney: diversity and the NFL as a corporation. **International Sports Law Journal**, v. 23, n. 1, p. 114–132, 2023.
- ANTHIAS, F.; YUVAL-DAVIS, N. **Racialized boundaries: Race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle**. London: Routledge, 2005.
- APOIFIS, N.; MARLIN, D.; BENNIE, A. Noble athlete, savage coach: How racialised representations of Aboriginal athletes impede professional sport coaching opportunities for Aboriginal Australians. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 53, n. 7, p. 854–868, 2018.
- BACK, L.; CRABBE, T.; SOLOMOS, J. **The changing face of football: racism, identity and multiculturalism in the English game**. Oxford: Berg Publishers, 2001.
- BANTON, M. The vertical and horizontal dimensions of the word race. **Ethnicities**, v. 10, n. 1, p. 127–140, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5ª. Lisboa: Edições 70, 2013.
- BENNIE, A. et al. Cultural connections and cultural ceilings: exploring the experiences of Aboriginal Australian sport coaches. **Qualitative Research in Sport, Exercise and Health**, v. 11, n. 3, p. 299–315, 2019.
- BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BLACK FOOTBALLERS PARTNERSHIP. **About BFP: who we are**. Disponível em: <https://www.bfporg.com/about-us/who-we-are/>. Acesso em: 20 set. 2025.
- BONILLA-SILVA, E. **Racismo sem racistas: o racismo da cegueira de cor e a persistência da desigualdade na América**. São Paulo: Editora Perspectiva SA, 2020.
- BOPP, T.; SAGAS, M. An examination of African American NCAA DI-FBS football coaches: A five-year update. **Journal of Intercollegiate Sport**, v. 5, n. 2, p. 153–169, 2012.
- BORLAND, J. F.; BRUENING, J. E. Navigating barriers: A qualitative examination of the under-representation of Black females as head coaches in collegiate basketball. **Sport Management Review**, v. 13, n. 4, p. 407–420, 2010.
- BOZEMAN, B.; FAY, D. Minority Football Coaches' Diminished Careers: Why is the "Pipeline" Clogged? **Social Science Quarterly**, v. 94, n. 1, p. 29–58, 2013.
- BRADBURY, S. It's not as simple as Black and White: challenging racism in professional football through locally grounded multi-agency collaboration. In: LONG, J.; SPRACKLEN,

K. (Ed.). **Sport and challenges to racism**. London: Palgrave Macmillan, 2012. p. 199–213.
DOI: <https://doi.org/10.1057/9780230305892>

BRADBURY, S. Institutional racism, whiteness and the under-representation of minorities in leadership positions in football in Europe. **Soccer and Society**, v. 14, n. 3, p. 296–314, 2013.

BRADBURY, S. Fit for doing but not fit for organising?: Racisms, stereotypes and networks in coaching in professional football in Europe. In: BRADBURY, S.; LUSTED, J.; STERKENBUURG, J. (Ed.). **“Race”, Ethnicity and Racism in Sports Coaching**. London: Routledge, 2021, p. 22–42.

BRADBURY, S.; CONRICODE, D. Meaningful change or ‘more of the same’: the voluntary recruitment code in men’s professional football coaching in England. **International Journal of Sport Policy and Politics**, v. 13, n. 4, p. 661–678, 2021.

BRADBURY, S.; CONRICODE, D. Racialisation and the inequitable experiences of racialised minority coaches in men’s professional football club youth academies in England. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 60, n. 2, p. 251–277, 2024.
<https://doi.org/10.1177/10126902241266613>.

BRADBURY, S.; LUSTED, J.; VAN STERKENBURG, J. **“Race”, Ethnicity and Racism in Sports Coaching**. London: Routledge, 2020.

BRADBURY, S.; VAN STERKENBURG, J.; MIGNON, P. The under-representation and experiences of elite level minority coaches in professional football in England, France and the Netherlands. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 53, n. 3, p. 313–334, 2018.

BRADDOCK, J. H.; SMITH, E.; DAWKINS, M. P. Race and Pathways to Power in the National Football League. **American Behavioral Scientist**, v. 56, n. 5, p. 711–727, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003a**. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 nov. 2003a.

BRASIL. **Decreto nº 6.872, de 4 de junho de 2009a**. Institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 jun. 2009a.

BRASIL. **Decreto nº 8.136, de 5 de novembro de 2013a**. Institui o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 nov. 2013a.

BRASIL. **Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023b**. Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jan. 1989.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003a**. Altera a Lei nº 9.394/1996 para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2003.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023c**. Altera a Lei nº 7.716/1989 para tipificar a injúria racial como crime de racismo. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023d**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 jun. 2023d.

BRASIL. **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023a**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 216, 14 nov. 2023. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14723&ano=2023&ato=06bITW650MZpWTc42>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025a**. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Modelo de plano de ação do Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA)**. Brasília, DF: Ministério da Igualdade Racial, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/noticias/ModelodePlanodeAoPFAA.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Relatório do Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA)**. Brasília, DF: Ministério da Igualdade Racial, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/programas-e-projetos/acoes-afirmativas/RelatorioPFAAFinal.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Proposição do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 18 (ODS 18 – Igualdade Racial)**. Brasília, DF: MIR, 2023d.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Documento Base da 5ª Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR)**. Brasília, DF: MIR, 2025c.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **1º Fórum Nacional de Ações Afirmativas reúne especialistas e gestores para discutir políticas de equidade racial**. 2026a. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/noticias/1o-forum-nacional-de-acoes-afirmativas-reune-especialistas-e-gestores-para-discutir-politicas-de-equidade-racial>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Esporte. **MESP apresenta Plano de Ações Afirmativas durante fórum**. 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/noticias-e-conteudos/esporte/mesp-apresenta-plano-de-acoes-afirmativas-durante-forum>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **IV Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR)**. Brasília, DF: MDH, 2018.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR)**. Brasília, DF: SEPPIR, 2005.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **II Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR)**. Brasília, DF: SEPPIR, 2009b.

