



ORIENTAÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O EMPODERAMENTO DE ÁRBITRAS

Abordagens práticas para o recrutamento, o desenvolvimento de competências, a superação de obstáculos e a orientação

Projecto: Empowered Female Referees in Sport

Consórcio: Alliance of Amateur Basketball Referees (Serbia), Hate Fighters Network (Serbia), Barcel'hona Sports Events (Spain), JuvenTagus – Associação Desportiva e Juvenil (Portugal)

2026



Co-funded by
the European Union

O «Empowered Female Referees in Sport» é um projeto de cooperação europeu que visa aumentar a participação, a visibilidade e o envolvimento a longo prazo de mulheres e raparigas na arbitragem desportiva. O projeto responde à contínua sub-representação das mulheres em funções de arbitragem e às barreiras estruturais, culturais e práticas que podem afetar a sua entrada neste meio, as suas condições de trabalho e a progressão na carreira.

O projeto é implementado pela Alliance of Amateur Basketball Referees e pela Hate Fighters Network, da Sérvia, pela Barcel'hona Sports Events, de Espanha, e pela JuvenTagus – Associação Desportiva e Juvenil, de Portugal. A parceria combina experiência em arbitragem, desporto de base, igualdade de género, trabalho com jovens, educação e cooperação internacional.

O principal objetivo do projeto é criar estruturas de apoio mais sólidas e uma rede para as árbitras no desporto. Os seus objetivos consistem em desenvolver ferramentas e métodos práticos para capacitar as árbitras atuais e aspirantes, promover a participação equitativa na arbitragem desportiva e incentivar a arbitragem como uma possível via de carreira dupla para atletas femininas atuais e antigas.

O projeto inclui investigação sobre a situação das árbitras, o desenvolvimento e teste de diretrizes de formação, formação prática e atividades-piloto, oportunidades de mentoria e apoio entre pares, bem como ações de sensibilização. A investigação realizada na Sérvia, em Espanha e em Portugal forneceu informações sobre a representação, o recrutamento, as condições de trabalho, os obstáculos, o apoio institucional e as necessidades das mulheres interessadas na arbitragem.

Sobre estas Orientações

Estas Orientações foram elaboradas no âmbito do projeto «Empowered Female Referees in Sport» (Árbitras Empoderadas no Desporto) como um recurso prático para clubes desportivos, associações de árbitros, federações, treinadores, formadores, profissionais do desporto juvenil e organizações que trabalham com mulheres e raparigas no desporto.

Combinam os resultados de investigações nacionais realizadas na Sérvia, em Espanha e em Portugal com estratégias práticas e sessões desenvolvidas pelos parceiros do projeto. O recurso centra-se no futebol e no basquetebol, oferecendo simultaneamente abordagens que podem ser adaptadas a outros desportos.

O conteúdo tem carácter não formal e educativo. As regras específicas de cada desporto, os requisitos de licenciamento, os procedimentos disciplinares e as obrigações de proteção devem ser sempre verificados à luz dos regulamentos em vigor da federação ou entidade reguladora relevante.

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista aqui expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as da União Europeia nem da Agência Executiva Europeia para a Educação e a Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas por esses conteúdos.

Índice

1. Introdução à igualdade de género no desporto
2. Análise dos dados recolhidos através da investigação
3. Motivação e recrutamento de árbitras
4. Programas de formação e desenvolvimento de competências para árbitras
5. Superação de barreiras
6. Modelos a seguir e mentoria
7. Recomendações para as partes interessadas
8. Sobre o Erasmus+ Desporto

1. Introdução á igualdade de género no Desporto

O desporto feminino tem vindo a ganhar maior visibilidade pública nos últimos anos. As atletas competem ao mais alto nível, as seleções nacionais atraem públicos mais vastos e cada vez mais raparigas estão a aderir ao desporto organizado. No entanto, o aumento da visibilidade das mulheres como atletas não significa automaticamente que estas tenham acesso igual a todas as funções no âmbito do desporto. O treino, a gestão desportiva, a liderança técnica e a arbitragem continuam a ser áreas em que as mulheres estão frequentemente sub-representadas.

A arbitragem é especialmente importante porque combina conhecimento técnico com autoridade. Um árbitro tem de observar situações complexas, interpretar regras, tomar decisões imediatas, comunicar essas decisões de forma clara e gerir desacordos por parte de jogadores, treinadores e espectadores. A função não se resume, portanto, apenas a conhecer as regras. Trata-se também de uma função de liderança que exige confiança, imparcialidade, preparação física, comunicação, controlo emocional e resiliência.

1.1 O que significa igualdade de género na arbitragem

A igualdade de género na arbitragem não significa que todos os árbitros tenham a mesma carreira, nem que as nomeações devam ignorar a competência e a preparação. Significa que mulheres e homens devem ter acesso equitativo à informação, à formação, à avaliação, à experiência em jogos, à orientação, à progressão na carreira e à proteção contra a discriminação. Significa também que as mulheres não devem ter de provar a sua legitimidade básica antes de o seu desempenho técnico ser considerado.

A participação equitativa requer atenção tanto à entrada como à retenção. Uma federação pode organizar um curso de recrutamento bem-sucedido, mas a representação não melhorará se as mulheres recém-formadas abandonarem após as suas primeiras épocas devido ao isolamento, a ambientes hostis nos jogos, a percursos de progressão pouco claros ou à falta de apoio institucional. A igualdade sustentável depende, portanto, de todo o percurso: visibilidade, recrutamento, formação acessível, primeiras experiências seguras, feedback contínuo, nomeações justas e desenvolvimento de carreira.

1.2 Estereótipos, visibilidade e autoridade

Historicamente, o desporto tem associado autoridade, confiança física e liderança decisiva aos homens. Estas expectativas podem afetar a forma como uma árbitra é vista antes do início de um jogo. Jogadores, treinadores ou espectadores podem presumir que ela tem menos experiência, é menos capaz de controlar o jogo ou tem mais probabilidades de cometer erros. A mesma decisão pode, portanto, ser avaliada de forma diferente, dependendo de quem a toma.

A baixa visibilidade reforça este padrão. Quando as raparigas vêem principalmente árbitros masculinos, a arbitragem pode parecer um papel que não lhes pertence. As árbitras visíveis ao mais alto nível são valiosas, mas os exemplos locais são igualmente importantes. Uma jovem desportista pode identificar-se mais facilmente com uma árbitra do seu clube, escola, cidade ou competição regional, porque esse percurso parece-lhe próximo e alcançável.

1.3 A arbitragem como carreira dupla

Muitas atletas deixam de competir durante a adolescência ou no início da idade adulta devido à educação, ao emprego, a lesões, a responsabilidades familiares ou a oportunidades limitadas de progressão como jogadoras. A arbitragem pode constituir uma forma de se manterem ligadas ao desporto, de aplicarem os conhecimentos já adquiridos enquanto atletas e de desenvolverem uma segunda função desportiva a par dos estudos ou do emprego.

Uma abordagem de carreira dupla reconhece que jogar e arbitrar podem sobrepor-se. Uma atleta em atividade pode começar com formação introdutória, arbitragem de mesa, competições juvenis, acompanhamento de árbitros experientes ou prática supervisionada. Uma ex-atleta pode transferir a sua compreensão do jogo, disciplina e competências de comunicação para a arbitragem. Esta transição deve ser apresentada como uma continuação da participação desportiva, e não como uma opção secundária para quem já não pode jogar.

1.4 Ambientes desportivos seguros e inclusivos

Não se pode esperar que as árbitras superem as barreiras estruturais apenas com a sua autoconfiança individual. A comunicação e a resiliência são competências importantes, mas não podem substituir procedimentos institucionais claros. Os clubes, as ligas, as federações, os delegados de jogo, os treinadores e os pais partilham a responsabilidade de criar ambientes em que os comentários discriminatórios, a intimidação e o assédio não sejam normalizados.

Um ambiente seguro inclui regras de comportamento claras, apoio visível por parte dos organizadores, canais de denúncia acessíveis, acompanhamento atempado após incidentes e consequências proporcionadas. Inclui também condições práticas, tais como vestiários adequados, remuneração previsível, meios de transporte seguros e procedimentos de nomeação que não coloquem as mulheres em desvantagem.

1.5 Como utilizar estas Orientações

As Orientações podem ser utilizadas como um recurso de formação completo ou como um conjunto de ferramentas independentes. Uma federação pode recorrer à investigação e às recomendações para rever o seu percurso de formação de árbitros. Um clube pode utilizar o capítulo sobre recrutamento para identificar potenciais candidatas entre as atletas femininas. Um formador pode ministrar uma ou mais sessões práticas. Um mentor pode utilizar o acordo e as perguntas de reflexão para estruturar o apoio durante a primeira época de um novo árbitro.

Princípio Fundamental

As mulheres não devem ser formadas apenas para tolerar condições de desigualdade. Um apoio eficaz combina competências individuais, apoio de colegas e mentores, responsabilidade institucional clara e mudanças na cultura desportiva em geral.

2. Análise dos dados recolhidos através da investigação

2.1 Metodologia de Investigação

A investigação do projeto combinou métodos quantitativos e qualitativos na Sérvia, em Espanha e em Portugal. Os parceiros recolheram dados oficiais disponíveis junto das federações de futebol e basquetebol, dos organismos de arbitragem e das listas de competições, analisaram políticas relevantes e informação pública e consultaram as partes interessadas através de grupos de discussão semiestruturados. O objetivo era compreender tanto a representação numérica das mulheres como as condições do dia-a-dia que influenciam o recrutamento, a retenção e a progressão.

Os grupos de discussão incluíram árbitras, jovens atletas ou aspirantes a árbitras, treinadoras e formadoras, e administradoras desportivas. A Sérvia organizou duas sessões com 26 participantes, a Espanha organizou duas sessões com 31 participantes e Portugal organizou uma sessão conjunta com 25 participantes. No total, 82 pessoas contribuíram com perspetivas qualitativas. Foram utilizados formatos combinados sempre que tal favorecesse a participação e o diálogo entre os grupos de partes interessadas.

A disponibilidade de dados variou entre países e modalidades desportivas. Em vários casos, as federações dispunham de listas oficiais de árbitros, mas não publicavam análises já preparadas, desagregadas por género, nem informações longitudinais sobre a entrada, a retenção e o abandono. Isto significa que o projeto conseguiu identificar a representação atual e padrões importantes, mas não conseguiu calcular uma taxa de retenção nacional totalmente comparável para todos os países.

2.2 Panoramas Nacionais

País	Conclusões seleccionadas sobre Futebol	Conclusões seleccionadas sobre Basquetebol	Principal limitação dos dados
Sérvia	As mulheres representavam 100% dos árbitros inscritos nas ligas femininas de topo e de primeira divisão analisadas, mas apenas 1 dos 28 árbitros principais e 0 dos 35 árbitros assistentes na Superliga masculina.	As mulheres representavam 2 dos 42 árbitros da primeira divisão masculina e 6 dos 71 da primeira divisão feminina. A representação regional variava entre 0% e 20%.	Existiam listas oficiais, mas a equipa do projeto teve de as classificar por género; não estava disponível qualquer análise longitudinal regular sobre questões de género.
Espanha	Não constavam árbitras principais na primeira divisão masculina; as mulheres estavam presentes principalmente como árbitras assistentes, enquanto a principal competição feminina recorria a equipas de arbitragem exclusivamente femininas.	As mulheres representavam cerca de um décimo dos árbitros nos grupos nacionais da FEB e 3 dos 36 árbitros da lista da ACB.	As tendências em matéria de recrutamento, retenção e abandono não estavam disponíveis de forma consistente em todas as federações.
Portugal	As mulheres constituíam uma minoria no conjunto geral e continuavam praticamente ausentes das categorias masculinas de mais alto nível, enquanto as competições femininas ofereciam mais oportunidades de participação.	A informação a nível nacional era limitada; os dados distritais de Setúbal revelaram uma representação feminina mais forte do que os padrões nacionais observados no futebol.	Os dados por modalidade desportiva eram desuniformes e, muitas vezes, a informação atual era obtida através do contacto direto com as associações, em vez de se recorrer a um conjunto de dados nacional único.

2.3 Resultados comparativos

A representação está a aumentar, mas continua a ser desigual

Nos três países, as mulheres estavam presentes na arbitragem, mas não estavam representadas de forma equilibrada entre os diferentes desportos, níveis de competição ou funções. As melhores oportunidades encontravam-se frequentemente em competições femininas, em determinadas estruturas regionais ou em programas específicos. O acesso aos níveis mais elevados da competição masculina continuava a ser limitado. Este padrão indica que a visibilidade no desporto feminino não conduz necessariamente a uma integração equitativa em todo o sistema de arbitragem.

As competições femininas podem criar oportunidades, mas também podem limitar as carreiras

Os grupos de árbitras exclusivamente femininos ou dominados por mulheres nas competições femininas proporcionam uma experiência valiosa em jogos, visibilidade e progressão na carreira. No entanto, quando as árbitras são nomeadas quase exclusivamente para competições femininas, o seu acesso a competições masculinas de maior visibilidade, a uma exposição mediática mais ampla e a uma experiência diversificada em jogos pode continuar a ser restrito. Uma estratégia equilibrada deve proteger as oportunidades no desporto feminino, criando simultaneamente percursos transparentes em todas as estruturas competitivas.

