

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Lucas Guimarães Rechatiko Horn**

**Além dos 90 minutos:  
A trajetória da carreira do Árbitro de Futebol**

**Porto Alegre  
2015**

**Lucas Guimarães Rechatiko Horn**

**Além dos 90 minutos:  
A trajetória da carreira do Árbitro de Futebol**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como pré-requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

**Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira**

**Porto Alegre  
2015**

## RESUMO

Objeto recente de pesquisa e um dos principais responsáveis pela existência do futebol, o árbitro de futebol tem sido pouco explorado quando a temática se trata de carreira. Todavia, este tema aparece em voga à medida que questões como a reformulação da carreira, a profissionalização e o Direito de Arena tomam conta dos debates vigentes no Brasil, alterando as demandas impostas sobre a profissão. Entendendo que a percepção dos árbitros quanto ao significado, pertinências e anseios em suas carreiras é imprescindível para a gestão e o planejamento da profissão, as fronteiras da Administração e da Gestão de Pessoas surgem na importância em se compreender e analisar como os árbitros vivenciam, desempenham, desenvolvem e planejam a sua carreira enquanto profissão. Para isso, foi usada como base a dissertação de Deluca (2015), sendo o conceito central observado não o de profissão, mas o de carreira. Nesse sentido, por meio de Everett Hughes, sociólogo da Escola de Chicago, é possível compreender a carreira como uma sequência de papéis e *status* vivenciados pelo indivíduo a partir de uma relação recursiva entre pessoa e instituições, na qual a carreira se torna um elemento intermediário. Assim, o problema de pesquisa deste estudo é: **como os árbitros de futebol no Rio Grande do Sul vivenciam e planejam a sua carreira?** Esse problema busca compreender como a pessoa vive e narra sua carreira, focando nos elementos de sua ocupação, entendida como ainda não objetivamente institucionalizada, mas subjetivamente estabelecida, explorando os *status* e papéis sociais que elas vivem, os pontos de inflexão que negociam e os elementos que as fazem entender sua ocupação como profissão. De maneira a atingir estes objetivos, foi realizada uma pesquisa orientada pelo método de História de Vida e pelas Narrativas das trajetórias de cinco árbitros pertencentes ao quadro da Federação Gaúcha de Futebol (FGF). Além disso, ao longo de cinco meses, houve a observação de alguns árbitros nos jogos em que eram escalados, frequência no Curso de Formação de Árbitros 2015 promovido pela FGF, além de atividades de treinamento que também serviram como fontes de informação, assim como as fontes bibliográficas de pesquisa e notícias da Internet. Em resultado, o árbitro de futebol parece vivenciar a sua carreira por meio de uma visão idealizada da profissão, avaliando e reavaliando constantemente as possibilidades e oportunidades que se colocam a sua frente ao longo do percurso de vida; entendendo a arbitragem enquanto profissão séria e apaixonante, dedicando-se a ela em detrimento de outras atividades enquanto for possível; compreendendo as etapas de carreira pelas quais deve passar, assim como os seus *status*, papéis sociais e Instituições; passando ininterruptamente por momentos de conflitos e dilemas suscitados ao longo da carreira; compreendendo a existência de contingências externas que influenciam as suas perspectivas e seus planejamentos de carreira. Sintetizando, existem diversos elementos em comum que permitem descrever uma trajetória padrão da carreira do árbitro de futebol, a qual, mesmo não tendo um caráter flexível e tradicional, se repete em suas vivências.