BRASIL. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR)**. Brasília, DF: SEPPIR, 2013b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF). Decisão sobre racismo estrutural**. Brasília, DF: STF, 2025b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6404537>. Acesso em: 27 mar. 2026.

BRIDGES, K. M.; KEEL, T.; OBASOGIE, O. K. Introduction: Critical race theory and the health sciences. **American Journal of Law and Medicine**, v. 43, n. 2–3, p. 179–182, 2017.

BROOKS, S. N.; KNUDTSON, M.; SMITH, I. Some kids are left behind: The failure of a perspective, using critical race theory to expand the coverage in the sociology of youth sports. **Sociology Compass**, v. 11, n. 2, p. 1–14, 2017.

BRYMAN, A. **Social research methods**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

CAMPOS, L. A.; LIMA, M. (org.). **O impacto das cotas: duas décadas de ação afirmativa no ensino superior brasileiro**. Belo Horizonte: Autêntica, 2025.

CARDOSO, L. A. branquitude acrítica revisitada e a branquidade. **Revista ABPN**, v. 6, n. 13, p. 88–106, 2014.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser**. São Paulo: Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2023.

CARRINGTON, B. **Race, sport and politics: The sporting black diaspora**. London: Sage Publications Ltd., 2010.

CITRO, C.; DABADY, M.; BLANK, R. **Measuring racial discrimination**. Washington DC: National Academies Press, 2004.

CLARKE, V.; BRAUN, V. **Thematic Analysis: a practical guide**. London: Sage Publications Ltd., 2022.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **CBF cria grupo de trabalho para tratar de combate ao racismo e à violência**. 2022. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/noticias/informes-cbf/a/cbf-cria-grupo-de-trabalho-para-tratar-de-combate-ao-racismo-e-violencia>. Acesso em: 21 nov. 2025.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **Última reunião em 2023 do GT de combate ao racismo e à violência no futebol**. 2023. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/noticias/informes-cbf/a/ultima-reuniao-em-2023-do-gt-de-combate-ao-racismo-e-a-violencia-no-fu>. Acesso em: 21 nov. 2025.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **Licenças de treinador de futebol (C, B, A e PRO)**. 2024. Disponível em: <https://cbfacademy.com.br/escola-tecnica/licenca-c-treinador-de-futebol/>; <https://cbfacademy.com.br/escola-tecnica/licenca-b-treinador-de-futebol/>; <https://cbfacademy.com.br/escola-tecnica/licenca-a-treinador-de-futebol/>; <https://cbfacademy.com.br/escola-tecnica/licenca-pro-treinador-de-futebol/>. Acesso em: 21 nov. 2025.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **Ednaldo Rodrigues abre 13ª reunião do GT de combate ao racismo**. 2025. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/noticias/informes-cbf/a/ednaldo-rodrigues-abre-13-reuniao-do-gt-de-combate-ao-racismo>. Acesso em: 21 nov. 2025.

CONFEDERAÇÃO SUL-AMERICANA DE FUTEBOL (CONMEBOL). **Avanços da força-tarefa de combate ao racismo, à discriminação e à violência**. 2025. Disponível em: <https://www.conmebol.com/pt-br/noticias-pt-br/avancos-da-forca-tarefa-de-combate-ao-racismo-a-discriminacao-e-a-violencia/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

CONRICODE, D. **Addressing racialised inequities in coach recruitment in men's professional football in England: a critical race theory analysis**. 2020. Doctoral Dissertation. Loughborough University, Loughborough, 2020.

CONRICODE, D. The operational implementation of the English Football League's voluntary code of coach recruitment and its effectiveness in addressing the underrepresentation of minoritised coaches. **Soccer and Society**, v. 23, n. 6, p. 631–645, 2022.

CONRICODE, D.; BRADBURY, S.. 'You just want the right person for the right job': 'race neutral' and 'race conscious' rationales for the implementation of positive action measures in sports coaching. **Sport in Society**, v. 29, n. 2, p. 336–359, 2026.

CORAPI, J. Red Card: Using the National Football League's "Rooney Rule" to Eject Race Discrimination from English Professional Soccer's Managerial and Executive Hiring

Practices. **Fordham Intellectual Property, Media and Entertainment Law Journal**, v. 23, n. 1, 2013.

CORR, C.; ATWATER, C.; SOUTHALL, R. M. Barriers to Advancement: The Value of Black Coaches as Recruiters in SEC Football. **Journal of Issues in Intercollegiate Athletics**, v. 15, n. 1, p. 647–667, 2022.

CORR, C.; MACAULAY, C. D. T.; ATWATER, C.; SELLARS, N. How Racial Tasking Leads to Inequitable Financial Remuneration Among Power-5 College Football Coaches. **Sociology of Sport Journal**, v. 42, n. 2, p. 209–218, 2024a.
<https://doi.org/10.1123/ssj.2023-0020>.

CORR, C.; MACAULAY, C. D.; CARO, C. A. A Racialized Examination of the Programmatic Utility and Salary Distribution of Football Bowl Subdivision Football Coaches. **Sociology of Sport Journal**, v. 42, n. 4, p. 1-16, 2024b.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CUNNINGHAM, G. B. Understanding the under-representation of African American coaches: A multilevel perspective. **Sport Management Review**, v. 13, n. 4, p. 395–406, 2010.

CUNNINGHAM, G. B. Occupational Segregation of African Americans in intercollegiate athletics administration. **Wake Forest Journal of Law & Policy**, v. 2, n. 1, p. 165-178, 2012.

CUNNINGHAM, G. B. **Diversity and inclusion in sport organizations**: A multilevel perspective. London: Routledge, 2019.

CUNNINGHAM, G. B. The under-representation of racial minorities in coaching and leadership positions in the United States. In: **“Race”, ethnicity, and racism in sports coaching**. London: Routledge, 2020. p. 3-21.

CUNNINGHAM, G. B.; DIXON, M. A.; AHN, N. Y.; ANDERSON, A. J. Leaving sport: a meta-analysis of racial differences in occupational turnover. In: **Analys ... EUROPEAN SPORT MANAGEMENT ASSOCIATION CONFERENCE**, 2017, Bern, Switzerland. Proceedings... Bern: EASM, 2017.