O recrutamento não pode ser dissociado da retenção

Os participantes dos grupos de discussão associaram repetidamente a arbitragem a críticas, pressão e conflito. Várias jovens atletas nunca tinham considerado a arbitragem porque a função parecia ingrata e só era notada principalmente quando ocorriam erros. As árbitras descreveram comentários sexistas e a expectativa de que tivessem de provar a sua competência antes de receberem o respeito básico. Uma participante sérvia associou diretamente esse tratamento à sua decisão de deixar de arbitrar. Estas conclusões mostram que as campanhas de recrutamento terão um efeito limitado sem proteção, orientação e apoio durante experiências reais em jogos.

A visibilidade e a informação continuam a ser fracas

Os jovens atletas sabiam frequentemente que existia formação para árbitros, mas não compreendiam os passos exatos, os custos, os requisitos de tempo ou o percurso de progressão. Os modelos femininos eram menos visíveis do que os árbitros masculinos, particularmente no desporto local do dia a dia. Os participantes de todos os países recomendaram promoção direta em clubes e escolas, histórias pessoais de árbitras, sessões introdutórias práticas e informação mais clara sobre como começar.

A autoridade é avaliada através de uma perspetiva de género

Os participantes concordaram, de um modo geral, que a competência técnica deveria ser o critério central. Ao mesmo tempo, muitos descreveram um duplo padrão na prática. Os homens tinham mais probabilidades de receber autoridade inicial automaticamente, enquanto as mulheres tinham de demonstrar conhecimento e firmeza antes de serem tratadas como legítimas. Foram relatados comentários sexistas por parte de espectadores, treinadores e, por vezes, colegas profissionais do desporto nos três contextos.

O ambiente circundante é importante

Treinadores e administradores identificaram os espectadores e os pais como fontes frequentes de hostilidade, especialmente no desporto juvenil. As árbitras precisam de competências de comunicação e gestão de conflitos, mas os clubes e os organizadores também devem intervir. A investigação destacou a necessidade de códigos de conduta, procedimentos de resposta nos dias de jogo, mecanismos de denúncia, sanções e formação para treinadores, pais e atletas.

A orientação e a exposição gradual reforçam a confiança

Os participantes valorizaram a aprendizagem através da prática, do acompanhamento e do feedback. Uma progressão segura, desde exercícios introdutórios até jogos juvenis, funções assistidas e designações supervisionadas, pode reduzir o choque de entrar num ambiente hostil sem apoio. Os mentores podem fornecer feedback técnico, apoio emocional e orientação sobre decisões de carreira, especialmente após jogos difíceis.

2.4 Necessidades-chave identificadas através da investigação

- Informação clara e acessível ao público sobre os requisitos de entrada na arbitragem, formação, licenciamento e progressão.
- Recrutamento direcionado de atletas femininas atuais e antigas, apoiado por clubes, escolas e famílias.
- Experiências introdutórias práticas que permitam às raparigas experimentar o apito, os sinais, o posicionamento e decisões simples.
- Formação que combine regras e mecânicas com comunicação, confiança, gestão da pressão e atenuação de conflitos.
- Mentoria estruturada, apoio entre pares e acompanhamento durante as primeiras fases da carreira de uma árbitra.
- Proteção institucional visível contra o sexismo, o assédio e comportamentos agressivos.
- Acesso justo e transparente a nomeações, avaliação, formação contínua e níveis de competição mais elevados.
- Acompanhamento regular, desagregado por género, do recrutamento, licenciamento, nomeações, progressão e desistências.

2.5 Implicações para as Orientações

Os capítulos práticos respondem diretamente a estas conclusões. O Capítulo 3 aborda a informação limitada, a baixa visibilidade e as vias de recrutamento pouco eficazes. O Capítulo 4 combina a aprendizagem técnica com a confiança, a comunicação e a gestão da pressão. O Capítulo 5 transfere a responsabilidade do árbitro individual para todo o ambiente desportivo e introduz o planeamento de respostas institucionais. O Capítulo 6 transforma os modelos a seguir e a mentoria num processo de apoio estruturado. O Capítulo 7 traduz as evidências em ações concretas para federações, clubes, treinadores, meios de comunicação social e instituições públicas.

3. Motivação e recrutamento de árbitras

3.1 Por que razão as mulheres escolhem a arbitragem

As raparigas e as mulheres ingressam na arbitragem por diferentes razões. A motivação mais forte é, muitas vezes, a paixão pelo desporto e o desejo de se manterem ligadas a um desporto que já conhecem. As atletas atuais e antigas compreendem a competição, as rotinas de treino e a dinâmica de equipa, o que lhes proporciona uma base sólida para aprenderem a arbitrar. A arbitragem também pode proporcionar um rendimento suplementar, novas amizades, acesso a uma comunidade desportiva mais ampla e oportunidades de desenvolvimento pessoal.

Liderança, comunicação, tomada de decisões e gestão de conflitos não são apenas competências de arbitragem. São competências transferíveis que podem apoiar a educação, o emprego e a participação na comunidade. As mensagens de recrutamento devem, por isso, explicar o que as candidatas podem ganhar, e não apenas o que as federações precisam.

3.2 Barreiras à adesão e à permanência

- Estereótipos de género que apresentam a autoridade e a arbitragem como papéis masculinos.
- Visibilidade limitada das árbitras e falta de modelos locais com os quais se possam identificar.
- Informação insuficiente sobre cursos, custos, compromissos de tempo e percursos profissionais.
- Medo de críticas, abuso verbal e tratamento discriminatório.
- Fácil incentivo por parte dos clubes, treinadores ou famílias.
- Dificuldade em conciliar a arbitragem com a educação, o emprego, a prática desportiva e as responsabilidades familiares.
- Incerteza quanto ao facto de a formação inicial conduzir a nomeações reais e à progressão na carreira.

3.3 Recrutamento direcionado

O recrutamento não deve basear-se apenas num apelo público geral. Grupos diferentes necessitam de mensagens e pontos de entrada distintos. Entre as candidatas com forte potencial incluem-se atletas em atividade, ex-atletas, estudantes universitárias, professoras de educação física, treinadoras e mulheres já ligadas a clubes através de funções voluntárias ou organizacionais.

O recrutamento deve ser entendido como um processo e não como um simples anúncio. Uma sequência útil é:

Percurso de recrutamento

Aumentar a visibilidade → Despertar o interesse → Facilitar a integração → Prestar apoio → Criar um sentimento de pertença → Oferecer oportunidades de progressão

3.4 Estratégias práticas de recrutamento

- Partilhar histórias pessoais de árbitras locais, regionais e de elite através de vídeos curtos, entrevistas e eventos em clubes.
- Organizar dias de portas abertas e sessões introdutórias em clubes, escolas, universidades e eventos desportivos comunitários.
- Convidar diretamente as atletas, em vez de esperar que elas respondam a um apelo geral.
- Apresente a arbitragem como uma carreira dupla e uma forma de permanecer no desporto.
- Proporcione às candidatas uma experiência prática sem pressão antes de lhes pedir que se inscrevam num curso completo.
- Indique uma pessoa de contacto clara e forneça informações escritas simples sobre o próximo passo.
- Faça um acompanhamento rápido com as participantes que manifestarem interesse.
- Ligue as novas candidatas a um mentor ou a um grupo de pares desde o início.

3.5 Modelo de mensagem de recrutamento

Mensagem exemplificativa

Continua no jogo. Assume o comando a partir de uma nova perspetiva.

A arbitragem pode ajudar-te a desenvolver a confiança, a capacidade de tomada de decisões e a comunicação, mantendo-te ligada ao desporto que já conheces. Participa numa sessão introdutória, conhece árbitras e experimenta tarefas básicas de arbitragem num ambiente acolhedor. Não é necessária qualquer experiência prévia em arbitragem.

3.6 Organização de uma atividade introdutória à arbitragem

As atividades introdutórias à arbitragem criam uma ponte entre a promoção geral e a formação formal de árbitros. As campanhas de sensibilização podem ajudar as raparigas e as mulheres a perceber que a arbitragem existe como uma oportunidade, mas a informação por si só nem sempre é suficiente para que elas se imaginem nesse papel. Muitas candidatas potenciais permanecem indecisas porque não sabem o que os árbitros fazem realmente, quão difíceis serão os primeiros passos ou se já possuem competências relevantes.

Uma breve atividade prática pode reduzir essa incerteza, permitindo que as participantes experimentem elementos básicos da arbitragem num ambiente seguro e de apoio. Dependendo do desporto e do espaço disponível, as participantes podem experimentar usar um apito, tomar decisões simples, praticar sinais oficiais, observar uma breve situação de jogo ou discutir como um árbitro comunica com jogadores e treinadores. O objetivo não é testar as participantes nem reproduzir um curso formal de arbitragem. Trata-se de tornar a função mais compreensível, realista e acessível. Estas atividades são particularmente úteis para atletas femininas atuais e antigas. As atletas muitas vezes já possuem conhecimento do jogo, disciplina, concentração, competências de comunicação e experiência na tomada de decisões sob pressão, mas podem não reconhecer que estas capacidades podem ser transferidas para a arbitragem. Uma atividade introdutória deve ajudá-las a identificar esta ligação e apresentar a arbitragem como uma possível continuação do seu envolvimento no desporto. A qualidade do acompanhamento é tão importante quanto a

própria atividade. As participantes que manifestarem interesse devem receber informações claras sobre o próximo passo disponível, como observar um jogo, participar num dia de portas abertas, falar com uma árbitra ou inscrever-se num curso introdutório. Sem um percurso de acompanhamento claro, o interesse inicial pode desaparecer rapidamente.

Esta lista de verificação pode ser utilizada na organização de um workshop introdutório, de um dia de portas abertas, de uma simulação de arbitragem ou de uma das sessões práticas de recrutamento apresentadas neste capítulo.

Antes da atividade:

- Defina o grupo-alvo e adapte o conteúdo à idade, experiência desportiva e nível de conhecimentos dos participantes.
- Colabore com clubes, treinadores, escolas ou universidades para identificar e convidar diretamente potenciais participantes.
- Escolha um local adequado onde os participantes possam experimentar, em segurança, tarefas práticas básicas.
- Convide pelo menos uma árbitra acessível para partilhar a sua experiência e responder a perguntas.
- Prepare atividades simples que não exijam conhecimentos prévios sobre arbitragem.
- Confirme informações precisas sobre a formação de árbitros, inscrição, custos, horários e pessoas de contacto locais.
- Prepare todo o equipamento necessário, como apitos, bolas, cartões de sinalização, cartões de cenários e material informativo impresso.
- Informe claramente os participantes de que a atividade é introdutória e que não se espera qualquer compromisso imediato.

Durante a atividade:

- Comece por perguntar aos participantes o que já sabem ou supõem sobre a arbitragem.
- Explique o papel do árbitro numa linguagem simples e prática.
- Inclua experiências práticas, como utilizar o apito, praticar sinais, observar situações de jogo ou tomar decisões básicas.
- Relacione as competências de arbitragem com as habilidades que os participantes já possam ter enquanto atletas, treinadores ou voluntários desportivos.
- Crie espaço para perguntas sobre críticas, confiança, disponibilidade de tempo, formação e progressão.
- Apresente tanto os benefícios como os desafios realistas da arbitragem.
- Evite colocar os participantes sob pressão ou avaliar publicamente o seu desempenho.
- Proporcione um ambiente respeitoso, no qual a incerteza e os erros sejam tratados como parte da aprendizagem.

No final da atividade:

- Pergunte aos participantes o que os surpreendeu e se a sua perceção da arbitragem mudou.
- Explique o próximo passo disponível de forma clara e realista.
- Forneça informações de contacto por escrito e detalhes básicos sobre oportunidades de formação contínua ou de observação.
- Permita que os participantes manifestem o seu interesse voluntariamente.
- Explique como os seus dados de contacto serão armazenados e utilizados.
- Agradeça aos participantes e lembre-lhes que o interesse pela arbitragem pode desenvolver-se gradualmente.

Após a atividade:

- Contacte os participantes interessados pouco tempo depois da sessão.
- Apresente uma próxima oportunidade concreta, em vez de apenas informações gerais.
- Sempre que possível, coloque os participantes interessados em contacto com uma árbitra, uma mentora ou uma colega.
- Registe o número e o perfil dos participantes, o seu nível de interesse e as principais questões levantadas.
- Analise quais as partes da atividade que funcionaram bem e o que deve ser adaptado para o próximo grupo.
- Acompanhe se os participantes interessados frequentam formação complementar ou atividades práticas.

Uma atividade introdutória à arbitragem não deve ser avaliada apenas pelo número de inscrições imediatas. Também pode ser considerada bem-sucedida quando os participantes compreendem melhor o papel do árbitro, reconhecem as suas próprias competências transferíveis, desenvolvem uma atitude mais respeitosa para com os árbitros ou se mostram abertos à possibilidade de exercer funções de arbitragem numa fase posterior.

Sessão Prática: Apitar é divertido

Tema: Introdução à arbitragem, reforço da autoconfiança, utilização do apito, sinais e tomada de decisões básicas

Duração: 40 minutos

Visão geral: Três atividades curtas realizadas num campo de basquetebol apresentam aos jovens participantes o apito, os sinais básicos e a observação rápida. A sessão foi concebida para proporcionar uma primeira experiência positiva de arbitragem e pode ser adaptada a outros desportos, substituindo os sinais e as infrações específicos de cada modalidade.