**Palavras-chave:** Interacionismo Simbólico, Carreira, Narrativas, Árbitros de Futebol.

## ABSTRACT

Recent object of research and one of the major contributors to the soccer existence, the soccer referee has been little explored when the theme comes to career. However, this theme appears in vogue as issues such as the recasting of the career, the professionalization and the Arena law takes account on the discussions in Brazil nowadays, changing the demands imposed on the profession. Understanding that soccer referees perception to the meaning, pertinences and desires to their careers is essential for the management and the planning of the profession, the borders of Administration and Human Resources arise in importance about understanding and analyzing how soccer referees experiment, play, develop and plan their careers. For this, we based this study on Deluca (2015) dissertation, which the central concept view is not the profession, but the career. In this sense, by Everett Hughes, a sociologist at Chicago School, you can understand career as a sequence of roles and status experienced by the individual from a recursive relationship between people and institutions in which the career becomes an intermediate element. Thus, the research problem of this study is: **how soccer referees in Rio Grande do Sul experience and plan their careers?** This issue seeks to understand how a person lives and chronicles its career, focusing on the elements of their occupation, understood as not yet institutionalized objectively, but subjectively established, exploring the status and social roles which they live, the turning points they negotiated and the elements which make them understand their occupation as a profession. In order to achieve these objectives, a research was conducted, guided by history of life method and trajectories narratives of five soccer referees that belong to the referee's frame of the Federação Gaúcha de Futebol (FGF). In addition, over five months, there was the observation of some referees in the games they were scheduled, presence in the Referee Training Course 2015 promoted by the FGF, and presence in the training activities that also served as information sources, as well as bibliographical research sources and Internet news. As a result, the soccer referee seems to experience it's career through an idealized vision of the profession, constantly reviewing and re-evaluating the possibilities and opportunities that arise in front of him along the way of life; understanding arbitration as a serious and passionate profession, dedicating to it at the expense of other activities as long as possible; understanding the career steps which they must pass, as well as their status, social roles and institutions; continuously passing through times of conflicts and dilemmas posed throughout it's career; understanding the existence of external contingencies that influence their views and their career plans. In summary, there are several common elements that allow us to describe a standard soccer referee's career trajectory, which, while not having a flexible and traditional character, is repeated in their experiences.

**Keywords:** Symbolic Interactionism, Career, Narratives, Soccer Referees.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Representação gráfica da contemplação do passado e do futuro pelo sujeito ...	65
Figura 2 Representação gráfica da trajetória do árbitro de futebol .....	67
Figura 3 Representação gráfica da trajetória salientando <i>status</i> , cargos, papéis e Instituições .....	69
Figura 4 - Representação gráfica dos fatores de influência nos pontos de inflexão .....	86

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Pessoas Entrevistadas .....	34
Tabela 2 – Dados Financeiros .....	48
Tabela 3 – Taxas dos jogos por categoria em 2015 .....	57

## SUMÁRIO

RESUMO.....	3
ABSTRACT .....	4
1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS .....	10
2 QUADRO TEÓRICO.....	15
2.1 Profissão e Carreira no Tempo.....	15
2.1.2 Perspectiva Interacionista e a Interdisciplinaridade .....	20
2.2 Planejamento de Carreira .....	24
2.3 Carreira e Arbitragem .....	28
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	32
4 PERCEPÇÃO DA ARBITRAGEM A PARTIR DA NARRATIVA HISTÓRICA....	41
4.1 Como tudo começou .....	41
4.2 O mercado de hoje: a questão da profissionalização .....	44
4.3 A mudança do perfil do árbitro de futebol.....	47
5. A NARRATIVA DA CARREIRA DE QUEM APITA.....	50
5.1 A origem do interesse .....	50
5.2 Vou fazer o curso .....	52
5.3 É isso que eu quero, será? .....	55
5.4 O emprego paralelo.....	59
5.5 A maturidade da carreira.....	62
6 COMO O ÁRBITRO PERCEBE E PLANEJA A SUA CARREIRA .....	64
6.1 Os aspectos objetivos e subjetivos .....	64
6.1.1 Os status reconhecidos .....	66
6.1.1.1 Varzeano .....	70

6.1.1.2 Aprendiz.....	70
6.1.1.3 Iniciante/Letra C .....	71
6.1.1.4 Profissional/Letra B .....	72
6.1.1.5 Árbitro de Gauchão/Letra A .....	73
6.1.1.6 CBF .....	74
6.1.1.7 Aspirante FIFA .....	75
6.1.1.8 FIFA .....	76
6.1.2 As Instituições de Contato.....	76
6.1.2.1 Gramados a Fora .....	77
6.1.2.2 FGF .....	77
6.1.2.3 Família Arbitragem.....	78
6.1.2.4 SAFERGS .....	79
6.1.2.5 Mercado e Governo .....	80
6.1.2.6 CBF, ANAF, CONMEBOL e FIFA .....	80
6.1.3 Os Papeis Sociais Subjetivos.....	81
6.1.3.1 Apreciador do Futebol .....	81
6.1.3.2 Aluno .....	82
6.1.3.3 Amador .....	82
6.1.3.4 Amante da Arbitragem.....	83
6.1.3.5 Árbitro Comercial .....	83
6.1.3.6 Ativista.....	84
6.1.3.7 Referência/Modelo.....	85
6.2 OS PONTOS DE INFLEXÃO.....	85
6.2.1 O Dilema entre fazer ou não fazer o curso de formação de árbitros .....	86
6.2.2 O Conflito entre a vivência e o ofício .....	87