CUNNINGHAM, G. B.; SAGAS, M.; ASHLEY, F. B. Occupational commitment and intent to leave the coaching profession: Differences according to race. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 36, n. 2, p. 131-148, 2001.

CUNNINGHAM, G. B.; SAGAS, M. Racial Differences in Occupational Turnover Intent Among NCAA Division IA Assistant Football Coaches. **Sociology of Sport Journal**, v. 21, n. 1, p. 84–92, 2004a.

CUNNINGHAM, G. B.; SAGAS, M. The Effect of Group Diversity on Organizational Commitment. **International Sports Journal**, p. 124–131, 2004b.

CUNNINGHAM, G. B.; SAGAS, M. Access discrimination in intercollegiate athletics. **Journal of Sport and Social Issues**, v. 29, n. 2, p. 148–163, 2005.

CUNNINGHAM, G. B.; SINGER, J. N. “You’ll Face Discrimination Wherever You Go”: Student Athletes’ Intentions to Enter the Coaching Profession. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 40, n. 7, p. 1708–1727, 2010.

DA SILVA MAMEDE, R. N. **Negro no Campo, Branco no Comando**: Técnicos Negros de futebol e Questões Raciais. 2018. 136 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Relações Étnico-Raciais, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, 2018.

DAVIES, C. M.; ROBISON, M. Bridging the gap: An exploration of the use and impact of positive action in the United Kingdom. **International Journal of Discrimination and the Law**, v. 16, n. 2–3, p. 83–101, 2016.

DAY, J. C. Climbing the ladder or getting stuck: An optimal matching analysis of racial differences in college football coaches’ job-level career patterns. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 53, n. October 2017, p. 1–15, 2018.

DAY, J. C.; MCDONALD, S. Not so fast, my friend: social capital and the race disparity in promotions among college football coaches. **Sociological Spectrum**, v. 30, n. 2, p. 138–158, 2010.

DE ALMEIDA, M. M.; RODRIGUES, F. X. F. O mito da democracia racial, racismo e futebol: um debate sociológico. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 3, n. 3, p. 112–124, 2015.

DOIDGE, M. Racism in European Football. In: NAURIGHT, J.; WIGGINS, D. K. (Org.). **Routledge Handbook of Sport, Race and Ethnicity**. 1. ed. London: Routledge, 2016. p. 174–185.

DOUGLAS, D. et al. Black Health Education Collaborative: the important role of Critical Race Theory in disrupting anti-Black racism in medical practice and education. **CMAJ. Canadian Medical Association Journal**, v. 194, n. 41, p. E1422–E1424, 2022.

DOVIDIO, J. F. et al. Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. In: Dovidio, J. F.; Hewstone, M.; Glick, P. ; Esses, V. M. (Ed.) **The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination**. London: Sage Publications Ltd., 2013, p. 3–28.

DUBOIS, C. The impact of “soft” affirmative action policies on minority hiring in executive leadership: The case of the NFL’s Rooney rule. **American Law and Economics Review**, v. 18, n. 1, p. 208–233, 2015.

DURU, N. J. The Rooney rule’s reach: How the NFL’s equal opportunity initiative for coaches inspired local government reform. In: McCann, M. A. (Ed.). **The Oxford Handbook of American Sports Law**. Oxford: Oxford Handbooks, 2017. p. 525–540.

EVERHART, C. B.; CHELLADURAI, P. Gender differences in preferences for coaching as an occupation: The role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, v. 69, n. 2, p. 188–200, 1998.

ESTADÃO. **Júlio Baptista vê discriminação contra treinadores negros na Europa: ‘menos oportunidades’**. O Estado de S. Paulo, seção Esportes, [2026]. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/esportes/futebol/julio-baptista-ve-discriminacao-contra-treinador>

es-negros-na-europa-menos-oportunidades/?srsltid=AfmBOopP9GgyUxquOaY1DquR28IQtNjnxBltkV81-Z09HEA7gNViSOqB. Acesso em: 22 mar. 2026.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FEAGIN, J. **The white racial frame: Centuries of racial framing and counter-framing**. London: Routledge, 2020.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION (FIFA). **No racism**. 2024a. Disponível em: <https://inside.fifa.com/campaigns/no-discrimination/no-racism>. Acesso em: 15 out. 2025.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION (FIFA). **FIFA Football Agent Platform: plataforma oficial para registro e gestão de agentes de futebol**. Disponível em: <https://agents.fifa.com/home>. Acesso em: 20 out. 2025.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION (FIFA). **Global Transfer Report 2024b**. Zurich: Fédération Internationale de Football Association, 2025. Disponível em: <https://www.fifa.com>. Acesso em: 22 mar. 2026.

FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T.; VENTURINI, A. C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. DOI: <https://doi.org/10.7476/9786599036477>.

FERREIRA JUNIOR, N.; RUBIO, K. Apresentação. As marcas do silêncio e da negação: como olhar para o racismo no esporte que hoje se pratica e consome. In: FERREIRA JUNIOR, N.; RUBIO, K. (Org.) **Racismo e Esporte no Brasil: um panorama crítico e propositivo**. São Paulo: Editora Tato, 2023. p. 9–28.

FILHO, M. **O negro no futebol brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Mauad X, 2010.

FLETCHER, T.; PIGGOTT, D.; NORTH, J. “The ‘blazer boys’ were getting all the chances”: South Asian men’s experiences of cricket coaching in England. **Sport in Society**, v. 24, n. 8, p. 1472–1492, 2020.

FONSÊCA, H. J.; SILVA, Z. P. Quilombos: escravidão e resistência. **ODEERE: Revista do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade**, v. 5, n. 9, p. 234–250, jan./jun. 2020.

FOREMAN, J. et al. Examining relationships between managerial career advancement and centrality, race, and the Rooney Rule. **International Journal of Sport Management**, v.19, n.3, p. 315–338, 2018.

GALDINO, M.; LESCH, L.; WICKER, P. (Un) Sustainable human resource management in Brazilian football? Empirical evidence on coaching recruitment and dismissal. **Sustainability**, v. 14, n. 12, p. 7319, 2022.