Objetivos:

- Tornar o primeiro contacto com a arbitragem agradável e acessível.
- Familiarizar-se com o equipamento básico de arbitragem e os sinais.
- Praticar o uso confiante do apito e dos gestos públicos.
- Reforçar a capacidade de observação e a velocidade de reação.
- Motivar os participantes a explorar a formação adicional em arbitragem.

Dimensão do grupo: 10-15 participantes. As atividades podem ser realizadas com um grupo ligeiramente maior, caso haja equipamento e espaço adicionais disponíveis. Se houver mais de 15 participantes, divida-os em duas filas ou dois grupos de trabalho mais pequenos, para que cada participante tenha tempo suficiente para utilizar o apito e praticar os sinais.

Material:

- Um campo adequado ou espaço desportivo ao ar livre
- Um apito por participante
- Uma bola por participante ou bolas suficientes para grupos pequenos
- Roupa e calçado desportivo confortável
- Um quadro de sinais básicos impresso ou projetado
- Cópias do folheto para os participantes para a parte de encerramento

Preparação:

- Selecione três a cinco sinais básicos e infrações adequados à idade e ao desporto dos participantes. No basquetebol, escolha exemplos muito simples, tais como parar o relógio por uma falta, passos, duplo drible, bola fora e sentido do jogo.
- Verifique o espaço e o equipamento antes da sessão. Marque a linha de partida e certifique-se de que os participantes se podem deslocar em segurança de uma extremidade do campo à outra.
- Explique o uso seguro e as normas de higiene dos apitos antes de os distribuir. Os apitos não devem ser partilhados. Se forem utilizados apitos reutilizáveis, limpe-os antes e depois da sessão.
- Prepare uma introdução descontraída e evite testar os participantes quanto ao conhecimento formal das regras. O objetivo não é verificar o quanto eles já sabem, mas sim permitir-lhes experimentar a sensação básica de serem árbitros.
- Imprima um folheto por participante. Guarde-o até à parte de encerramento para que os participantes o possam preencher depois de terem praticado as atividades.

Instruções:**Passo 1: Boas-vindas e introdução (5 minutos)**

Reúna os participantes num semicírculo ao lado do campo. Dê-lhes as boas-vindas e explique que esta é uma primeira experiência curta e lúdica de arbitragem, não um exame nem um curso formal. Mostre o apito e explique que, para um árbitro, o apito não é apenas um objeto que faz barulho. É uma ferramenta de comunicação: interrompe a ação, atrai a atenção e dá tempo ao árbitro para indicar uma decisão. Demonstre um apito curto e claro. Peça aos participantes que reparem na diferença entre um apito hesitante e um apito decisivo. Em seguida, demonstre o sinal do punho fechado para parar o relógio em caso de falta e um ou dois sinais adicionais que serão utilizados mais tarde.

Passo 2: O Semáforo do Apito (10 minutos)

Peça aos participantes que formem uma fila numa das extremidades do campo. Se o grupo tiver mais de 12 pessoas, crie duas filas paralelas. O primeiro participante de cada fila segura o apito. Os participantes começam a deslocar-se lentamente de uma extremidade do campo para a outra. Podem caminhar, correr ligeiramente ou deslocar-se com uma bola, dependendo da idade e da capacidade do grupo. Quando o facilitador levantar ambos os braços, o participante com o apito deve dar um apito alto e curto. Todos os outros participantes devem parar imediatamente de se mover e levantar o punho fechado para sinalizar que o relógio deve parar devido a uma falta. Após cada volta, o apito é passado para o participante seguinte. Continue até que todos tenham usado o apito pelo menos uma vez. Se o tempo permitir, repita com movimentos ligeiramente mais rápidos. Incentive apitos curtos e decisivos. Não permita que apitos longos, pouco claros ou em tom de brincadeira se tornem o modelo a seguir. Se o apito ou o sinal não forem claros,

repita a ronda de forma encorajadora. Indique claramente o que deve ser melhorado: por exemplo, «apito mais curto», «braço mais alto» ou «ficar parado antes de sinalizar».

Passo 3: Espelho de Sinais em Movimento (10 minutos)

Divida os participantes em pares. Em cada par, um participante é o Árbitro Principal e o outro é o Árbitro Espelho. Os pares distribuem-se pelo campo de forma a terem espaço suficiente para se movimentarem em segurança. O Árbitro Principal move-se livremente durante alguns segundos, pára, apita e executa um dos sinais acordados. O Árbitro Espelho deve parar ao mesmo tempo, repetir o apito e reproduzir o mesmo sinal com a maior precisão possível. Após várias repetições, peça aos parceiros que troquem de papéis. Circule pelo campo e corrija a postura, a posição dos braços e a clareza dos movimentos. Mantenha as correções breves e práticas. Utilize apenas sinais que já tenham sido demonstrados. Não introduza demasiados elementos novos nesta primeira sessão. Incentive uma postura clara, movimentos completos dos braços e contacto visual. Lembre aos participantes que o sinal deve ser visível para os jogadores, treinadores e para a mesa.

Passo 4: O Intruso a Driblar (10 minutos)

Divida os participantes em grupos de quatro ou cinco. Em cada grupo, um participante é o árbitro e os outros são jogadores com uma bola ou a movimentarem-se num espaço reduzido. Se não houver bolas suficientes, os jogadores podem movimentar-se sem bola e realizar ações simples previamente acordadas. Antes de cada ronda, o facilitador diz discretamente a um jogador do grupo para cometer uma infração óbvia, como duplo drible, passos ou sair do campo. O árbitro observa o grupo e deve identificar a infração, apitar, mostrar o sinal correto e indicar a direção do jogo, se for o caso. Após um minuto, alterne o papel de árbitro. Cada participante deve desempenhar o papel de árbitro pelo menos uma vez. Se o grupo estiver nervoso, comece com infrações lentas e óbvias e, depois, aumente ligeiramente a velocidade. Comece devagar e aumente o ritmo apenas quando os participantes se sentirem à vontade. Se a atividade for adaptada a outro desporto, substitua a infração do basquetebol por uma ação simples e visível desse desporto.

Passo 5: Encerramento (5 minutos)

Reúna os participantes novamente num semicírculo. Entregue a cada participante a ficha de trabalho. Peça-lhes que escrevam ou desenhem três sinais que praticaram e que preencham a breve reflexão na parte inferior. Convide dois ou três voluntários a partilhar uma coisa que se tornou mais fácil durante a sessão. Encerre explicando a próxima oportunidade disponível para aprender mais sobre arbitragem, como um curso introdutório, um dia de portas abertas, um contacto no clube ou informações da federação.

Análise e avaliação:

- Como se sentiram ao usar o apito pela primeira vez?
- O que foi mais difícil: perceber a jogada, tomar a decisão ou fazer o sinal?
- O que vos ajudou a sentir-se menos tímidos ao fazer gestos diante dos outros?
- O que gostariam de praticar novamente?
- Após esta atividade, a arbitragem parece-vos mais acessível do que antes? Porquê?

Dicas para o facilitador: Mantenha um ambiente positivo; o objetivo é a exploração, não uma avaliação formal. Não ridicularize sons fracos do apito ou gestos incorretos. Corrija-os de forma prática e respeitosa. Permita que os participantes hesitantes observem uma ronda antes de assumirem o papel de árbitro, mas volte a abordá-los mais tarde e convide-os a experimentar. Para outros desportos, substitua os sinais do

basquetebol e as infrações de drible por ações simples próprias desse desporto. Torne o próximo passo visível, fornecendo informações sobre cursos ou indicando uma pessoa de contacto no final.

Folheto:

Ficha prática básica de sinais

Escreve ou desenha três sinais de árbitro que tenhas praticado hoje. Para cada sinal, descreve uma situação em que possa ser utilizado

1. Sinal: _____ Situação: _____
2. Sinal: _____ Situação: _____
3. Sinal: _____ Situação: _____

Reflexão Pessoal:

Uma competência da arbitragem que já possuo: _____

Uma competência que gostava de melhorar: _____

Material para facilitadores:

- Regulamento oficial atual e ilustrações dos sinais relativos ao desporto selecionado
- Informações introdutórias sobre a formação de árbitros, fornecidas pela federação ou associação competente
- Orientações sobre proteção e participação em atividades que envolvam menores

Sessão Prática: De Praticante a Árbitro

Tema: Motivação, modelos a seguir, transferência de competências e recrutamento

Duração: 45 minutos

Visão geral: Uma sessão motivacional ajuda as atletas a reconhecerem que a sua experiência desportiva pode ser transferida para a arbitragem. A maior parte do tempo é dedicada a histórias pessoais, identificação e benefícios, enquanto uma parte mais curta explica as vias formais de acesso.

Objetivos:

- Apresentar experiências realistas de árbitras, especialmente aquelas que já praticaram o desporto.
- Identificar competências pessoais e transferíveis relevantes para a arbitragem.
- Explicar os benefícios pessoais, sociais e profissionais da arbitragem.
- Aumentar o interesse numa sessão introdutória ou num curso de arbitragem.
- Propor um próximo passo claro e voluntário para as participantes que desejem mais informações.

Tamanho do grupo: 15-20 participantes. A sessão pode ser realizada com um grupo maior, mas a conversa orientada funciona melhor se os participantes se puderem ver uns aos outros e falar sem sentirem que estão a fazer uma apresentação formal.

Material:

- Um projetor, ecrã ou parede branca grande
- Um vídeo curto com testemunhos de árbitras, ou a história de uma convidada/árbitra ao vivo, caso não haja vídeo disponível
- Quadro de folhas soltas ou quadro branco e marcadores
- Quatro ou cinco excertos curtos de jogos
- Formulários de interesse impressos
- Canetas e cadernos para os participantes

Preparação:

- Selecione testemunhos curtos de árbitras com diferentes percursos e níveis de experiência. Pelo menos um exemplo deve ser com o qual as participantes se identifiquem, como uma árbitra local, uma ex-jogadora ou alguém que tenha começado em competições juvenis.
- Prepare quatro ou cinco situações de jogo claras e adequadas para discussão. Devem ser suficientemente simples para que as participantes possam expressar uma opinião sem conhecerem o regulamento na íntegra.
- Confirme informações precisas sobre o curso de arbitragem local e o processo de inscrição: idade mínima, processo de inscrição, tempo a dedicar, custos (se houver), pessoa de contacto e próximas datas.

- Prepare formulários de manifestação de interesse impressos e explique antecipadamente como os dados pessoais serão protegidos. O preenchimento do formulário deve ser voluntário e não deve criar pressão para a inscrição.
- Disponha os lugares em semicírculo ou em forma de U, para que os participantes se possam ver uns aos outros durante a discussão. Mantenha o quadro de papel visível durante toda a sessão.

Instruções:

Passo 1: Introdução (5 minutos)

Dê as boas-vindas às participantes e explique que a sessão apresenta a arbitragem como um dos possíveis percursos no desporto. Deixe claro que ninguém será solicitada a decidir imediatamente se quer tornar-se árbitra. Pergunte às participantes: «Quando ouvem a palavra árbitra, o que lhes vem primeiro à cabeça?» Anote as respostas no quadro sem as julgar. Se surgirem palavras negativas, mantenha-as visíveis, pois ajudarão o grupo a discutir por que razão a arbitragem pode parecer pouco atraente.

Passo 2: Testemunhos pessoais (10 minutos)

Mostre um vídeo curto ou apresente a história de uma árbitra ao vivo. O testemunho deve responder a questões práticas: Por que é que ela começou? Ela já tinha sido jogadora? Do que é que ela tinha medo? O que a ajudou a continuar? O que é que a arbitragem lhe proporcionou? Que conselho daria ela a uma jovem desportista? Se houver uma oradora presente, peça-lhe que fale durante, no máximo, cinco minutos e, em seguida, permita algumas perguntas curtas. Mantenha o foco num percurso realista, não apenas no sucesso de elite.

Passo 3: Conversação orientada (10 minutos)

Convide o grupo a reagir. Não corrija os participantes imediatamente se expressarem dúvidas. Faça perguntas de aprofundamento que os ajudem a identificar o que lhes parece pouco claro ou desmotivador. Utilize perguntas como: O que vos surpreendeu? Que parte da história se assemelhou à vossa experiência? O que ainda vos parece difícil ou pouco atraente? De que informações precisariam antes de considerar um curso? Anotem as ideias principais no flipchart em duas colunas: «Fatores motivadores» e «Questões em aberto ou dúvidas».

Passo 4: Benefícios e competências transferíveis (10 minutos)

Peçam aos participantes que identifiquem as competências que já utilizam enquanto atletas. Os exemplos podem incluir disciplina, compreensão do jogo, concentração, comunicação com os colegas de equipa, responsabilidade, lidar com a pressão e respeitar as regras. Ao lado de cada competência, escreva como esta pode ser utilizada na arbitragem. Por exemplo: «compreensão do jogo» passa a ser «interpretação de situações»; «comunicação» passa a ser «explicação de decisões»; «disciplina» passa a ser «preparação e consistência». Acrescente benefícios como confiança, liderança, rendimento suplementar, amizades, aprendizagem contínua e uma melhor compreensão do jogo.

Passo 5: Experiência de arbitragem de cinco minutos (5 minutos)

Mostre vários excertos curtos de jogos. Após cada excerto, peça aos participantes que escolham uma das opções simples: falta ou ação legal, infração ou não infração, continuar a jogar ou interromper. Peça-lhes que levistem a mão, se desloquem para um lado da sala ou respondam por escrito. Após as respostas, explique brevemente que eles já começaram a observar, interpretar e decidir como árbitros. Não transforme isto numa aula técnica; o objetivo é mostrar que a arbitragem pode ser aprendida e está ligada aos seus conhecimentos desportivos existentes.