6.2.3 O conflito de foco de carreira.....	89
6.2.4 O Conflito da maturidade.....	89
7. UM OLHAR SOBRE OS PLANOS DE CARREIRA.....	91
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	95
REFERÊNCIAS.....	98
APÊNDICE A – ROTEIRO PRIMEIRA ENTREVISTA.....	103
APÊNDICE B – ROTEIRO SEGUNDA ENTREVISTA.....	104
APÊNDICE C – ROTEIRO TERCEIRA ENTREVISTA.....	105

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Pela sua história recente de pouco mais de 150 anos, o futebol ainda é um novo objeto de conhecimento e pesquisas. Todavia, ao pesquisarmos na literatura os estudos relacionados a este esporte, percebeu-se que grande parte deles está relacionado às áreas da Educação Física, do Direito, da Psicologia e das Ciências Sociais, os quais buscam entender o comportamento daqueles envolvidos no espetáculo, em especial jogadores e torcedores e, quando relacionados à área da Administração, os estudos direcionam-se para a análise da gestão financeira de clubes, no que concerne à avaliação de balanços, dívidas, entre outros assuntos de gestão patrimonial (ALONSO-ARBIOL; ARRATIBEL; GÓMEZ, 2008; BRANDÃO et al., 2011; KOCIAN et al., 2007; RIBEIRO et al., 2013; AZEVÊDO; BARROS; SUAIDEN, 2004). No entanto, são poucas as pesquisas na temática de carreiras no futebol.

Deluca, Oliveira e Chiesa (2014) apontam que apenas a partir dos anos 1980 a temática carreira cresceu nos campos da Administração. Além disso, os autores refletem que, mesmo sendo a carreira um tema recente, “[...] tendo sido interesse de autores de diferentes campos científicos (psicologia, sociologia, administração, entre outros), ainda apresenta grande potencial para discussão, principalmente no que tange às diferentes nuances que o conceito pode assumir nas sociedades contemporâneas.” (p.2).

Mais raras ainda são as pesquisas a respeito de carreira no futebol direcionadas para os árbitros de futebol. Ademais, os poucos estudos encontrados sobre este tema estão focados na arbitragem internacional (BRANDÃO et al., 2011; RODRIGUEZ; ASCANIO, 2002) ou em outros estados do país (FERREIRA; BRANDÃO, 2012; KLIPPEL, 2013; PEREIRA ALASHDAVILLE e SILVA, 2006) sendo que apenas duas pesquisas a respeito de carreira no estado do Rio Grande do Sul (RS) foram encontradas na literatura. Seus objetivos, no entanto, foram investigar a Comissão Estadual de Arbitragem do RS e verificar os seus critérios quando à formação, avaliação e classificação dos árbitros (SANTOS; JAHNECKA; RIGO, 2011) e analisar as perspectivas de carreiras de árbitros junto ao processo de profissionalização da categoria (GUTIÉRREZ; VOSER, 2012). Todavia, nenhum dos estudos citados propôs uma análise minuciosa da trajetória profissional do árbitro de futebol.

O árbitro, por sua função, deveres e responsabilidades é uma das figuras mais importantes de uma partida de futebol. Incumbidos da parte mais polêmica e contestada, eles detêm, por diversas vezes, o poder de mudar o resultado de uma partida (KLIPPEL, 2013). No entanto, seu papel foi pouco modificado ao longo do tempo.

A partir de 2004, contudo, houve uma reformulação da arbitragem gaúcha e nacional devido às mudanças nas regras e nas exigências da carreira e da profissão. Estas mudanças foram significativas na percepção e no planejamento de carreira dos árbitros em todo o país, uma vez que se alteraram as relações de trabalho e as demandas impostas sobre a profissão.