GARDINER, S.; RICHES, L. Racism and homophobia in English football: The equality act, positive action and the limits of law. **International Journal of Discrimination and the Law**, v. 16, n. 2–3, p. 102–121, 2016.

GILLBORN, D. Critical race theory and education: Racism and anti-racism in educational theory and praxis. **Discourse**, v. 27, n. 1, p. 11–32, 2006.

GIULIANOTTI, R. **Sport: A critical sociology**. Cambridge: Polity Press, 2016.

GOLDBERG, D. T. **Racist culture: Philosophy and the politics of meaning**. Hoboken, New Jersey: Wiley-Blackwell Publishers, 1993.

GOMER, J.; OSSEI-OWUSU, S. Coaching While Black: Race, Leadership, and the National Football League. **Journal of Sport and Social Issues**, v. 48, n. 3, p. 1–23, 2022.

GREGÓRIO, F.; MELO, B. M. Preconceito racial no esporte nacional. **Esporte e Sociedade**, v. 24, p. 1–31, 2015.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2005.

HARRISON, C.K. et al. Race and occupational mobility in the National Football League. **Journal of Sport and Social Issues**, v. 48, n. 6, p. 427–465, 2024.

HAWKINS, B. J.; CARTER-FRANCIQUE, A.; COOPER, J. N. **Black athletic sporting experiences in the United States: Critical race theory**. London: Palgrave Macmillan, 2017.

HOWE, J. E.; KEATON, A. C. I.; ROCKHILL, C. A. Utilizing a theory of racialized organizations within sport management research and practice. **European Sport Management Quarterly**, v. 24, p. 1026–1046, 2023.

HOYE, R. et al. **Sport management: principles and applications**. 4th ed. London: Routledge, 2015.

HYLTON, K. **'Race' and sport: critical race theory**. London: Routledge, 2009.

HYLTON, K. **Contesting 'race' and sport: Shaming the colour line**. London: Routledge, 2018.

HYLTON, K.; LAWRENCE, S. 'For your ears only!' Donald Sterling and backstage racism in sport. **Ethnic and Racial Studies**, v. 39, n. 15, p. 2740–2757, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022**. Brasília, DF: BR. Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO), 2022a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37237-de-2010-a-2022-populacao-brasileira-cresce-6-5-e-chega-a-203-1-milhoes>. Acesso em: 10 Out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**, 2022b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-o-u-raça.html>. Acesso em: 20 Out. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2022**. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2022.pdf. Acesso em 26 mar. 2026.

JACCOUD, L. B.; BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil**: um balanço da intervenção governamental. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2002.

JONES, R. L. The black experience within English semiprofessional soccer. **Journal of Sport & Social Issues**, v. 26, n. 1, p. 47–65, 2002.

JOWERS, R. F.; CURTNER-SMITH, M. D. ‘She thought I was her gardener’: the life history of one Latino/Hispanic American college basketball coach. **Sport, Education and Society**, v. 28, n. 2, p. 188–199, 2023.

KASSIMERIS, C. Racism in football: perspectives from two sides of the Atlantic. In: AWAN, I.; ZEMPI, I. (Ed.). **Hate crime in football**. Bristol: Bristol University Press, 2023. p. 68–82.

KEATON, A. C. I.; COOPER, J. N. A Racial Reckoning in a Racialized Organization? Applying Racialized Organization Theory to the NCAA Institutional Field. **Journal of Issues in Intercollegiate Athletics**, v. 15, p. 189–218, 2022.

KICK IT OUT. **Kick It Out**. Disponível em: <https://www.kickitout.org/>. Acesso em: 15 set. 2025.

KILVINGTON, D. Does English football warrant the Rooney rule? assessing the thoughts of British Asian coaches. **Sport in Society**, v. 22, n. 3, p. 432–448, 2019.

KRUGER, H. Cognição, estereótipos e preconceitos sociais. In: LIMA, M. E. O.; PEREIRA, M. E. (Org). **Estereótipos, preconceitos e discriminação**: perspectivas teóricas e metodológicas. Salvador: Editora da UFBA, 2004. p. 23-40.

LAVOI, N.; KANE, M. J.; LOUGH, N. Sociological Aspects of Sport Management. In: PEDERSON, P.; THIBAUT, L. (Ed.). **Contemporary Sport Management**. 6ª ed. Champaign, IL: Human Kinetics, 2019. p. 380-395.

LEITÃO, C. A entrevista como instrumento de pesquisa científica em Informática na Educação: planejamento, execução e análise. In: PIMENTEL, M.; SANTOS, E. (Ed.). **Metodologia de pesquisa científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa**. Porto Alegre: SBC, 2021. (Série Metodologia de Pesquisa em Informática na Educação, v. 3). p 1-28.

LIMA, M. Desigualdades. In: RIOS, F. M.; RATTS, A.; SANTOS, M. A. (Org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023b.

LIMA, M. E. O. Preconceito. In: TORRES, A. R. R.; LIMA, M. E. O.; TECHIO, E. M.; CAMINO, L. (Org.) **Psicologia Social: Teorias e Temas**. São Paulo: Edgard Blücher, 2023a.

LONG, J.; SPRACKLEN, K. Positioning Anti-Racism in Sport and Sport in Anti-Racism. In: **Sport and Challenges to Racism**. London: Palgrave Macmillan, 2011. p. 3-18.

LUNE, H.; BERG, B. L. **Qualitative research methods for the social sciences**. London: Pearson, 2017.

LUSTED, J.; BRADBURY, S.; STERKENBURG VAN, J. Priorities for researching ‘race’, ethnicity and racism in sports coaching and recommendations for future practice. In: BRADBURY, S.; LUSTED, J.; VAN STERKENBURG, J. (Ed.). **“Race”, Ethnicity and Racism in Sports Coaching**. London: Routledge, 2021. p. 235-253.

MADDEN, J. F.; RUTHER, M. Has the NFL’s Rooney rule efforts “Leveled the field” for African American head coach Candidates? **Journal of Sports Economics**, v. 12, n. 2, p. 127–142, 2010.