Passo 6: Encerramento e acompanhamento (5 minutos)

Apresente brevemente o percurso de acesso local. Utilize informações concretas: onde se inscrever, quem contactar, quando está prevista a próxima sessão ou curso e que apoio está disponível. Distribua o formulário de interesse voluntário. Explique que os participantes podem preenchê-lo se quiserem receber mais informações, assistir a um jogo, participar numa sessão introdutória ou inscrever-se num curso. Recolha os formulários apenas daqueles que decidirem livremente devolvê-los.

Análise e avaliação:

- Qual testemunho lhe pareceu mais próximo da sua própria experiência?
- Que competências adquiridas ao jogar o poderiam ajudar enquanto árbitro?
- Que aspeto da arbitragem ainda lhe parece pouco claro ou pouco apelativo?
- Que tipo de apoio facilitaria a sua participação num curso introdutório?
- Que próximo passo lhe pareceria realista: receber informações, observar um jogo, participar numa sessão experimental ou inscrever-se num curso?

Dicas para o facilitador: Recorra a modelos locais com os quais os participantes se identifiquem, bem como a exemplos de elite. Evite apresentar apenas histórias de sucesso; uma discussão honesta sobre a pressão gera confiança. Não transforme a sessão numa palestra técnica. O objetivo principal é a motivação e a orientação. Deixe claro que manifestar interesse não implica a obrigação de se inscrever. Dê seguimento rapidamente e sugira um próximo passo concreto.

Folheto:

Formulário Nome: _____ Idade: _____ Clube/Escola: _____ Email ou telemóvel: _____ Antes desta sessão, alguma vez consideraste ser árbitro(a)? Sim / Não O que mais te atrai? Selecciona uma ou mais opções. ● Continuar no desporto ● Compreender melhor o jogo ● Confiança e Liderança ● Conhecer pessoas novas ● Rendimento adicional ● Outro: _____ O meu nível de interesse actual: ● Apenas informação ● Sessão Introdutória ● Observar um árbitro ● Curso de Arbitragem Questões ou comentários: _____ _____

Materiais para os facilitadores:

- Informações sobre o curso de árbitros locais e dados de contacto
- Vídeos curtos com testemunhos, em conformidade com as regras de consentimento, ou um testemunho ao vivo previamente preparado
- Regulamentos oficiais em vigor relativos ao recrutamento e à concessão de licenças
- Orientações sobre proteção de dados para a recolha de dados de contacto

4. Programas de formação e desenvolvimento de competências para árbitros

4.1 Princípios do desenvolvimento arbitral

A formação técnica de árbitros deve ser entendida como o desenvolvimento progressivo de competências que permitam a um árbitro perceber, interpretar, decidir e comunicar de acordo com as regras e o espírito do jogo. Memorizar os regulamentos é necessário, mas não é suficiente. Os árbitros precisam de prática repetida em

situações dinâmicas que combinem observação, compreensão do jogo, posicionamento, tomada de decisões e comunicação.

A formação de árbitras não deve partir do pressuposto de que as mulheres carecem de confiança por natureza. A confiança desenvolve-se quando as participantes recebem instruções precisas, prática segura, feedback justo, responsabilidades graduais e apoio visível. A formação sensível às questões de género combina, portanto, a qualidade técnica com a atenção às condições em que as mulheres aprendem e atuam.

4.2 Competências técnicas essenciais

- Atenção seletiva: identificar informação relevante entre movimentos, contactos e sinais simultâneos.
- Foco visual: observar os espaços e as relações entre os jogadores, em vez de seguir apenas a bola.
- Antecipação perceptiva: prever onde se podem desenvolver situações importantes sem pré-julgar a decisão.
- Compreensão do jogo: interpretar intenções táticas, vantagens e desvantagens, e o contexto do contacto.
- Posicionamento e movimento: criar ângulos visuais abertos e manter uma distância funcional.
- Tomada de decisão: passar da observação à interpretação, avaliação e a uma decisão clara.
- Aplicação consistente das regras: utilizar os mesmos critérios ao longo de todo o jogo.
- Comunicação: combinar o apito, os sinais, a voz, a postura e uma interação respeitosa.
- Trabalho de equipa: coordenar-se com os árbitros assistentes, os oficiais de mesa e os delegados do jogo.

4.3 Competências para lidar com autoridade, conflito e pressão

As árbitras podem enfrentar um duplo padrão: um estilo firme pode ser rotulado como agressivo, enquanto um estilo calmo ou empático pode ser interpretado como fraco. A formação deve ajudar as árbitras a comunicar com neutralidade técnica, em vez de imitar um modelo exagerado de autoridade. Abordagens úteis incluem uma postura clara, contacto visual direto mas neutro, explicações sucintas, limites consistentes e uma distância física segura.

As competências de gestão da pressão devem ser praticadas antes de se realizarem jogos difíceis. Técnicas de respiração, rotinas pré-jogo, simulações, análise de vídeo e reflexão estruturada pós-jogo podem ajudar as árbitras a reconhecer o stress sem permitir que este controle o processo de tomada de decisões.

4.4 Estrutura recomendada do programa

Etapa	Main focus	Suggested methods
Orientação	Função, percurso, expectativas e ambiente de aprendizagem seguro	Workshop introdutório, palestra com figuras de referência, sinais básicos
Base	Regras, posicionamento, observação e comunicação	Demonstração, exercícios guiados, vídeos, pequenos jogos
Prática Supervisionada	Aplicação de decisões em situações reais	Dramatização, acompanhamento, jogos para jovens, feedback imediato

Etapa	Main focus	Suggested methods
Consultas iniciais	Controlo da partida e adaptação emocional	Presença do mentor, planeamento pré-jogo, análise pós-jogo
Desenvolvimento contínuo	Consistência, progressão e competências especializadas	Análise avançada de vídeo, preparação física, revisão por pares, avaliação

Sessão Prática: Observar, Compreender e Decidir

Tema: Observação, posicionamento, leitura do jogo e tomada de decisões

Duração: 90 minutos

Visão geral: Esta sessão prática desenvolve a cadeia de processos que conduz à decisão do árbitro: observação, interpretação, avaliação e comunicação. As atividades baseiam-se no basquetebol, mas podem ser adaptadas a outros desportos, alterando as posições em campo, os excertos de jogos e os exemplos de contacto.

Objetivos:

- Melhorar a atenção seletiva e a compreensão das situações de jogo.
- Praticar ângulos de visão, distância e movimentos eficazes.
- Distinguir o contacto lícito, acidental e ilícito.
- Comunicar as decisões com clareza e confiança.
- Tomar decisões oportunas sob pressão controlada.
- Identificar um objetivo técnico pessoal para desenvolvimento futuro.

Dimensão do grupo: 10-15 participantes. Se o grupo for maior, crie dois grupos de trabalho e nomeie um facilitador adicional ou um árbitro experiente para supervisionar um dos grupos durante o trabalho prático no campo.

Material:

- Uma sala de aula ou sala de reuniões
- Um campo desportivo ou espaço de treino prático
- Projetor e ecrã
- Cinco a dez excertos curtos de jogos
- Quadro de folhas soltas ou quadro branco e marcadores
- Apitos e equipamento básico de arbitragem
- Fichas impressas de observação e decisão

Preparação:

- Escolha excertos claros que ilustrem a observação, o contacto e a tomada de decisões. Os excertos devem ser curtos e mostrar um ponto de aprendizagem principal.
- Prepare várias situações envolvendo três jogadores para demonstrar contacto legal e ilegal. Recorra a movimentos controlados e evite qualquer ação física que possa representar um risco.

- Marque áreas de posicionamento prático no campo, se necessário. Utilize cones, fita adesiva ou marcações no chão para ajudar os participantes a compreender os ângulos de visão e a distância.
- Reveja as regras e os mecanismos atuais para todos os exemplos selecionados antes da sessão. O facilitador deve estar preparado para explicar por que razão uma decisão está correta ou por que razão são necessárias mais informações.
- Organize para que os participantes alternem entre os papéis de árbitro, atacante e defensor. Prepare a ordem de rotação para que ninguém permaneça passivo durante demasiado tempo.
- Imprima uma ficha de observação e decisão por participante. Distribua-a no início da Etapa 1.

Instruções:

Passo 1: Ativação técnica – O que viram? (10 minutos)

Distribua a ficha de observação e decisão. Mostre cinco ou seis excertos muito curtos de jogos. Após cada excerto, dê aos participantes cerca de 20 segundos para escreverem o que viram: a ação, uma possível infração ou falta, quem iniciou o contacto e onde estava focada a sua atenção. Repita os excertos selecionados e discuta quais as informações que foram relevantes. Peça aos participantes que comparem o que repararam inicialmente com o que se tornou visível após a repetição. Saliente que as boas decisões começam com uma boa observação.

Passo 2: Posicionamento – Árbitro-sombra (20 minutos)

Dirijam-se para o campo. Organizem uma situação reduzida de 3 contra 3. Um participante desempenha o papel de árbitro sem utilizar o apito. A sua única tarefa é acompanhar a jogada, manter uma distância útil e encontrar um ângulo desobstruído onde os jogadores não bloqueiem a sua visão. Interrompam a ação após sequências curtas. Perguntem ao árbitro: O que conseguiu ver dessa posição? Qual dos jogadores bloqueou a sua visão? Para onde poderia deslocar-se a seguir? Alternem o papel de árbitro a cada dois ou três minutos.

Passo 3: Cobertura com contacto – Legal ou ilegal? (20 minutos)

Divida os participantes em grupos de três. Em cada grupo, uma pessoa é o atacante, outra é o defensor e outra é o árbitro. O facilitador demonstra uma situação de contacto de cada vez, como defesa legal, empurrão, uso ilegal das mãos, bloqueio ou carga. Os grupos repetem a ação. O árbitro observa, toma uma decisão e dá uma breve explicação técnica. Em seguida, os participantes alternam os papéis. Após cada ronda, o facilitador pede a um ou dois grupos que expliquem a sua decisão a todo o grupo. Realize cada ação primeiro lentamente e, depois, a uma velocidade realista. Mantenha os exemplos controlados e fisicamente seguros.

Passo 4: Mecânica da sinalização (10 minutos)

Peça aos participantes que se posicionem em fila ou em semicírculo. O facilitador anuncia uma decisão, por exemplo, falta de bloqueio, passos, duplo drible ou bola fora. Os participantes completam a sequência em conjunto: apito, paragem do relógio quando apropriado, indicação do sinal e comunicação do resultado. Corrija os detalhes visíveis: postura, posição dos braços, ordem dos sinais e clareza. Repita a mesma decisão várias vezes, se necessário, antes de passar para a seguinte.

Passo 5: Decidir em dois segundos (20 minutos)

Utilize excertos gravados ou situações curtas ao vivo. Cada participante no papel de árbitro tem um máximo de dois segundos para selecionar falta, violação ou ação legal e, em seguida, justificar brevemente a decisão.

Repita situações selecionadas para discutir a consistência. Se os participantes discordarem, pergunte que informações utilizaram, em vez de dizer imediatamente quem está certo. Relacione a discussão com a observação, a posição e a aplicação das regras.

Passo 6: Balanço técnico (10 minutos)

Reúna o grupo num semicírculo. Peça a cada participante que consulte a sua ficha de observação e decisão e preencha a linha de reflexão final: «O que mudaria da próxima vez?»

Cada participante identifica um ponto forte observado no seu desempenho e um comportamento técnico que irá praticar antes da próxima sessão de treino ou jogo. O facilitador encerra resumindo a cadeia de decisão: observar, compreender, decidir e comunicar.

Análise e avaliação:

- Qual foi a fase mais difícil: observar, interpretar, decidir ou comunicar?
- De que forma a sua posição influenciou a informação de que dispunha?
- A pressão do tempo alterou a qualidade da sua decisão?
- O que o ajudou a manter-se coerente?
- Qual é um comportamento técnico que irá praticar antes da sua próxima sessão?

Dicas para o facilitador: Dê feedback sobre comportamentos observáveis, em vez de sobre a personalidade. Evite apresentar a discordância como um fracasso; compare a informação utilizada pelos participantes. Utilize a repetição em câmara lenta apenas depois de os participantes terem tomado uma decisão em tempo real. Assegure-se de que todos os participantes alternam entre os papéis ativos. Adapte os exemplos de contacto e os princípios de posicionamento ao desporto selecionado.

Folheto:

Registo de Observação e Decisão

1. O que observei? _____
2. Onde estava posicionado? _____
3. Que regra ou princípio se aplica? _____
4. A minha decisão: _____
5. Como comuniquei? _____
6. O que mudaria? _____

Material para os facilitadores:

- Regras oficiais atuais e respetivas interpretações
- Orientações oficiais sobre a mecânica e o posicionamento
- Exemplos em vídeo aprovados ou vídeos de formação gravados localmente
- Orientações sobre práticas seguras para simulações de contacto

Sessão prática: Respirar e Liderar

Tema: Gestão da pressão, autorregulação, comunicação e desescalada de conflitos

Duração: 60 minutos

Visão geral: A preparação mental é essencial antes e durante a competição. Esta sessão apresenta duas técnicas breves de respiração e uma resposta estruturada a protestos, para que os árbitros possam proteger o seu espaço pessoal, manter o controlo emocional e comunicar limites sem entrar em discussões.