Santos, Jahnecka e Rigo (2011) relatam que entre estas mudanças encontra-se a criação do ranking de árbitros em três categorias (A, B, e C) pela Comissão Estadual de Árbitros de Futebol do Rio Grande do Sul (CEAF-RS), o qual visou aperfeiçoar o trabalho na arbitragem. Além disso, houve a criação de critérios específicos para cada letra estipulando os graus necessários para se atingir um próximo nível e os tipos de partidas que cada letra de árbitros está apta a comandar. Dentre estas exigências, a mais significativa foi a obrigação da graduação em nível superior como pré-requisito para chegar ao nível A da arbitragem e apitar os jogos regionais da Série Principal.

Esta reformulação trouxe impactos significativos para os integrantes do quadro de carreira da arbitragem e constituiu-se num choque para aqueles que já exerciam a profissão durante um longo tempo. Em conversa e análise com colegas de profissão e por meio da vivência deste pesquisador como árbitro de futebol por mais de seis anos, percebe-se que recém estas transformações estão se consolidando, com a saída dos últimos profissionais que entraram em período anterior a 2004 do quadro de árbitros e consolidação de um novo grupo de árbitros com novas aspirações, demandas, exigências e obrigações. Ou seja, ainda guardam-se alguns resquícios de profissionais que estão nas fases finais de suas carreiras ou que, por direito adquirido, continuam exercendo a profissão mesmo sem o cumprimento das vigentes regras.

Observa-se, portanto, uma crescente evolução no sentido do aprimoramento das técnicas, das táticas, dos conhecimentos, das regras, das formas de gestão e dos principais envolvidos com o espetáculo, como os jogadores e os árbitros de futebol. Pereira, Aladashville e Silva (2006) apontam que desde 2003 o reconhecimento e a importância do árbitro vem se elevando por meio da promulgação de novos ordenamentos jurídicos, como o Estatuto de Defesa do Torcedor (EDT) e o Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD). Frutos deste constante aperfeiçoamento, estes atores entrelaçam-se na história alterando suas relações sociais e modificando-se constantemente, de forma a consolidar novas relações de trabalho, novas demandas, novas aspirações, novas características e, conseqüentemente, diferentes maneiras de perceber a carreira.

Nesse contexto, este estudo leva em consideração as proposições de Hughes (2003) ao entender que o próprio tema carreira tem uma carreira, a qual altera o seu significado ao longo

do tempo. Isso significa que é necessário analisar a construção do conceito nos diferentes campos e ciências comportamentais, contextualizando-o ao nosso caso específico, uma vez que se verificaram poucos estudos nesta área, especialmente no Rio Grande do Sul, que será o recorte geográfico desta pesquisa.

Cada vez mais se fala da atual mudança do perfil do árbitro de futebol não só no sentido do nível de formação exigido, mas também na forma de dirigir e controlar uma partida. Estas mudanças de perfil têm alterado o público que busca a carreira de árbitro de futebol e mais especificamente o perfil etário do grupo de arbitragem, o que tem gerado um fenômeno de renovação do atual quadro de árbitros, sendo aqui no Brasil e no Rio Grande do Sul este tema tratado como a crise da arbitragem moderna, tema de discussão em revistas, jornais e periódicos do meio. Estas mudanças deram-se não só pelas alterações estruturais do futebol moderno em si, que aumentou a exigência no desempenho, mas pela saída de diversos ícones da arbitragem que vêm sendo paulatinamente substituídos por novos árbitros.

A partir deste cenário, as fronteiras da Administração e da Gestão de Pessoas surgem na importância em se compreender e analisar como os árbitros vivenciam, desempenham, desenvolvem e planejam a sua carreira enquanto profissão. Tais questões também foram motivadas pela imersão deste pesquisador na carreira de árbitro de futebol, suscitando dúvidas e convivendo com os mais diferentes questionamentos obtidos por meio do contato profissional. Como que as pessoas compreendem a profissão de árbitro de futebol? Quais os fatores que legitimam esta carreira enquanto profissão? Como que os árbitros planejam esta profissão? Como se dá o desenvolvimento desta carreira? Quais as contingências externas para o crescimento na profissão? Quais as motivações e dificuldades de inserção neste mercado de trabalho?