MASTERALEXIS, L.; MASTERALEXIS, J. Professional Sport. In: MASTERALEXIS, L.; BARR, C.; HUMS, M. (Ed.). **Principles and Practice of Sport Management**. 6th ed. Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning, 2019. p. 237-272.

MBEMBE, A. **Crítica da Razão Negra**. São Paulo: n-1 Edições, 2018.

MEIHY, J. C. S. B. **Manual de história oral**. 5ª. São Paulo: Loyola, 2005.

MELO, C. V. G. **Estratégias de enfrentamento de pessoas negras e com deficiência frente ao duplo estigma**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

MELO, V. A. Entre a evidência e a especulação: a “origem” do futebol no Rio de Janeiro e em Niterói. In: GIGLIO, S. S.; PRONI, M. W. (Org.). **O futebol nas ciências humanas no Brasil**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2020. p. 152-165.

MICALISKI, E. L. et al. Mídia, racismo e futebol: análise de jornais brasileiros e espanhóis sobre o caso Vinícius Júnior. **Estudos em Comunicação**, v. 1, n. 41, p. 44–63, 2025.

MIXON, F.G.; TREVINO, L. J. How race affects dismissals of college football coaches. **Journal of Labor Research**, v. 25, n. 4, p. 645-656, 2004.

MOURA, C. **Dialética radical do Brasil negro**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2020.

NASCIMENTO, G. **Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo**. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2019.

OBSERVATÓRIO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO FUTEBOL. **Relatório da Discriminação Racial no Futebol 2024**. Criação Julho/2024. Disponível em: https://observatorioracialfutebol.com.br/wpcontent/uploads/2024/09/ODRF_relatorio2023_completo.pdf . Acesso em 05 maio 2025, 2024.

OLIVEIRA, D. **Racismo estrutural: uma perspectiva histórico-crítica**. São Paulo: Dandara Editora, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração e Plano de Ação de Durban (2001)**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150033-declara%C3%A7%C3%A3o-e-plano-de-a%C3%A7%C3%A3o-de-durban-2001> . Acesso em: 26 mar. 2026.

OSÓRIO, R. G. A classificação de cor ou raça do IBGE revisitada. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). **Características étnico-raciais da população: classificações e identidades**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

PARENT, M.; HOYE R. The impact of governance principles on sport organisations' governance practices and performance: a systematic review. **Cogent Soc Sci.** (2018) 4:1503578. doi: 10.1080/23311886.2018.1503578.

PARRIS, P. et al. Exploring the Experiences of Male Intercollegiate Soccer Coaches who are People of Color. **Multicultural Learning and Teaching**, 2023.

PEACHEY, J. W. et al. Forty years of leadership research in sport management: A review, synthesis, and conceptual framework. **Journal of Sport Management**, v. 29, n. 5, p. 570–587, 2015.

PEREIRA, I. M. D. **Racismo no futebol brasileiro: a ótica do jogador negro**. 2021. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

PEREIRA; B. C. J.; SIQUEIRA, J. P. Efeitos da raça/cor e gênero da pesquisadora ou do pesquisador na pesquisa empírica: impactos na classificação racial de respondentes de um survey. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 24, n. 60, p. 302-329, mai-ago, 2022.

PINTO, R. **História, conceitos e futebol: racismo e modernidade no futebol fora do eixo (1889–1912)**. Curitiba: Appris, 2020.

QUEIRÓS, P.; GRAÇA, A. A análise de conteúdo (enquanto técnica de tratamento de informação) no âmbito da investigação qualitativa. In: MESQUITA, I.; GRAÇA, A.; (ORG) (Eds.). **Investigação qualitativa em desporto**. Porto, 2013.

QUEIRÓS, P.; LACERDA, T. A importância da entrevista na investigação qualitativa. In: MESQUITA, I.; GRAÇA, A. (Org.). **Investigação qualitativa em desporto**. Porto: Centro de Investigação Formação Inovação e Intervenção em Desporto, 2013. p. 176-205.

RANKIN-WRIGHT, A. J.; HYLTON, K.; NORMAN, L. Off-colour landscape: Framing race equality in sport coaching. **Sociology of Sport Journal**, v. 33, n. 4, p. 357–368, 2016.

RANKIN-WRIGHT, A. J.; HYLTON, K.; NORMAN, L. Negotiating the coaching landscape: Experiences of Black men and women coaches in the United Kingdom. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 54, n. 5, p. 603–621, 2019.

RAY, V. A Theory of Racialized Organizations. **American Sociological Review**, v. 84, n. 1, p. 26–53, 2019.

RIBEIRO, D. **Pequeno Manual Antiracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RICHARDS, G. **Race, racism and psychology: Towards a reflexive history**. London: Routledge, 2012.

ROQUE, L. F.; SILVA, C. Are there Opportunities for Blacks in Brazilian Sports Command? The Case of Football. **International Journal of Humanities and Social Science**, v. 11, n. 6, p. 40-49, 2021.

SAGAS, M.; CUNNINGHAM, G. B. Treatment discrimination in college coaching: Its prevalence and impact on the career success of assistant basketball coaches. **International Sports Journal**, v. 74, n. 4, p. 455-466, 2004.

SALES, R. Democracia racial. In: RIOS, F. M.; RATTS, A.; SANTOS, M. A. (Org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SANT'ANNA VAZ, L. Justiça racial. In: RIOS, F. M.; RATTS, A.; SANTOS, M. A. (Org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SANTOS, H. **A busca de um caminho para o Brasil: a Trilha do Círculo Vicioso**. São Paulo: Senac São Paulo, 2001.

SANTOS, S. A.; SILVEIRA, M. Políticas de promoção da igualdade racial e ação afirmativa. **Salto para o Futuro: gestão educacional para a diversidade**, v. 20, p. 39–54, 2010.

SANTOS, Y. L. **Racismo brasileiro: uma história da formação do país**. São Paulo: Todavia, 2022.