Objetivos:

- Praticar técnicas curtas para reduzir o stress agudo.
- Reconhecer sinais físicos de pressão antes que a tomada de decisões seja afetada.
- Manter uma distância segura e uma linguagem corporal controlada durante os protestos.
- Utilizar frases curtas e técnicas em vez de debates emocionais.
- Estabelecer limites claros e aplicar as regras relevantes de forma consistente.
- Reforçar a confiança através de simulações repetidas.

Tamanho do grupo: 10-15 participantes. Para a simulação de protestos, os participantes trabalham em grupos de três: árbitro, jogador/treinador e observador. Se o grupo for maior, crie grupos adicionais e alterne os papéis mais rapidamente.

Material:

- Uma sala silenciosa para os exercícios de respiração
- Um campo ou área aberta para a simulação
- Cartões impressos com cenários de protesto
- Apitos e cartões de árbitro ou outras ferramentas de sanção específicas do desporto
- Quadro de folhas soltas e marcadores
- Cartões pessoais impressos de resposta à pressão

Preparação:

- Selecione cenários de protesto realistas, mas não traumáticos. Utilize situações comuns, tais como um jogador a questionar uma falta, um treinador a protestar repetidamente ou alguém a recusar-se a afastar-se do árbitro. Evite cenários demasiado agressivos para o nível de experiência do grupo.
- Imprima cartões de cenários em número suficiente para que cada grupo de três participantes tenha um cartão. Os cenários podem ser repetidos entre os grupos.
- Imprima um cartão pessoal de resposta à pressão por participante. Guarde-o para o Passo 5, quando os participantes o preencherem individualmente.
- Explique no início que os participantes podem fazer uma pausa ou optar por não participar em qualquer dramatização que lhes pareça desconfortável. Isto é especialmente importante se os participantes já tiverem sofrido assédio ou comportamentos ameaçadores.
- Analise as sanções específicas do desporto e as obrigações de comunicação antes da sessão, para que o facilitador não dê conselhos processuais incorretos.
- Prepare um ambiente tranquilo e espaço suficiente para garantir uma distância física segura durante a simulação. Marque uma distância aproximada de um braço estendido, se for útil.

- Planeie as rotações de forma a que cada participante possa desempenhar o papel de árbitro pelo menos uma vez.

Instruções:

Passo 1: Introdução (5 minutos)

Peça aos participantes que cite sinais comuns de nervosismo antes de um jogo ou após uma decisão controversa. Anote exemplos no quadro de papel, tais como respiração acelerada, tensão nos ombros, mãos trémulas, explicações apressadas, evitar o contacto visual ou falar demasiado. Explique que a autorregulação não substitui a proteção institucional. Técnicas de respiração e comunicação podem ajudar os árbitros a manterem-se lúcidos e seguros, mas o assédio, a discriminação e as ameaças continuam a exigir ação por parte dos organizadores e das entidades arbitrais.

Passo 2: Respiração em quadrado (10 minutos)

Peça aos participantes que se sentem ou fiquem de pé confortavelmente. Oriente-os ao longo de quatro ciclos: inspirem pelo nariz contando até quatro, retenham a respiração contando até quatro, expirem contando até quatro e retenham a respiração contando até quatro. Após o exercício, peça-lhes que observem se notam alguma alteração na frequência cardíaca, nos ombros, na respiração ou na atenção. Explique quando isto pode ser utilizado: antes do jogo, durante um intervalo, antes de iniciar uma conversa difícil ou após um momento de stress.

Passo 3: Suspiro fisiológico (10 minutos)

Demonstre uma inspiração nasal profunda, uma segunda inspiração curta e uma expiração longa e relaxada pela boca. Repita duas ou três vezes com o grupo. Discuta quando pode ser utilizado com segurança. Saliente que deve ser utilizado durante pausas naturais e não quando o árbitro tiver de observar ativamente o jogo.

Passo 4: Lidar com protestos em campo (30 minutos)

Divida os participantes em grupos de três: árbitro, jogador/treinador e observador. Entregue a cada grupo um cartão com um cenário de protesto. Explique a tarefa claramente antes de começar: o árbitro pratica a resposta, o jogador/treinador segue o cenário sem exagerar e o observador observa a linguagem corporal, a distância e a clareza. O árbitro pratica quatro ações: manter uma distância de um braço, utilizar um gesto claro de interrupção, permitir apenas uma breve declaração, repetir uma frase técnica curta sem debate e estabelecer o limite final utilizando o aviso ou a sanção aplicável. Após dois ou três minutos, interrompa a ronda. O observador dá um feedback breve com base em três pontos: O que ficou claro? O que ajudou a manter o controlo? O que poderia ser mais curto ou mais calmo? Alterne os papéis para que cada participante experimente o papel de árbitro. Exemplo de frase: «A decisão está tomada. Afaste-se, por favor.» Se o protesto continuar: «Já chega. A próxima ação será sancionada.» Alterne os papéis e repita com diferentes níveis de intensidade, mas não permita que a simulação se transforme em gritos ou ataques pessoais.

Passo 5: Encerramento (5 minutos)

Entregue a cada participante o cartão pessoal de resposta à pressão. Peça-lhes que o preencham individualmente: um sinal precoce de stress, uma técnica que irão utilizar, uma frase curta para estabelecer limites e uma pessoa ou canal a quem possam recorrer após um jogo difícil. Termine com um lembrete de que

incidentes difíceis devem ser comunicados através dos procedimentos desportivos relevantes e que o árbitro não deve ser deixado sozinho após um comportamento discriminatório ou ameaçador.

Análise e avaliação:

- Qual foi o primeiro sinal físico de pressão que repararam?
- Qual foi a técnica de respiração que lhes pareceu mais prática?
- O que dificultou manter a concisão durante o protesto?
- De que forma a postura, a distância e o tom de voz afetaram a interação?
- Em que momento o árbitro deve interromper a comunicação e aplicar uma sanção ou solicitar apoio?
- O que devem fazer o organizador, o delegado ou o clube após um comportamento discriminatório ou ameaçador?

Dicas para o facilitador:

- Não sugira que a respiração possa resolver situações de assédio ou condições de insegurança.
- Mantenha a intensidade da simulação controlada e interrompa-a imediatamente se forem evocadas experiências pessoais.
- Utilize uma linguagem neutra e saliente que o árbitro não precisa de justificar todas as decisões.
- Verifique os procedimentos disciplinares específicos do desporto antes da sessão.
- Incentive os participantes a criarem frases que soem naturais na sua própria língua.

Folheto:**Cartas de cenários de protesto**

A pessoa que interpreta o jogador ou o treinador deve seguir a situação de forma realista, sem gritar, insultar ou exagerar. O objetivo é ajudar o árbitro a praticar uma resposta calma e clara.

Carta 1 - Jogador contesta uma falta

Após uma situação de contacto, o árbitro assinala uma falta. O jogador aproxima-se rapidamente e diz: «Isso não foi falta. Está a adivinhar.» O jogador não recua imediatamente.

Cartão 2 – O treinador repete o mesmo protesto

Um treinador discorda de uma decisão de bola fora. O treinador já fez vários comentários e agora diz em voz alta: «Quantas vezes vai cometer o mesmo erro?»

Cartão 3 – Jogador quer uma explicação longa

Após uma decisão, o jogador continua a pedir uma explicação detalhada e segue o árbitro. O árbitro precisa de dar continuidade ao jogo e evitar um longo debate.

Cartão 4 – Pressão do banco

Várias pessoas no banco reagem ao mesmo tempo após uma decisão. Um treinador adjunto continua a falar depois de o árbitro já ter explicado brevemente a decisão.

Folheto para os participantes / material para impressão**Cartão pessoal de resposta à pressão**

Os meus primeiros sinais de stress: _____

Técnica que vou utilizar: Respiração em caixa / Suspiro fisiológico / Outra: _____

A minha breve frase de delimitação: _____

A pessoa a quem recorro depois de um jogo difícil: _____

Canal de comunicação de incidentes/denúncias:

Material para os facilitadores:

- Regulamentos disciplinares em vigor e formulários de relatório dos árbitros
- Procedimentos de proteção e resposta a casos de assédio
- Orientações da Federação sobre comunicação e controlo dos jogos
- Informações de contacto para apoio ao bem-estar ou apoio psicológico dos árbitros, quando disponíveis

5. Superar barreiras

5.1 As barreiras não são apenas individuais

As árbitras podem enfrentar barreiras internas, tais como o medo de cometer erros, a perda de confiança após críticas e uma sensação de isolamento. Estas reações são frequentemente provocadas por condições externas: estereótipos, comentários sexistas, acesso desigual aos jogos, resposta institucional fraca ou a ausência de colegas que as apoiem. A formação deve, por isso, evitar tratar as mulheres como o problema que precisa de ser resolvido. Uma abordagem eficaz combina competências de comunicação pessoal com responsabilidade coletiva. A árbitra pode praticar respostas assertivas, mas o clube deve controlar o comportamento dos seus treinadores e adeptos. O delegado da partida deve registar os incidentes. O núcleo de árbitros deve assegurar o acompanhamento. A federação deve aplicar os procedimentos de forma consistente e monitorizar se as mulheres têm acesso justo a oportunidades de desenvolvimento.

5.2 Barreiras comuns e respostas práticas

Barreira	Resposta Imediata	Resposta a longo prazo
Comentários sexistas ou questionamento da competência	Aplicar as regras da partida, envolver o delegado e registar o incidente.	Códigos de conduta, sanções, formação e acompanhamento de comportamentos recorrentes.
Medo de cometer erros e de ser alvo de um escrutínio excessivo	Utilizar um plano pré-jogo e uma reflexão estruturada pós-jogo.	Orientação, avaliação construtiva e progressão gradual.
Isolamento	Identifique uma pessoa de contacto antes da consulta.	Redes de pares, grupos de mentores e reuniões regulares de árbitros.
Acesso desigual à formação ou a nomeações	Solicite critérios transparentes e comentários por escrito.	Acompanhamento e análise, desagregados por género, dos padrões de nomeação.
Conflito entre a vida profissional e a vida pessoal ou os estudos	Planear a disponibilidade e comunicar as limitações com antecedência.	Horários de formação flexíveis, calendários previsíveis e apoio em caso de viagens ou cuidados infantis, sempre que possível.
Infraestruturas ou medidas de segurança deficientes	Comunique o risco prático e solicite uma alternativa.	Normas mínimas para os locais de evento, opções de vestiários separados e procedimentos de transporte seguros.

5.3 Lista de verificação da proteção institucional

- O árbitro tem à sua disposição um contacto designado para o dia do jogo.
- Os códigos de conduta aplicam-se a treinadores, jogadores, pais e espectadores.
- O procedimento para interromper ou denunciar comportamentos discriminatórios é claro.
- Os incidentes são registados num formulário padrão e analisados num prazo definido.
- O árbitro recebe informações de acompanhamento e não é deixado sozinho após a denúncia.
- Os infratores reincidentes e os clubes enfrentam consequências proporcionadas.
- Está disponível apoio após incidentes graves ou emocionalmente difíceis.
- As nomeações não são retiradas às árbitras como forma informal de evitar conflitos.

Sessão prática: Quebrar o vidro, denunciar a injustiça: do mapeamento das barreiras à ação coletiva

Tema: Superar estereótipos de género, gerir conflitos éticos e criar ambientes desportivos seguros

Duração: 90 minutos

Visão geral: Esta sessão distingue as barreiras internas das externas, desenvolve guiões de resposta assertiva e exige que os clubes, treinadores, associações e pais definam as suas próprias responsabilidades. A mensagem principal é que o ambiente deve mudar a par do desenvolvimento das competências individuais.

Objetivos:

- Distinguir as barreiras internas das barreiras estruturais e culturais.
- Reconhecer como o comportamento dos adultos afeta as jovens árbitras.
- Praticar a comunicação assertiva, verbal e não verbal, através de roteiros de resposta escritos.
- Definir ações institucionais imediatas após situações de sexismo ou desrespeito.
- Criar um procedimento básico de denúncia e proteção.

Tamanho do grupo: 15-25 participantes, incluindo, idealmente, árbitras, aspirantes a árbitras, treinadores e representantes de clubes ou associações. Divida os participantes em quatro pequenos grupos mistos de cerca de 4-6 pessoas. Se o grupo for mais pequeno, utilize três grupos e selecione três cartões de cenários. Se o grupo for maior, duplique um ou mais cartões de cenários.

Material:

- Papel de flipchart
- Marcadores de várias cores
- Fita adesiva
- Cartões de cenários impressos
- Canetas
- Folhas de mapeamento de barreiras e de resposta

Preparação:

- Imprima os quatro cartões de cenários e a lista de verificação de respostas partilhada. Prepare, pelo menos, um cartão de cenário e uma lista de verificação por grupo.
- Afixe quatro folhas de flipchart na parede com os títulos: Árbitro, Clube/Treinador, Associação e Pais. Estas serão utilizadas para associar as barreiras aos atores responsáveis.
- Organize as mesas para pequenos grupos mistos. Cada mesa deve ter papel de flipchart, marcadores, canetas e fita adesiva.
- Analise os procedimentos disciplinares e de comunicação locais antes da sessão. Se os procedimentos não forem claros, o facilitador não deve inventar regras, mas sim assinalar esta questão como um ponto a debater.
- Prepare informações de apoio para o caso de os participantes revelarem experiências pessoais. Explique, no início, que os participantes devem discutir os cartões de cenários, sem se pressionarem mutuamente a partilhar incidentes pessoais.
- Decisão importante do facilitador: esta sessão não recorre a representação nem a simulação. Os grupos discutem os cenários, preparam respostas por escrito e apresentam-nas oralmente.