Sendo assim, este estudo tem o seguinte problema de pesquisa: **como os árbitros de futebol no Rio Grande do Sul vivenciam e percebem a sua carreira?** Para isso, usaremos como base a dissertação de Deluca (2015), sendo o conceito central observado não o de profissão, mas o de carreira. Deluca (2015) aponta que esse tipo de problema de pesquisa contempla a busca por compreender a maneira como a pessoa vive, narra e planeja a sua carreira:

“[...] focando nos elementos de sua ocupação, compreendida como ainda não objetivamente institucionalizada, mas subjetivamente estabelecida. [...] explorando os status e papéis sociais que elas vivem, os pontos de inflexão que negociam e os elementos que as fazem entender sua ocupação como profissão.” (DELUCA, 2015, p.23).

Inserido no campo de pesquisa, o questionamento é como o árbitro de futebol percorre a sua trajetória profissional dentro de uma profissão considerada não tradicional. Em outras palavras, para responder ao problema teórico de pesquisa, buscou-se entender como o árbitro de futebol desempenha, narra e planeja a sua carreira, por meio de sua trajetória e vivência profissional. Neste contexto, este estudo tem como objetivo geral: **Compreender o modo pelo qual o árbitro de futebol no Rio Grande do Sul vivencia e percebe a sua carreira.**

Para alcançar o intuito deste estudo, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

1 – Analisar o desenvolvimento da profissão ao longo tempo, com enfoque nas questões da profissionalização e na alteração das demandas e no perfil dos árbitros de futebol.

2 – Analisar a trajetória de carreira profissional dos árbitros de futebol, contemplando os *status*, os cargos, as Instituições e os papéis sociais vivenciados e concebidos.

3 – Apresentar os momentos de conflito, dúvidas e dilemas suscitados ao longo da carreira, com enfoque nas influências entre pessoa e Instituição.

4 – Identificar o planejamento da carreira pelos árbitros, com enfoque nas contingências externas que influenciam as perspectivas da carreira.

De maneira a atingir estes objetivos, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo e exploratório, tendo como quadro teórico o interacionismo simbólico de Hughes (1958; 1937; 2005; e 2003), orientado pelo método de História de Vida (BECKER, 1997) e contemplado pelas Narrativas (RIESSMAN, 2000; 2005). Cabe ressaltar que as Narrativas foram utilizadas tanto para a análise quanto para a apresentação da trajetória. Além disso, visitas a campo, aos cursos de arbitragem, e o acompanhamento de alguns árbitros em jogos e em atividades de treinamento também serviu como fontes de informação, além de fontes bibliográficas de pesquisa.

A história central deste trabalho, portanto, são as trajetórias de cinco árbitros. Por meio de suas histórias de vida e de carreiras, foi possível compilar uma trajetória de carreira em comum, fornecendo importantes elementos de pesquisa quando analisados pela abordagem interacionista. Cabe frisar que este método foi escolhido com base na tese de Deluca (2015) e pareceu ser apropriado tendo em vista a similaridade entre os estudos e ao caráter não tradicional das profissões. Sendo assim, apresento os conceitos teóricos utilizados por este estudo, englobando os conceitos da profissão e de carreira por meio da perspectiva interacionista, descrevo a trajetória profissional dos árbitros de futebol compilando as suas histórias. Em seguida, analiso as trajetórias de acordo com os pressupostos teóricos e os objetivos deste estudo e, por fim, apresento uma reflexão a respeito da trajetória encontrada.

Por fim, é importante destacar que o estudo justifica-se pela atual mudança de cenário da carreira do árbitro de futebol que tem reflexos em todas as esferas nacionais e regionais com a alteração do perfil do árbitro moderno e do conflito de gerações provocado por estas mudanças. Neste sentido, entender estas alterações no cenário vigente e a percepção dos árbitros quanto ao significado, pertinências e anseios em suas carreiras é imprescindível para a gestão e o planejamento dos responsáveis por gerir as futuras gerações dos árbitros de futebol.