SARTORE, M. L.; CUNNINGHAM, G. B. Stereotypes, race, and coaching. **Journal of African American Studies**, v. 10, n. 2, p. 69–83, 2006.

SAVAGE, S. V.; ANDERSON, K. F. Racial Differences in the Occupational and Geographic Mobility of NCAA Division I College Basketball Assistant and Associate Head Coaches. **Race and Social Problems**, v. 16, n. 3, p. 281–295, 2024.

SEEBRUCK, R.; SAVAGE, S. V. The differential effects of racially homophilous sponsorship ties on job opportunities in an elite labor market: The case of NCAA basketball coaching. **Sociological Inquiry**, v. 84, n. 1, p. 75–101, 2014.

SILVA, A. A. Teoria crítica racial. In: RIOS, F. M.; RATTS, A.; SANTOS, M. A. (Org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SILVA, D. V. A.; SILVA, D. V. A.; OLIVEIRA, R. C.; ROCHA, C. M.; BASTOS, F. C. A sub-representatividade de treinadores negros no futebol brasileiro: hetero-identificação dos jogadores, treinadores e auxiliares técnicos das Séries A e B dos Campeonatos Brasileiros Masculinos de 2024. In: **ABEL SPORTS. Pesquisas**. Santos, SP, dez. 2024. Disponível em: <https://www.abelsports.com.br/pesquisas>. Acesso em: 23 nov. 2025.

SILVA, D. V. A.; BASTOS, F. C.; SILVA, D. V. A. A sub-representatividade de treinadores negros no futebol brasileiro: hetero-identificação dos jogadores e integrantes da comissão técnica das equipes masculinas da Série A do campeonato brasileiro de 2023. **Movimento**, Porto Alegre, 2025. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.143025>.

SILVA, J. B. **O desmonte da política de promoção da igualdade racial no Brasil (2016–2022)**. 2024. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1843/79166>. Acesso em: 10 out. 2025.

SILVA, L. A. M.; MELO, S. P. A. Cotas raciais e bancas de hetero-identificação no contexto educacional. **SCIAS: Direitos Humanos e Educação**, v. 7, n. 2, p. 180–203, 2024. DOI: <https://doi.org/10.36704/sdhe.v7i2.9140>.

SILVA, D. V.; ROCHA, C. M.; BASTOS, F. C. Racism in Sport Coaching: a Systematic Literature Review. Artigo submetido ao **European Journal for Sport and Society**, out. 2025.

- SILVA, V. C. P. O Dia da Consciência Negra no Brasil: algumas reflexões. **Bilros: História(s), Sociedade(s) e Cultura(s)**, Fortaleza, v. 2, n. 3, p. 153–166, jul./dez. 2014.
- SINGER, J. N. Addressing epistemological racism in sport management research. **Journal of Sport Management**, v. 19, n. 4, p. 464–479, 2005.
- SINGER, J. N.; HARRISON, C. K.; BUKSTEIN, S. J. A Critical Race Analysis of the Hiring Process for Head Coaches in NCAA College Football. **Journal of Intercollegiate Sport**, v. 3, n. 2, p. 270–296, 2010.
- SKINNER, J.; EDWARDS, A.; SMITH, A. C. **Qualitative research in sport management**. London: Routledge, 2021.
- SMITH, E.; HATTERY, A. Race relations theories: Implications for sport management. **Journal of Sport Management**, v. 25, n. 2, p. 107–117, 2011.
- SOLOW, B. L.; SOLOW, J. L.; WALKER, T. B. Moving on up: The Rooney rule and minority hiring in the NFL. **Labour Economics**, v. 18, n. 3, p. 332–337, 2011.
- SOUZA, J. **Como o racismo criou o Brasil**. São Paulo: Estação Brasil, 2021.
- SOUZA, L. K. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 51–67, 2019.
- STEWART, A. D.; CUNNINGHAM, G. B. Racial identity and its impact on job applicants. **Journal of Sport Management**, v. 29, n. 3, p. 245–256, 2015.
- SZYMANSKI, S. **Black representation in English professional football**. Black Footballers Partnership, 2022. Disponível em: <https://api.blackfootballerspartnership.com/wp-content/uploads/2022/02/BFP-Stefan-Szymanski-16th-Feb.pdf>. Acesso em: 13 dez 2025.
- SZYMANSKI, S. **Black representation in English professional football: a statistical analysis**. Black Footballers Partnership, 2023. Disponível em: <https://api.blackfootballerspartnership.com/wp-content/uploads/2023/03/BFP-SzymanskiRepo rt2023-1.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2025.
- THEODORO, M. L. **A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil**. São Paulo: Zahar, 2022.
- TONINI, M. D. **Dentro e fora de outros gramados: histórias orais de vida de futebolistas brasileiros negros no continente europeu**. 2016. 478 f. Tese (Doutorado em História Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-13102016-152144/en.php>. Acesso em: 07 ago 2025.
- TONINI, M. D. “Essa é uma realidade”: os racismos vividos e narrados por negros em várias áreas de atuação no futebol brasileiro. In: GIGLIO, S. S.; PRONI, M. W. (Org.). **O futebol nas ciências humanas no Brasil**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2020. p. 740–760.

TRALCI FILHO, M. A.; SANTOS, A. O. Colonialismo e corpos atléticos racializados: notas para uma psicologia antirracista no esporte. In: RUBIO, K.; JUNIOR, N. DE S. F.; ORGANIZADORES (Ed.). **Racismo e Esporte no Brasil: um panorama crítico e propositivo**. São Paulo: Editora Tato, 2023.

TURICK, R.; BOPP, T.. A current analysis of black head football coaches and offensive coordinators at the NCAA DI-FBS level. **Journal of Intercollegiate Sport**, v. 9, n. 2, p. 282-302, 2016.

UNION OF EUROPEAN FOOTBALL ASSOCIATIONS (UEFA). **UEFA Safety and Security Regulations: Annexes on racism (Ten-point plan, guidelines and resolutions)**. Nyon: UEFA, 2019. Disponível em: https://documents.uefa.com/viewer/book-attachment/UPE0QDp~FJso7vSx8slqLQ/UkBS7rgmmbaOr_eVQu6yGg-UPE0QDp~FJso7vSx8slqLQ. Acesso em: 15 out. 2025.