Instruções

Passo 1: Identificar as barreiras (15 minutos)

Comece a sessão explicando que as barreiras enfrentadas pelas árbitras podem ser internas, externas ou ambas. As barreiras internas podem incluir o medo de cometer erros, a falta de confiança após críticas ou o isolamento. As barreiras externas podem incluir estereótipos, acesso desigual a oportunidades, comentários sexistas, pressão dos pais ou fraco apoio institucional. Peça a cada participante que diga uma palavra que descreva o maior desafio que as árbitras enfrentam atualmente. Anote as palavras num flipchart. Não discuta cada palavra imediatamente; utilize-as como ponto de partida para a próxima atividade.

Passo 2: Árvore das Barreiras (25 minutos)

Divida os participantes em quatro pequenos grupos mistos de cerca de 4 a 6 pessoas. Entregue a cada grupo papel de flipchart e marcadores. Peça-lhes que desenhem uma árvore. Explique claramente o que representa a árvore: as raízes são as causas do problema, tais como estereótipos ou procedimentos deficientes; o tronco é o problema visível, como insultos, exclusão ou desistência; os ramos são as consequências para as árbitras, tais como menor confiança, medo de cometer erros ou abandonar a arbitragem. Após 15 minutos de trabalho em grupo, peça aos grupos que afixem as suas árvores na parede. Convide os participantes a circular pela sala durante alguns minutos. Em seguida, peça a cada grupo que identifique quais os intervenientes que podem alterar uma das raízes do problema: a árbitra, o clube ou o treinador, a associação, os pais, a federação ou o organizador.

Etapa 3: Cenários e roteiros de resposta (30 minutos)

Entregue a cada grupo um cartão de cenário e a lista de verificação de respostas partilhada. Explique que o grupo deve ler o cenário, discuti-lo e realizar duas tarefas: escrever o que a árbitra ou a equipa de arbitragem deve dizer ou solicitar e definir, pelo menos, três ações institucionais obrigatórias após o incidente. Peça aos grupos que sejam concretos. Devem escrever frases reais, não declarações genéricas. Por exemplo, em vez de «o clube deve apoiá-la», devem escrever quem contacta quem, onde o incidente é registado e o que deve acontecer antes do próximo jogo. Circule entre os grupos e faça perguntas de esclarecimento: Quem é o responsável? Quando é que isto acontece? Está registado por escrito? Que apoio recebe a árbitra? O que muda após o incidente?

Passo 4: Apresentação em grupo e revisão coletiva (20 minutos)

Esta etapa não é uma simulação. Cada grupo faz a sua apresentação a partir da sua mesa ou à frente da sala. Resumem brevemente o seu cenário, leem a resposta do árbitro que prepararam e enumeram as medidas institucionais que propõem. Após cada apresentação, os restantes participantes comentam utilizando a lista de verificação de respostas partilhada. Devem verificar se a resposta abrange a segurança imediata, a comunicação, a documentação, a responsabilidade institucional, o acompanhamento, as consequências e o apoio. O facilitador anota as conclusões comuns no flipchart. Conclua perguntando quais as ações que poderiam, de forma realista, ser implementadas imediatamente por um clube ou associação local.

Análise e avaliação:

- Qual é a barreira mais difícil de eliminar e porquê?
- Quais são as barreiras que são erroneamente tratadas como responsabilidade individual do árbitro?
- De que forma o comportamento dos adultos no desporto juvenil afeta a confiança e o bem-estar de um jovem árbitro?
- O que deve um clube fazer de forma diferente a partir do próximo jogo?
- Que informações e apoio deve o árbitro receber após apresentar um relatório?

Dicas para o facilitador:

- Não peça aos participantes que revelem incidentes pessoais. Mantenha a discussão centrada nos cartões de cenários, a menos que alguém opte voluntariamente por partilhar uma experiência.
- Questione a tendência de culpar as vítimas e as afirmações de que as mulheres só precisam de se tornar mais fortes.
- Distinga a comunicação assertiva da tolerância ao abuso.
- Adapte os cenários ao desporto e à faixa etária apenas se necessário, mas mantenha a questão da igualdade de género em destaque.
- Quando os procedimentos não forem claros, registre isso como uma lacuna institucional, em vez de inventar uma regra.
- Ofereça um breve intervalo ou apoio individualizado se a discussão se tornar emocionalmente difícil.
- Mantenha o Passo 4 como discussão e apresentação, e não como encenação ou simulação.

Folheto:**Cartão de Cenário A – Desporto juvenil, pais e treinadores**

Durante um jogo de sub-13, os pais começam a gritar insultos sexistas a uma árbitra de 17 anos, na sequência de uma decisão de grande penalidade. O treinador da equipa da casa aproveita a agitação para questionar a sua competência técnica pelo facto de ela ser mulher.

Tarefa de grupo 1 – Resposta da árbitra: Escrevam exatamente o que a árbitra deve dizer e descrevam a sua postura física.

Tarefa de grupo 2 - Protocolo institucional: Onde é registado o incidente? O que faz o delegado? Quem contacta a árbitra após o jogo? Que medidas deve o clube tomar em relação ao treinador e aos espectadores?

Questões para discussão: O que deve a árbitra fazer no momento em que começam a surgir insultos sexistas das bancadas? Qual é a responsabilidade do treinador se os pais ou espectadores da sua equipa estiverem a atacar verbalmente a árbitra? A partida deve ser interrompida se os comentários continuarem? Quem deve tomar essa decisão? O que deve constar no relatório da partida ou no relatório de incidente após o jogo? Quem deve contactar a jovem árbitra após a partida e que tipo de apoio deve ser oferecido? Que consequências deve o clube ou o organizador aplicar se o mesmo comportamento se repetir?

Cartão de Cenário B - «És demasiado sensível»

Uma jovem árbitra de basquetebol está a arbitrar um jogo regional juvenil. Desde o início do jogo, um treinador questiona repetidamente as suas decisões. Ele não recorre a insultos abertamente sexistas, mas dirige-se a ela como «jovem senhora», diz-lhe para «se acalmar» e afirma que ela está a levar o jogo demasiado a sério. Quando ela o adverte sobre o seu comportamento, ele responde que ela é «demasiado sensível» e que os árbitros masculinos são capazes de aceitar críticas. Após o jogo, o treinador diz ao organizador que a árbitra criou tensão desnecessária. O organizador aconselha-a a não denunciar o incidente porque o treinador é experiente, bem conhecido na liga local e «na verdade não a insultou».

Tarefa de grupo 1 — Resposta da árbitra: Escreva o que a árbitra poderia dizer durante o jogo, caso os comentários continuassem. A resposta deve ser breve, profissional e baseada nas regras e nos limites do comportamento aceitável.

Tarefa de grupo 2 — Resposta institucional: Defina o que o organizador do jogo, o delegado e a associação de árbitros devem fazer após o jogo. Considere se os comentários devem ser documentados, mesmo que não tenha sido utilizado qualquer insulto sexista direto.

Questões para discussão: Quando é que a linguagem condescendente repetida se torna um comportamento discriminatório? Deve esperar-se que a árbitra ignore tais comentários para evitar conflitos? Que mensagem é transmitida quando um organizador a aconselha a não apresentar um relatório? De que forma a influência ou a reputação do treinador devem afetar a resposta?

Cartão de Cenário C – Ausência de vestiários adequados

Uma árbitra assistente é designada para um jogo de futebol masculino sénior num estádio local de menor dimensão. Ao chegar, fica a saber que apenas um vestiário foi preparado para a equipa de arbitragem. O organizador sugere que ela se troque numa arrecadação utilizada para o equipamento. A arrecadação não tem fechadura, nem assentos adequados, nem acesso a um duche. Quando ela afirma que as condições não são adequadas, o organizador responde que o estádio é antigo, que «é assim que as coisas funcionam aqui» e que ela não deve criar problemas pouco antes do jogo. Os seus colegas masculinos apoiam-na, mas também estão preocupados com a possibilidade de o jogo ser adiado. Ela acaba por utilizar a arrecadação porque não quer ser culpada por perturbar a competição.

Tarefa de grupo 1 — Resposta da árbitra: Decidam o que a árbitra e o resto da equipa de arbitragem devem fazer antes do jogo. Preparem um pedido breve e claro para o organizador.

Tarefa de grupo 2 — Resposta institucional: Definam as medidas mínimas que o clube, a liga ou a federação devem tomar imediatamente e o que deve ser alterado antes de outra árbitra ser designada para o mesmo local.

Questões para discussão: Trata-se apenas de um problema logístico ou também de uma questão de igualdade de género? Quem deve ser responsável por verificar as instalações antes de as nomeações serem feitas? Toda a equipa de arbitragem deve apoiar o pedido? O que deve acontecer se o organizador não puder disponibilizar uma alternativa segura e privada? Como pode o incidente ser documentado sem atribuir a responsabilidade à árbitra?

Cartão de Cenário D - «Ainda não está pronta»

Uma árbitra tem arbitrado há quatro épocas e recebe regularmente avaliações técnicas positivas. Ela candidata-se a uma promoção para um nível de competição superior. Dois colegas do sexo masculino, com experiência semelhante ou inferior, são promovidos, enquanto a ela é dito informalmente que «ainda não está pronta» e que precisa de desenvolver uma autoridade mais forte. Ela pede feedback por escrito e critérios claros, mas recebe apenas comentários genéricos. Durante os meses seguintes, continua a receber nomeações para competições de nível inferior, o que lhe dá menos oportunidades de demonstrar progressos. Quando volta a levantar a questão, um responsável diz-lhe que perguntar repetidamente sobre a promoção pode fazê-la parecer difícil e impaciente.

Tarefa de grupo 1 — Resposta da árbitra: Elabore um pedido por escrito, de forma profissional, solicitando feedback transparente, critérios de avaliação e um plano de desenvolvimento.

Tarefa de grupo 2 — Resposta institucional: Defina o que a associação ou federação de árbitros deve fazer para garantir que a promoção, a avaliação e as nomeações sejam transparentes e justas.

Questões para discussão: Como pode um árbitro melhorar se o feedback não for específico? Os próprios padrões de nomeação podem impedir a progressão na carreira? Que dados deve a associação monitorizar para identificar possíveis desigualdades? Quem deve rever as decisões de promoção quando os critérios não são claros? Como podem os árbitros levantar questões sem serem rotulados de difíceis?

Lista de verificação de respostas comum a todos os cartões de cenário:

- Segurança imediata e controlo da partida — O que é necessário fazer nesse momento?
- Comunicação — O que deve o árbitro dizer e a quem?
- Documentação — Onde e como deve o incidente ser registado?
- Responsabilidade institucional — Que pessoa ou organização deve responder?

- Acompanhamento - Quem contacta o árbitro e em que prazo?
- Consequências ou medidas corretivas - O que deve mudar após o incidente?
- Apoio - Que tipo de apoio técnico, emocional ou prático deve ser oferecido?

Material para os facilitadores:

- Código de conduta local ou da federação
- Formulários de relatório de incidentes e de jogos
- Procedimentos de proteção e de combate ao assédio
- Lista de contactos dos delegados dos jogos, organismos de arbitragem e serviços de apoio social
- Exemplos de respostas proporcionadas por parte dos clubes e da federação

6. Mentoria e orientação

6.1 Da visibilidade ao apoio prático

Os mentores, como exemplos a seguir, mostram que é possível trilhar esse caminho. As suas histórias podem desafiar estereótipos, criar identificação e incentivar as raparigas a considerarem a carreira de árbitra. No entanto, a inspiração por si só não responde às questões práticas que surgem após o início da formação: Como deve uma árbitra preparar-se para o seu primeiro jogo? Quem pode analisar uma decisão difícil? O que deve ela fazer após comentários hostis? Como pode ela progredir para o nível seguinte? A orientação proporciona este apoio próximo e contínuo. Um mentor pode ajudar a interpretar o feedback, a preparar-se para as designações, a discutir erros, a definir objetivos e a ligar a orientanda a novas oportunidades. A relação não deve depender de boa vontade ocasional. Mesmo um sistema simples funciona melhor quando as expectativas, a frequência de contacto e a confidencialidade são acordadas.

6.2 Modelos de orientação

Model	Description	Best used for
Mentoria individual	Um árbitro experiente apoia um árbitro novato ou em formação através de contacto regular.	Objetivos individuais, conversas confidenciais e planeamento de carreira.
Mentoria entre pares	Os árbitros de nível semelhante trocam apoio e reflexões.	Reduzir o isolamento e partilhar soluções práticas.
Mentoria em grupo	Um ou mais árbitros experientes reúnem-se com um pequeno grupo.	Capacidade limitada dos mentores e aprendizagem partilhada.
Acompanhamento	Um árbitro em formação observa um árbitro experiente antes ou durante um jogo.	Rotinas de treino, comunicação e gestão dos jogos.
Mentoria inversa ou de competências	Um árbitro mais jovem ou com menos experiência partilha conhecimentos numa área específica, como as ferramentas digitais ou a cultura juvenil atual.	Promover o respeito mútuo e evitar uma relação unidirecional.