Além de ser um tema recente no que concerne à modernidade da modalidade esportiva e a recém consolidação no Brasil da Lei nº 12.867, de 10 de outubro de 2013, que regula, legitima e reconhece a profissão de árbitro de futebol, este estudo reserva-se em sua originalidade devido ao seu recorte espaço-temporal e a forma como a temática será exposta. O tema arbitragem tem sido explorado em diferentes campos do conhecimento por meio de quadros teóricos e metodológicos. Todavia, grande parcela da sociedade e inclusive dos próprios árbitros não percebem a arbitragem enquanto profissão. A percepção deste quadro atual deu-se não somente pela imersão deste pesquisador no exercício da profissão, como também na conversa com outros colegas da área e atenção aos atuais debates na área do futebol, suscitando questionamentos que podem ser de grande valia para o entendimento de uma carreira em construção.

Este trabalho, portanto, se insere na área de Gestão de Pessoas da Administração. Conforme indica Deluca (2015), o interesse e a compreensão de carreiras e profissões aparentemente diferentes do *status quo*, contribuem na geração de reflexões e inspirações para a área.

## 2 QUADRO TEÓRICO

Os primeiros contatos teóricos a respeito de carreira fomentaram a aproximação com o trabalho de Deluca (2015), o qual buscou por meio da análise de atividades não institucionalizadas resguardo nas teorias da Escola de Chicago: berço do interacionismo simbólico (MENDONÇA, 2002). Embasando-se no cenário teórico de Hughes (1937; 1958; 2003; 2005) a partir do estudo das profissões e das carreiras e na questão dos grupos desviantes (VELHO, 1972; BECKER, 2008), o estudo de Deluca (2015) apresentou um interessante arcabouço teórico que serviu de inspiração para este trabalho, tendo em vista as similaridades compostas nestas produções.

A escolha teórica, dentro das várias definições e conceitos de carreira, portanto, foi permeada pela relação de semelhança com o que Deluca (2015) chama de carreiras desviantes, ou seja, que não obedecem aos padrões tradicionais de carreiras. Becker (2008) aponta que a carreira desviante recebe este *status* por grande parte da sociedade, mas não por aqueles que a vivenciam. Dessa forma, assim como Deluca (2015), este estudo direcionou-se para a reflexão de autores que trabalhassem com grupos aparentemente marginalizados que ocupassem atividades não institucionalizadas ou não percebidas enquanto institucionalizadas.

Dentro deste contexto “desviante” insere-se a arbitragem, a qual não possui um padrão tradicional de carreira. Sendo assim, procurou-se mostrar os vários entendimentos de carreira no sentido de adoção e complementação do conceito abordado por este estudo. Por fim, abordaram-se questões sobre planejamento de carreira e outros aspectos relacionados à carreira na arbitragem.

### 2.1 Profissão e Carreira no Tempo

Surgida no decorrer do século XX e relacionada à ideia de sequência de etapas em uma profissão ou organização, pode-se afirmar que a noção de carreira é recente em termos históricos (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014; CHANLAT, 1995). Abordado pelas mais diferentes áreas e campos científicos (Psicologia, Sociologia, Administração, Educação Física, entre outros) o tema carreira ainda apresenta grande potencial para reflexão e uso a partir de diferentes perspectivas epistemológicas (DELUCA, 2015), tendo em vista que as primeiras bases de estudo somente surgiram a partir da Escola de Administração Científica,

quando se deu o estabelecimento de cargos e sistemas de diferenciação de postos de trabalho (GRIZA *et al.*, 2012).

Deluca, Oliveira e Chiesa (2014) apontam que nos últimos vinte anos os estudos voltaram-se para as trajetórias profissionais e para a dicotomia entre indivíduo e organização, sendo que, em períodos mais recentes, os debates estão focados no incentivo à interdisciplinaridade no campo teórico de carreira e às novas abordagens de carreira, como, por exemplo, a carreira proteana e a carreira sem fronteiras. Isto significa dizer que o próprio conceito de carreira alterou-se ao longo do tempo. O próprio conceito de carreira possui uma carreira (HUGHES, 2003).

Etimologicamente, a palavra carreira deriva do latim (*carraria*) que significava o caminho/a estrada para a carruagem (XIKOTA, 2004). A partir do século XIX, começou-se a utilizar o termo para definir a trajetória ou o curso da vida profissional (MARTINS, 2001). Malvezzi (1999) *apud* Xikota (2004) entende que carreira é a mobilidade entre as mais diferentes atividades na vida de um indivíduo que pode resultar no crescimento profissional ou na estagnação ou marginalização do indivíduo. Tolfo (2002), por sua vez, acredita que carreira pode adquirir inúmeros significados, por exemplo: relativo à mobilidade ocupacional, à estabilidade profissional ou a uma vida profissional bem estruturada.