UNION OF EUROPEAN FOOTBALL ASSOCIATIONS (UEFA). **UEFA Club Licensing Regulations for UEFA Women's Club Competitions**. Nyon: UEFA, 2024. Disponível em: <https://documents.uefa.com/viewer/book-attachment/URM9udoEVQs96HfzNRjwpw/ewpxekRU9P3iikjiGdOWOA-URM9udoEVQs96HfzNRjwpw>. Acesso em: 15 out. 2025.

VAINER, L. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. São Paulo: Veneta, 2016.

VAN STERKENBURG, J. Race, ethnicity, whiteness and mediated stereotypes in football coaching: the Dutch context. In: BRADBURY, S.; LUSTED, J.; VAN STERKENBURG, J. (Ed.). **Race, ethnicity and racism in sports coaching**. London: Routledge, 2021. p. 59–77.

VEAL, A. J.; DARCY, S. **Research Methods in Sport Studies and Sport Management: A practical Guide**. London: Routledge, 2014.

VENTURINI, A. C.; BARRETO, P. Ação afirmativa. In: RIOS, F. M.; RATTTS, A.; SANTOS, M. A. (Org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VICK, A. D.; CUNNINGHAM, G. B. Bias against Latina and African American women job applicants: a field experiment. **Sport, Business and Management: An International Journal**, v. 8, n. 4, p. 410–430, 2018.

VINUTO, J. Racismo institucional. In: RIOS, F. M.; RATTTS, A.; SANTOS, M. A. (org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

WILLIAMS, M. J. et al. Looking the Part: Stereotypicality in Appearance Among White Professionals Predicts Leadership Attainment and Perceived Leadership Suitability. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 50, n. 4, p. 613-628, 2022.

ZHANG, L. A fair game? Racial bias and repeated interaction between NBA coaches and players. **Administrative Science Quarterly**, v. 62, n. 4, p. 603-625, 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - Roteiros de entrevistas

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PRESIDENTES, PROPRIETÁRIOS OU CEOs DE EQUIPES

Tema: A carreira de treinadores em equipes da elite do futebol Brasileiro masculino

DADOS DA ENTREVISTA

Data da realização da entrevista
Apresentação do entrevistador
Nome do entrevistado
Hora de início da entrevista
Hora de término da entrevista

- Há quanto tempo está/foi (como) presidente/proprietário/CEO da equipe ?
- Poderia comentar brevemente sua trajetória no futebol até alcançar este cargo.
- Quais os principais desafios de seu cargo?
- Um dos cargos de liderança na equipe de futebol é o de treinador. Qual o grau de importância você vê que o treinador tem para o sucesso da equipe nas competições ? Por que?
- Como é o seu relacionamento com o treinador no dia-a-dia da equipe?
- Durante o tempo que você ocupa/ocupou este cargo, quantos treinadores foram contratados para a equipe principal? Por que, em sua opinião, foi deste jeito?
- Poderia explicar como acontece o processo de contratação para este cargo. Como acontece o recrutamento e a seleção do treinador?
- Em sua opinião, qual o perfil ou características do treinador ideal?
- Qual o momento/razão(ões) para demitir um treinador?
- Na sua gestão, sua equipe contratou algum treinador negro para a equipe principal? Quantos e por quê?

- Os negros correspondem por volta de 60% dos jogadores nas Séries A e B do Campeonato Brasileiro. Por que você acha que há poucos treinadores negros ocupando cargos nestes times?
- Em sua opinião, quais as barreiras para que não haja mais treinadores negros exercendo a função nos clubes das Séries A e B?
- O que as equipes do Brasil poderiam fazer para reverter este quadro?

O que acha das leis afirmativas, tipo cotas raciais? Poderiam ser usadas neste caso?

- Como é tratada a questão da diversidade e racismo em sua entidade?
- Saberia dizer se há e quantos negros ocupam cargos de liderança em sua entidade? Você acha que medidas poderiam ser adotadas para alterar este cenário? Quais?

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM TREINADORES E AUXILIARES **TÉCNICOS**

Tema: A carreira de treinadores em equipes da elite do futebol Brasileiro masculino

DADOS DA ENTREVISTA

Data da realização da entrevista
Apresentação do entrevistador
Nome do entrevistado
Hora de início da entrevista
Hora de término da entrevista

- Há quanto tempo você exerce ou exerceu a profissão de treinador/auxiliar/adjunto?

Se exerce – teve alguma barreira para se tornar treinador principal?

Se exerceu (aposentado) – teve alguma barreira para se tornar treinador principal?

2) Você possui alguma licença da CBF?

Se sim, poderia comentar como foi fazer o curso lá?

Se não, por quê?

3) Quais outros cursos/estudos ou qualificações você possui?

Comente sobre sua formação.

- 4) Você recorda ter sofrido discriminação RACIAL ou algum “favorecimento” em algum momento do(s) curso(s)?
 - 5) Depois que concluiu a sua formação, teve oportunidade(s) de trabalho em alguma equipe?
 - 6) Como você vê o processo de contratação de treinadores no Brasil?
- Você faz (fez) parte do grupo de treinadores que estão sempre mudando de equipes?
- 7) Em sua opinião, existe alguma diferença no tratamento da imprensa, torcida, diretores em relação a treinadores brancos e negros? (em termos de cobrança por resultados, tolerância para maus resultados)
 - 8) Você já sofreu racismo ou algum tipo de discriminação exercendo o cargo de treinador? E na sua vida? Como pensa estas situações afetaram sua vida?
 - 9) Os negros correspondem por volta de 60% dos jogadores nas Séries A e B do Campeonato Brasileiro. Por que você acha que há poucos treinadores negros principais ocupando cargos nestes times?
 - 10) A representatividade dos auxiliares técnicos negros é maior que dos treinadores principais negros. Por que você acha que isso acontece?
 - 11) Você acha que são necessárias ações para alterar este cenário? Qual ou quais medidas poderiam ser adotadas?