6.3 Criar um sistema simples de mentoria

1. Definir a quem se destina o sistema e que tipo de apoio irá proporcionar.
2. Selecionar os mentores com base na comunicação, na fiabilidade e no comportamento ético, e não apenas no nível técnico.
3. Oferecer uma breve orientação aos mentores sobre feedback, confidencialidade e limites.
4. Emparelhar os participantes por desporto, localização, objetivos de desenvolvimento e disponibilidade, sempre que possível.
5. Acordar a frequência de contacto e um formato simples de reflexão pós-jogo.
6. Avaliar a relação após um período inicial e permitir a reatribuição de mentores, quando necessário.
7. Associar a mentoria a oportunidades reais de observação, prática e progressão.

6.4 Perguntas para as reuniões regulares de orientação

- O que correu bem desde a última reunião?
- Qual foi a situação mais difícil e porquê?
- O que estava sob o controlo do árbitro e o que exigiu uma intervenção institucional?
- Que feedback foi recebido e como deve ser interpretado?
- Que competência técnica ou de comunicação será priorizada a seguir?
- Que apoio ou oportunidade é necessário antes da próxima reunião?

Sessão prática: Das bancadas ao apito: como construir a sua rede de contactos para o sucesso

Tema: Mentoria estruturada, retenção de talentos e percursos de carreira desportiva

Duração: 90 minutos

Visão geral: Esta sessão transforma a mentoria de uma ideia inspiradora numa estrutura de apoio prática. Os participantes mapeiam os desafios prováveis, identificam o tipo de apoio necessário e criam um acordo entre mentor e mentorado que abrange objetivos, contacto, feedback pós-jogo e confidencialidade.

Objetivos:

- Compreender os diferentes modelos de mentoria no desporto de base e amador.
- Distinguir um modelo inspirador de um mentor prático.
- Identificar as necessidades de apoio técnico, emocional e institucional.
- Desenvolver um percurso pessoal de arbitragem com a duração de dois anos.
- Criar e discutir um acordo de mentoria claro.
- Identificar métodos de baixo custo para manter o apoio ativo ao longo de uma época.

Dimensão do grupo: 12 a 20 participantes, combinando, idealmente, árbitras em início de carreira e árbitras experientes. Caso não haja árbitras experientes disponíveis, as participantes podem, ainda assim, completar o percurso e o acordo como modelo para futuras parcerias de mentoria.

Material:

- Folhas impressas do percurso pessoal
- Modelos impressos do acordo de mentoria
- Papel A4
- Marcadores e canetas
- Projetor para histórias de modelos a seguir, se disponível

Preparação:

- Imprima uma folha do percurso pessoal e um modelo de acordo de mentoria para cada participante. Estes são os materiais a distribuir às participantes durante a sessão.
- Se possível, recolha informações sucintas sobre a experiência e os objetivos das participantes antes da sessão. Isto ajuda o facilitador a decidir se deve trabalhar individualmente, em pares ou em trios.
- Planeie pares ou trios equilibrados, evitando a divulgação forçada de detalhes pessoais. Se o grupo incluir árbitras experientes e em início de carreira, emparelhe-as quando for apropriado. Caso contrário, peça às participantes que trabalhem em pares entre pares.
- Prepare uma história de modelo a seguir local e outra de nível superior. A história é material de preparação do facilitador, não um folheto para os participantes. Sempre que possível, selecione um árbitro cuja trajetória seja relevante para o desporto, a idade e o ambiente dos participantes.
- Explique que a mentoria não é terapia e identifique opções de encaminhamento para questões que estejam fora do âmbito do papel do mentor. Se um participante descrever uma questão de segurança, assédio ou proteção, o facilitador deve remeter para o procedimento relevante, em vez de manter o assunto apenas no âmbito da discussão de mentoria.

Instruções:**Passo 1: O poder da visibilidade (15 minutos)**

Apresente uma breve história sobre um modelo a seguir. A história deve ter uma duração de três a cinco minutos e incluir o desporto do árbitro, o seu nível atual, o seu papel anterior no desporto, a razão que o levou a começar, um obstáculo, um mecanismo de apoio, uma conquista e um conselho realista. Após a história, peça às participantes que identifiquem uma qualidade que admirem e que a traduzam num comportamento concreto. Por exemplo, «confiança» pode traduzir-se em preparar uma rotina pré-jogo, pedir feedback ou praticar sinais. Explique a diferença entre um modelo a seguir distante que inspira e um mentor prático que dá apoio regular.

Passo 2: Percurso pessoal (30 minutos)

Distribua a ficha do percurso pessoal. Peça a cada participante que trace uma linha do tempo de dois anos da sua carreira de árbitra. A linha do tempo deve começar no ponto em que se encontra atualmente e terminar com um objetivo realista, como concluir um curso, arbitrar jogos juvenis, ganhar mais confiança na comunicação ou candidatar-se a um nível superior. Peça às participantes que assinalem três momentos difíceis previstos na linha do tempo. Os exemplos podem incluir um primeiro jogo, a primeira nomeação para um jogo sénior, um teste físico, feedback crítico, um conflito com um treinador, falta de confiança ou incerteza quanto à promoção. Para cada momento difícil, as participantes identificam que tipo de apoio seria útil: aconselhamento técnico, apoio emocional, proteção institucional, apoio logístico/de transporte, feedback, discussão entre pares ou uma explicação clara dos procedimentos. Após o trabalho individual, as participantes discutem em pares que tipo de apoio surge com mais frequência.

Passo 3: Acordo de mentoria (30 minutos)

Distribua o modelo de acordo de mentoria. Os participantes trabalham em pares ou trios. Se houver mentores experientes presentes, estes podem preencher o acordo na qualidade de mentor e mentorado. Caso contrário, os participantes preenchem-no como um acordo modelo para uma futura relação de mentoria. O grupo define o modelo de mentoria, o objetivo principal, a frequência de contacto, o canal de comunicação, a estrutura de feedback pós-jogo, a confidencialidade e os limites de encaminhamento. O facilitador deve lembrar aos participantes que o acordo deve ser realista. Por exemplo, uma chamada de dez minutos após os jogos do fim de semana pode ser mais sustentável do que uma longa reunião todas as semanas. Após preencher o modelo, cada par ou trio verifica se o acordo responde a três perguntas: Que tipo de apoio será prestado? Com que frequência haverá contacto? O que deve ser feito se a questão estiver fora do âmbito das funções do mentor?

Passo 4: Plenário sobre a rede de apoio (15 minutos)

Convide cada par ou trió a partilhar uma estratégia prática para manter o apoio ativo com recursos limitados. Os exemplos podem incluir uma breve chamada após os jogos, revisão conjunta de vídeos, reuniões mensais de grupo, um grupo de pares no WhatsApp, acompanhamento de um jogo por mês ou uma reunião de mentores antes do início da época. Anote todas as estratégias no flipchart. Conclua perguntando aos participantes qual a estratégia que poderia, de forma realista, ser introduzida no seu clube, associação ou grupo de árbitros durante a próxima época.

Análise e avaliação:

- De que forma um mentor poderia ter alterado a sua reação a uma partida difícil?
- Que qualidades de um mentor são importantes para além do conhecimento técnico?
- O que deve permanecer confidencial e em que circunstâncias um mentor deve procurar apoio adicional?
- Como é que o sistema pode permanecer ativo ao longo de toda a época?
- O que demonstrará que a relação de mentoria é útil?

Dicas para o facilitador: Não presuma que o árbitro mais experiente seja automaticamente o melhor mentor. Evite emparelhamentos entre mentor e mentorado que envolvam conflitos de interesses graves. Estabeleça expectativas de contacto realistas e sustentáveis. Incentive um feedback específico, equilibrado e ligado a ações futuras. Esclareça os limites em matéria de proteção, confidencialidade e escalonamento. Permita que os participantes solicitem um mentor diferente sem consequências negativas.

Folheto 1:**Ficha de Percurso Pessoal**

A minha situação atual como árbitro: _____
 O meu objetivo realista para os próximos dois anos: _____
 Momento difícil 1: _____
 Apoio de que precisaria: _____
 Momento difícil 2: _____
 Apoio de que precisaria: _____
 Momento difícil 3: _____
 Apoio de que precisaria: _____
 Um primeiro passo que posso dar no próximo mês: _____

Folheto 2:**Acordo Estruturado de Mentoria**

Mentor: _____ Mentorado: _____
 Modelo: Individual / Mentoria entre pares / Mentoria em grupo / Acompanhamento profissional
 Objetivo principal para o próximo período: _____
 Frequência e canal de contacto: _____
 A reflexão pós-jogo abordará:

- O que correu bem?
- Como foi gerida a pressão emocional?
- Qual é a próxima prioridade técnica?

 Confidencialidade: Ambas as partes manterão as reflexões pessoais confidenciais, exceto nos casos em que as obrigações de segurança ou proteção exijam a tomada de medidas.
 Boundaries and referral: Issues outside the mentor's competence will be referred to: _____
 Data: _____ Assinaturas: _____

Material para os facilitadores:

- ***História de um modelo a seguir – Modelo de preparação para o facilitador:*** Antes da sessão, selecione uma árbitra do contexto local, nacional ou internacional. Sempre que possível, deve dar-se preferência a uma árbitra cuja experiência seja relevante para o desporto, a idade e o ambiente dos participantes. A história deve ter uma duração aproximada de três a cinco minutos e incluir: o desporto que pratica e o seu nível atual de arbitragem; se já foi atleta, treinadora ou voluntária no desporto; por que razão decidiu tornar-se árbitra; uma dificuldade ou obstáculo que enfrentou; que tipo de apoio a ajudou a continuar; uma conquista importante ou um momento de progresso; e um conselho realista que daria a uma nova árbitra. A história não deve apresentar a árbitra como alguém que teve sucesso apenas por ser excepcionalmente forte ou capaz de tolerar todas as formas de pressão. Deve também mostrar a importância da educação, da orientação, do apoio institucional, dos colegas e das oportunidades.
- ***Questões após a história:*** Que parte da sua experiência pareceu mais realista ou com a qual se identificaram mais? O que a ajudou a permanecer na arbitragem? Quais foram os obstáculos de natureza pessoal e quais foram criados pelo ambiente desportivo? De que tipo de apoio precisaria uma nova árbitra numa situação semelhante? Que parte do seu percurso poderia ser aplicada no contexto local dos participantes?
- ***Orientações sobre proteção e confidencialidade***
- ***Percurso oficial de progressão e critérios de avaliação***
- ***Contatos de referência para apoio técnico, social ou psicológico***

7. Recomendações para as partes interessadas

As recomendações que se seguem baseiam-se na investigação nacional, nos grupos de discussão e nas contribuições práticas desenvolvidas no âmbito do projeto. Cada recomendação identifica o que deve ser feito, quem deve assumir a responsabilidade e como a ação pode ser implementada na prática.

7.1 Federações desportivas e associações de árbitros

O que deve ser feito	Actores responsáveis	Como pode ser implementado
Produce annual gender-disaggregated referee data.	Federações nacionais e regionais; comissões de árbitros	Registar os candidatos, a conclusão dos cursos, as licenças, o estatuto ativo, as nomeações, as promoções e os desistentes, por género e nível de competição.
Criar um percurso de recrutamento de árbitras que seja bem visível.	Federações e associações de árbitros	Divulgar requisitos, custos, datas, pessoas de contacto e etapas do processo de forma clara; promovê-los através de clubes, escolas e universidades.
Associar o recrutamento a medidas de retenção.	Comissões de arbitragem	Designar um mentor, proporcionar primeiras consultas supervisionadas e agendar acompanhamentos após o primeiro mês e a primeira época.
Analisar os padrões de marcação de jogos e de evolução.	Órgãos de nomeação e avaliação	Utilizar critérios transparentes e analisar periodicamente se as mulheres beneficiam de experiência, avaliação e acesso a cargos de nível superior comparáveis aos dos homens.
Estabelecer procedimentos de comunicação e acompanhamento.	Federações, ligas e órgãos disciplinares	Utilizar um formulário padrão, definir um prazo de resposta, indicar uma pessoa de contacto e enviar um feedback à pessoa de referência após incidentes sexistas ou ameaçadores.
Incluir conteúdos que tenham em conta as questões de género na formação dos árbitros.	Departamentos de educação e formadores	Integrar cenários realistas sobre estereótipos, autoridade, comunicação, proteção e apoio institucional no ensino técnico geral.
Apoiar a participação em carreiras duplas.	Federações, clubes e parceiros no domínio da educação	Oferecer formatos de aprendizagem flexíveis e reconhecer que os candidatos podem conciliar a prática desportiva, os estudos, o trabalho e a arbitragem.

7.2 Sports clubs and competition organisers

O que deve ser feito	Actores responsáveis	Como pode ser implementado
Identificar potenciais árbitras.	Treinadores, coordenadores e administradores de clubes	Convidar atletas atuais e antigos para sessões introdutórias e explicar-lhes o que é a arbitragem antes de deixarem o desporto organizado.

O que deve ser feito	Actores responsáveis	Como pode ser implementado
Criar ambientes de jogo que promovam o respeito.	Clubes e organizadores	Adotar códigos de conduta, informar os treinadores e os pais, afixar as regras de comportamento e intervir imediatamente quando ocorrerem casos de abuso.
Proteger os árbitros jovens e recém-formados.	Organizadores e delegados do torneio	Indicar um contacto responsável, garantir condições seguras para a troca de vestuário, definir procedimentos claros de escalonamento e assegurar o acompanhamento pós-jogo.
Oferecer oportunidades práticas de inserção profissional.	Clubes e ligas locais	Oferecer jogos supervisionados para jovens, funções de árbitro de mesa, estágios de acompanhamento e torneios de clubes com o apoio de profissionais experientes.
Evite esconder o problema com consultas médicas.	Gestão de clubes e ligas	Não se deve retirar as árbitras de ambientes difíceis em vez de se resolver a má conduta por parte das equipas ou dos espectadores.