Os primeiros estudos no campo da Administração concentraram-se na organização, sendo a carreira uma sequência de postos e papéis definidos e hierarquizados em uma organização (ARTHUR, HALL & HAWRENCE, 1989, *apud* DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014). Contudo, a partir do século XXI, com as alterações do contexto socioeconômico e a transformação do mercado de trabalho em ambientes mais dinâmicos e competitivos, o foco dos estudos foi reorientado para a carreira do indivíduo em si e não tanto nas organizações (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014).

Em 1930, Everett Hughes, ligado a Escola de Chicago, partindo de uma perspectiva interacionista, foi o primeiro autor a tratar de carreira enquanto um conceito. Entendendo carreira como uma sequência de papéis e *status* vivenciados pelo indivíduo (HUGHES, 1937), o autor compreendeu a carreira por meio de duas perspectivas: a objetiva e a subjetiva. A perspectiva objetiva está ligada aos cargos e *status* existentes numa sociedade, enquanto a subjetiva contempla a relação do indivíduo sobre os aspectos objetivos que rodeiam a sua existência (HUGHES, 1937). Em função da interação entre as duas noções e à singularidade de uma pessoa, dificilmente ela permanecerá a mesma, uma vez que a pessoa revisa sua trajetória e a reinterpreta durante a vida (HUGHES, 1937).



Hughes (1937) aponta que em uma sociedade mais livre, mutável e complexa, a pessoa tem maior flexibilidade para direcionar a sua vida. Contudo, em uma sociedade tradicional e burocrática essa flexibilidade diminui, e cada pessoa já sabe, em sua concepção, por quais cargos e *status* vai passar ao longo de sua existência. Tal conceito também é válido para as organizações, pois parece haver uma “relação recursiva entre pessoa e instituições, ou seja, as pessoas dependem das instituições, mas instituições também dependem das pessoas, na qual a carreira se torna elemento intermediário” (DELUCA, 2015, p. 56). Dessa forma, a carreira deve ser entendida como um todo singular à pessoa que varia de acordo com a sociedade na qual o indivíduo está inserido (HUGHES, 1937), mas que está em interação constante com as instituições (HUGHES, 1958).

Deluca (2015) refere que essa combinação processual entre aspectos objetivos e subjetivos vivenciados pelo indivíduo é que concebem a sua identidade. Cabe salientar também que para Hughes (2003) todos (as) têm uma carreira, independentemente de estarem ou não inseridos (as) em uma estrutura burocrática de empregos. Para Deluca (2015), uma carreira é influenciada por essas diferentes dimensões e ela deve ser compreendida em um determinado tempo e espaço. Da mesma forma, Chanlat (1995) afirma que não é possível entender carreira fora das estruturas socioeconômicas do mercado de trabalho e do contexto histórico no qual ela está inserida.

Em se tratando de profissão, Hughes (1958) aponta que toda ocupação tende a buscar um *status* de profissão por meio de autorização (permissão legal para exercer tal atividade) e obrigação legal para o exercício da profissão (regras legais, morais e intelectuais que podem atingir a sociedade como um todo). O primeiro deles Hughes (1958) chama de diploma, enquanto o segundo corresponde à noção de mandato. Cabe enfatizar que a noção de profissão surgiu na Idade Média a partir de organizações corporativas que assumiam forma de ofício juramentado e que, com o surgimento das Universidades, deu-se a distinção entre profissão e ofício (DUBAR, 2005, *apud* DELUCA, 2015).

Dessa maneira, Hughes (1958) define profissão e carreira como meios de socialização, nos quais os indivíduos adotam e interpretam a sua filosofia, interesses e modos de enxergar a vida. Hughes (1958) apresenta a profissão como uma sequência de interações, mutáveis ao longo do tempo, que se orientam por um projeto coletivo e que sofrem as contingências externas de carreiras individuais. Além disso, através deste processo de socialização, criam-se as discriminações e os estereótipos que, quando vinculados ao conceito de carreira, são caracterizados como carreiras desviantes.