O que acha das leis afirmativas, tipo cotas raciais? Poderiam ser usadas neste caso? Por quê?

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM INTEGRANTES DA MÍDIA ESPORTIVA

Tema: A carreira de treinadores em equipes da elite do futebol Brasileiro masculino

DADOS DA ENTREVISTA

Data da realização da entrevista
Apresentação do entrevistador
Nome do entrevistado
Hora de início da entrevista
Hora de término da entrevista

- Qual o grau de importância você dá ao treinador para o sucesso de uma equipe nas competições? Por quê?
 - Em sua opinião, qual o perfil ou características do treinador ideal?
 - Qual o momento e razão(ões) para demitir um treinador? Por quê?
 - Você acha que existe alguma diferença no tratamento dado ao treinador negro e branco? Por quê?
 - Os negros correspondem a por volta de 60% dos jogadores nas Séries A e B do Campeonato Brasileiro. Por que você acha que há poucos treinadores negros ocupando cargos nestes times?
 - Você acha que poderiam ser adotadas medidas para alterar este cenário? Quais?
O que acha das leis afirmativas, tipo cotas raciais? Poderiam ser usadas neste caso?
7. que a mídia esportiva do futebol poderia fazer ou está fazendo para alterar este cenário?

APÊNDICE 2 - Formulário de Consentimento do Participante

Ficha de informações da Pesquisa

1. Tema

A carreira de treinadores em equipes da elite do futebol Brasileiro masculino (Doutorado - Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo)

2. Objetivo da pesquisa

Esta pesquisa, que tem o objetivo de explorar, descrever e compreender a carreira dos treinadores de equipes de elite do futebol brasileiro a partir da percepção de treinadores, ex-treinadores, auxiliares técnicos, dirigentes de equipes do futebol masculino (Séries A e B do Campeonato Brasileiro) e integrantes da mídia esportiva do país.

3. Por que você foi convidado a participar?

Você foi convidado porque é um dirigente de futebol, treinador/auxiliar técnico ou representante da mídia esportiva que esteve envolvido com o futebol masculino de elite no Brasil nos últimos 12 anos (em qualquer momento). Sua experiência e conhecimento certamente nos ajudarão a entender a carreira de treinadores de futebol em equipes de elite.

4. Você é obrigado a participar?

Não. Você não precisa participar. Mas, novamente, sua experiência e conhecimento sobre o tópico são inestimáveis para uma melhor compreensão do tópico. Esperamos poder contar com você. Se decidir participar, você pode interromper sua participação a qualquer momento, sem precisar explicar e sem punição, avisando o pesquisador sobre esta decisão. Se você se retirar, não coletaremos mais dados seus. No entanto, todos os dados coletados até o momento em que você se retirar serão mantidos e usados anonimamente na análise de dados.

5. O que acontecerá se você participar?

Você será entrevistado em um local público (ou virtual) que pode ser acordado entre você e o pesquisador. A entrevista provavelmente levará em torno de 30. Não haverá necessidade de reuniões de acompanhamento.

6. Há algum risco potencial em participar?

Não há riscos previsíveis em participar. Vamos apenas perguntar suas opiniões e percepções sobre (carreiras de) treinadores de futebol. No entanto, dependendo de suas experiências anteriores, falar sobre o tópico pode evocar emoções. Para amenizar isso, você pode fazer pausas, pular perguntas ou até mesmo interromper a entrevista a qualquer momento sem precisar explicar nada.

7. Há algum benefício em participar?

Não haverá pagamento pela participação neste projeto. Mas suas ideias e opiniões podem definitivamente nos ajudar a entender melhor o tópico e apoiar o desenvolvimento do futebol.

8. O que acontece com os dados que você fornecer?

Os dados da pesquisa serão mantidos anônimos, usando-se pseudônimos para identificar os participantes. Portanto, seu nome não aparecerá em nenhum lugar. Pediremos a todos os participantes permissão para usar citações diretas, mas, novamente, isso será anônimo.

9. Mídia gravada

Solicitaremos sua permissão para gravar a entrevista, que será transcrita na íntegra. A transcrição será enviada a você para possíveis retificações. As gravações serão excluídas imediatamente após verificarmos a precisão das transcrições.

10. A pesquisa será publicada?

Os resultados desta pesquisa serão utilizados em uma Tese e em artigos acadêmicos/ apresentações e anais de conferências/ em relatórios de engajamento público. Você não será identificado em nenhuma publicação. Você pode obter uma cópia dos resultados, após a defesa da Tese, enviando um e-mail para flaviacb@usp.br.

11. Quem revisou este projeto de pesquisa?

As abordagens éticas deste projeto foram aprovadas pelo Painel de Ética da Universidade Geral da Universidade de Stirling/ Escócia (GUEP).

12. Com quem devo entrar em contato se tiver dúvidas sobre este estudo ou quiser reclamar?

Se quiser discutir a pesquisa, entre em contato com flaviacb@usp.br. Se quiser entrar em contato com alguém de fora da equipe de pesquisa, entre em contato com o representante do Painel de Ética da Universidade Geral (guep@stir.ac.uk).

Você receberá uma cópia deste documento.

CONSENTIMENTO

Se estiver de acordo com os termos, por favor coloque suas iniciais em cada espaço à direita das afirmações	
Confirmando que li e entendi a Ficha de Informações do Participante explicando o projeto de pesquisa acima e tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o projeto.	
Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para desistir a qualquer momento durante a entrevista sem dar um motivo e sem nenhuma punição. Entendo que os dados coletados até o momento em que eu desistir serão mantidos e usados anonimamente na análise de dados.	

Entendo que minhas respostas serão mantidas anônimas e dou permissão para que os membros da equipe de pesquisa tenham acesso às minhas respostas anônimas.	
Consinto em ser gravado em áudio.	
Dou permissão para ser citado diretamente na publicação da pesquisa sob um pseudônimo.	

CONCORDO EM PARTICIPAR DESTA PESQUISA

Nome do Participante: _____

Assinatura:

Nome do Pesquisador: _____

Assinatura:

Data: ____/____/____

Obrigado pela sua participação