7.3 Treinadores e formadores

- Trate os árbitros, tanto do sexo feminino como do masculino, de acordo com os mesmos padrões de respeito e discussão técnica.
- Dê o exemplo de um comportamento adequado durante desacordos e impeça comentários sexistas por parte de jogadores, equipa técnica ou pais.
- Explicar o papel do árbitro aos jovens atletas e incluir breves experiências de arbitragem nos treinos.
- Recomendar a arbitragem a raparigas que demonstrem interesse, compreensão do jogo, responsabilidade ou competências de comunicação.
- Participar em formação conjunta de pré-temporada sobre regras e expectativas, sempre que existam inconsistências.
- Dar feedback através de canais oficiais e respeitosos, em vez de confrontos públicos.

7.4 Mentores e árbitros experientes

- Fornecer feedback específico, equilibrado e prático.
- Discutam a pressão emocional sem apresentar o abuso como um teste normal de caráter.
- Ajudem os orientandos a distinguir erros técnicos de tratamento discriminatório.
- Apoiem a preparação para as primeiras nomeações e oportunidades de progressão.
- Mantenham a confidencialidade, respeitando as obrigações de proteção e segurança.
- Liguem os orientandos a redes mais amplas de pares, para que o apoio não dependa de uma única pessoa.

7.5 Meios de comunicação e agentes de comunicação

- Apresente as árbitras como profissionais e líderes desportivas, e não apenas como pioneiras excecionais.
- Utilize imagens e histórias dos níveis de base, regionais e de elite.

- Evite linguagem que se centre na aparência, na emoção ou no género quando tal for irrelevante para o desempenho.
- Dê às árbitras espaço para explicarem o percurso, as competências e as realidades da função.
- Inclua informações sobre cursos e oportunidades de entrada em campanhas de sensibilização.

7.6 Instituições locais e nacionais

- Financiar iniciativas específicas de recrutamento, orientação, segurança no desporto e formação.
- Apoiar a cooperação entre federações, clubes, escolas, universidades e organizações da sociedade civil.
- Incluir as funções de arbitragem e as funções técnicas no desporto nas políticas de igualdade de género e de promoção das mulheres no desporto.
- Reconhecer os clubes e as organizações que demonstrem uma proteção e progressão eficazes das árbitras.
- Apoiar a investigação e a divulgação pública de dados sobre as mulheres em cargos de liderança e funções técnicas no desporto.

7.7 Ações prioritárias

Cinco medidas que podem ser implementadas de imediato

1. Publicar um roteiro nacional ou regional claro que explique como uma rapariga ou mulher pode tornar-se árbitra.
2. Organizar sessões práticas de «Experimente ser árbitra» com convites diretos a atletas do sexo feminino.
3. Designar um mentor e um contacto institucional específico a cada nova árbitra.
4. Adotar e aplicar um procedimento de resposta durante os dias de jogo para comportamentos sexistas e ameaçadores.
5. Iniciar um acompanhamento anual, desagregado por género, do recrutamento, das árbitras em atividade, das nomeações, da progressão na carreira e do abandono.

Conclusão

Aumentar o número de árbitras requer mais do que uma campanha de recrutamento ou um curso de formação ocasional. A investigação realizada no âmbito deste projeto revelou que a sub-representação está relacionada com várias fases do percurso da arbitragem. As raparigas e as mulheres precisam, em primeiro lugar, de reconhecer a arbitragem como uma opção realista, compreender como ingressar na profissão e ter a oportunidade de experimentar essa função num ambiente seguro e de apoio. Assim que iniciam a formação, necessitam de uma formação técnica de qualidade, experiência prática gradual, feedback construtivo e informações claras sobre a progressão futura.

O recrutamento e a retenção devem, por isso, ser abordados em conjunto. Atrair novas candidatas terá um valor limitado a longo prazo se as árbitras recém-formadas enfrentarem isolamento, questionamentos repetidos da sua autoridade, comentários discriminatórios ou acesso pouco claro a nomeações e promoções. A responsabilidade não pode recair apenas sobre as mulheres para que se tornem mais confiantes ou resilientes. As competências pessoais são importantes, mas devem ser apoiadas por procedimentos justos, condições de trabalho adequadas e uma resposta institucional visível quando ocorrem comportamentos inaceitáveis.

As sessões práticas e as ferramentas incluídas nestas Orientações proporcionam pontos de partida acessíveis para clubes, associações de árbitros, federações, formadores e mentores. Podem ser utilizadas para introduzir raparigas e mulheres à arbitragem, reforçar competências técnicas e de comunicação, analisar barreiras estruturais e culturais e criar sistemas de mentoria e apoio entre pares mais organizados. Os métodos podem ser adaptados a diferentes desportos e contextos locais, mantendo sempre o princípio central de que as mulheres devem poder aprender, arbitrar e progredir em condições justas e respeitadas.

A responsabilidade pela mudança é partilhada por todo o ambiente desportivo. As árbitras continuarão a desenvolver os seus conhecimentos técnicos, a comunicação, a tomada de decisões e a capacidade de gerir a pressão. Os mentores fornecerão orientação e ajudarão as novas árbitras a interpretar a experiência e o feedback. Treinadores, clubes, atletas, pais e espectadores moldarão a atmosfera em que as partidas decorrem. As federações e os órgãos arbitrais determinarão o acesso à formação, às nomeações, à avaliação, à promoção e à proteção disciplinar. As instituições públicas e os meios de comunicação social influenciarão um maior reconhecimento, visibilidade e a imagem pública das mulheres na arbitragem.

O progresso será sustentável quando estes diferentes intervenientes trabalharem como parte de um mesmo sistema de apoio, em vez de através de ações isoladas. A arbitragem tornar-se-á um percurso mais realista e atrativo para as mulheres e as raparigas quando estas puderem constatar que as oportunidades de entrada são acessíveis, que a competência é avaliada de forma justa, que o apoio se mantém após a formação inicial e que o comportamento discriminatório tem consequências claras. O reforço destas condições não beneficiará apenas as árbitras. Contribuirá também para ambientes desportivos mais seguros, justos e melhor geridos para todos os envolvidos.

Sobre o Erasmus+ Desporto

O Erasmus+ é o programa da União Europeia que apoia a educação, a formação, a juventude e o desporto. O seu objetivo geral é contribuir para o desenvolvimento educativo, profissional e pessoal das pessoas através da aprendizagem, da cooperação e da participação. O programa apoia também o crescimento sustentável, a coesão social, a inovação, a identidade europeia e a cidadania ativa.

No domínio do desporto, o Erasmus+ apoia organizações que utilizam o desporto e a atividade física como ferramentas de aprendizagem, participação e desenvolvimento comunitário. Promove a cooperação entre organizações de diferentes países e incentiva o intercâmbio de conhecimentos, métodos de trabalho e experiência prática. O programa reconhece que o desporto pode contribuir para o bem-estar físico e mental, a inclusão, a igualdade, o voluntariado, a participação social e o desenvolvimento de competências e valores. O Erasmus+ Desporto aborda também os desafios no próprio setor do desporto. Os projetos apoiados podem centrar-se na igualdade de oportunidades, na igualdade de género, nas carreiras duplas dos atletas, na boa governação, na integridade no desporto, na discriminação, na violência, na intolerância e nas barreiras à participação. É dada especial atenção ao desporto de base, uma vez que os clubes locais, as associações, os treinadores e os voluntários têm uma influência direta na acessibilidade, segurança e inclusão dos ambientes desportivos. As organizações ativas no desporto podem participar em vários tipos de ações do Erasmus+. As oportunidades mais relevantes em matéria de cooperação e de eventos são descritas abaixo.

8.1 Parcerias de Cooperação

As Parcerias de Cooperação permitem que as organizações trabalhem em conjunto em torno de necessidades e prioridades comuns no desporto. Apoiam o desenvolvimento, o teste, a transferência e a utilização mais ampla de práticas, métodos e ferramentas que possam melhorar a qualidade das atividades desportivas e reforçar a capacidade das organizações participantes. Estas parcerias podem abordar temas como a participação no desporto e na atividade física, a inclusão social, a igualdade de género, as carreiras duplas dos atletas, a boa governação e as ameaças à integridade do desporto, incluindo o doping e a manipulação de resultados. Podem também apoiar a formação de treinadores, árbitros, voluntários e outros profissionais do desporto. As Parcerias de Cooperação envolvem normalmente organizações de vários países e são adequadas para projetos que exijam uma cooperação internacional estruturada, um período de implementação mais longo e resultados que possam ser utilizados para além da parceria original. Espera-se que as organizações participantes troquem experiências, desenvolvam atividades conjuntas e produzam resultados que sejam práticos, transferíveis e relevantes para um grupo mais alargado de partes interessadas.

8.2 Parcerias de Pequena Escala

As Parcerias de Pequena Escala destinam-se a tornar o Erasmus+ mais acessível a organizações de base, organizações de menor dimensão, novos participantes no programa e organizações com experiência limitada em cooperação internacional. Em comparação com as Parcerias de Cooperação, apresentam montantes de subvenção mais baixos, períodos de implementação mais curtos e requisitos administrativos mais simples. Estes projetos proporcionam uma oportunidade para que clubes locais, associações desportivas amadoras, municípios, escolas e organizações comunitárias comecem a trabalhar com parceiros de outros países. As atividades podem combinar elementos nacionais e transnacionais, mantendo simultaneamente uma dimensão europeia clara. As Parcerias de Pequena Escala podem ser particularmente úteis para testar ideias práticas a nível local, desenvolver recursos educativos de menor dimensão, organizar atividades de formação conjuntas ou criar cooperação entre organizações de base que enfrentam desafios semelhantes. Apoiam

também a inclusão de pessoas com menos oportunidades e podem ajudar a aproximar a cooperação europeia das comunidades locais.

O projeto «**Empowered Female Referees in Sport**» demonstra como este tipo de cooperação pode ser utilizado para ligar a investigação, a formação, os testes práticos e a sensibilização. Ao combinar a experiência de diferentes contextos nacionais e organizacionais, o projeto irá desenvolver ferramentas que podem ser adaptadas e utilizadas por organizações desportivas para além do consórcio original.

8.3 Eventos desportivos europeus sem fins lucrativos

Os eventos desportivos europeus sem fins lucrativos apoiam a preparação e organização de eventos desportivos com uma clara dimensão europeia. Estes eventos destinam-se a incentivar a participação no desporto e na atividade física, promovendo simultaneamente objetivos sociais e educativos mais amplos. Os eventos apoiados podem centrar-se no voluntariado no desporto, na inclusão social, na inclusão de pessoas com deficiência, na igualdade de género, na luta contra a discriminação e na promoção de estilos de vida saudáveis. Dependendo do formato, um evento pode decorrer em vários países ou reunir participantes e organizações através de uma atividade europeia partilhada. O evento desportivo não deve ser um evento isolado. Pode ser acompanhado por workshops, seminários, formação para voluntários, atividades educativas para atletas e treinadores, ações de comunicação e medidas de acompanhamento que reforcem o seu valor a longo prazo. Desta forma, o evento torna-se uma plataforma de aprendizagem, cooperação e sensibilização do público, em vez de ser apenas uma competição ou um encontro pontual.

8.4 Reforço das capacidades no domínio do desporto

O reforço das capacidades no domínio do desporto apoia a cooperação internacional entre organizações dos Estados-Membros da UE e de países associados ao programa, bem como organizações de países terceiros elegíveis não associados ao programa. No âmbito do atual quadro do programa, esta ação inclui a cooperação com os Balcãs Ocidentais e a Vizinhança Oriental. O objetivo destes projetos é reforçar a capacidade das organizações desportivas de base e apoiar o desenvolvimento de atividades e políticas desportivas. O desporto é utilizado como um instrumento educativo e social para promover a participação, a inclusão, o fair play, a tolerância, o trabalho em equipa e comunidades mais fortes. Os projetos de reforço de capacidades podem incluir formação, intercâmbio de práticas, desenvolvimento de ferramentas educativas, melhoria organizacional, criação de redes e atividades-piloto. São particularmente relevantes quando organizações de diferentes regiões pretendem trabalhar em conjunto em torno de necessidades comuns, adaptando simultaneamente os métodos aos diferentes contextos locais, sociais e institucionais.

8.5 O valor da cooperação do Erasmus+ no desporto

O Erasmus+ Desporto cria oportunidades para que as organizações aprendam umas com as outras e desenvolvam soluções que podem ser difíceis de criar isoladamente. Diferentes países e sistemas desportivos enfrentam frequentemente problemas semelhantes, mas as suas respostas, recursos e níveis de experiência podem variar. A cooperação internacional permite comparar estas abordagens, testar métodos em diferentes ambientes e criar recursos mais adaptáveis e úteis. O valor de um projeto desportivo do Erasmus+ estende-se, portanto, para além das organizações diretamente envolvidas. Os materiais de formação, as ferramentas práticas, os resultados da investigação e as metodologias testadas podem continuar a ser utilizados por clubes, federações, treinadores, árbitros, voluntários e organizações comunitárias após o término do período formal do projeto. Esta utilização a longo prazo dos resultados é uma das formas através das quais o Erasmus+

contribui para melhorar a qualidade, a acessibilidade e o papel social do desporto em toda a Europa e nas regiões participantes.