Aceitando, portanto, o desvio, “é possível direcionar atenção às ocupações e carreiras não institucionalizadas” (DELUCA, 2015, p. 47). Nesse caso, um grupo desviante organizado seria o passo final de uma carreira desviante, com maneiras e regras próprias estabelecidas que justifiquem as suas ações (DELUCA, 2015). Sendo assim, a autora acredita que a própria compreensão de carreira desviante ajuda a entender o conceito de carreira.

A partir de 1970, visando entender a ideia de âncoras de carreira, que está relacionada aos anseios individuais profissionais em contraponto às mudanças externas de mercado (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014), Edgar Schein propõe o conceito de carreira sendo a forma como a vida profissional de uma pessoa se desenvolve num tempo e espaço e de que maneira isto é visto por ela (SCHEIN, 1996) denotando um direcionamento para o indivíduo em detrimento da organização. Para este autor, a noção de carreira se constrói, portanto, entre o que o indivíduo espera na esfera do trabalho e o que é esperado dele, formando o que ele chama de contrato psicológico. Isso explicaria por que as motivações de cada pessoa seguem suas próprias características, e são construídas com base em seus preceitos e ideais.

Chanlat (1995) também cita as transformações nas carreiras a partir dos anos 1970 devido às alterações no modo de produção capitalista, com a mudança de um modelo de carreira tradicional para modelos emergentes. O modelo de carreira tradicional é marcado pela estabilidade ocupacional, progressão linear e hierarquizada e entendida como uma sucessão de posições (XIKOTA, 2004), em que o emprego era entendido como sinônimo de trabalho (TOLFO, 2002), no qual a mobilidade de carreira ocorria de forma planejada, linear e ascendente dentro da hierarquia (CHANLAT, 1995). A perspectiva tradicional de carreira na sociedade capitalista está associada ao sucesso e à ascensão social (TOLFO, 2002).

Na área de Gestão de Pessoas, os estudos tomaram corpo a partir da década de 1980 (GRIZA *et al.*, 2012), com a proliferação de instrumentos, cursos e técnicas para o planejamento de carreiras nas empresas e o desenvolvimento profissional das pessoas (DELUCA, 2015). Conforme Griza *et al.* (2012), a pesquisa na área de carreiras ampliou-se consideravelmente na área de Gestão de Pessoas através do seu estudo conceitual e de abordagens mais interpretativas e subjetivistas que demonstraram as mudanças no mundo do trabalho e as novas concepções emergentes de carreira.

Surge, a partir daí, a perspectiva de carreira horizontalizada em forma de espiral, possibilitada pelo aumento da qualificação profissional e pela necessidade de desenvolvimento de competências (TOLFO, 2002). Deluca, Oliveira e Chiesa (2014) relatam que, após os anos 1980, com o crescimento nos trabalhos da área de Administração, as

reflexões direcionaram-se em torno de dois modelos: a carreira proteana e a carreira sem fronteiras.

Dutra (1996) identificou alguns pontos inovadores na Administração de Carreiras a partir da década de 1980. Dentre eles: compartilhamento de gestão de carreira entre indivíduo e organização; certa desvinculação dos requisitos de ascensão na carreira em relação à estrutura da organização; valorização da participação; desenvolvimento de carreiras paralelas; entre outros. Além disso, há o deslocamento da concepção de carreira, antes voltada para a empresa, para uma concepção voltada para o indivíduo, na qual a carreira passa a ser um projeto pessoal (GRIZA *et al.*, 2012).

Chanlat (1995) aponta que a ruptura do modelo tradicional de carreira foi caracterizada pela globalização da economia, feminização do mercado de trabalho, elevação dos graus de instrução e escolaridade, entre outros fatores. Surge assim o que Chanlat (1995) chamou de modelo moderno, com origem no bojo das mudanças sociais e caracterizado pela diversificação de carreiras, menor linearidade, instabilidade, descontinuidade e horizontalidade. Tolfo (2002) aponta que novos modelos emergentes de carreira ainda estão em construção convivendo em consonância com os modelos mais tradicionais abrindo espaço para diferentes abordagens teóricas e empíricas.

Esta ruptura cedeu espaço a novos modelos de carreira como, por exemplo, a carreira sem fronteiras. Para Xikota (2004), a carreira sem fronteiras é marcada pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, com profissionais flexíveis em seus cargos e funções no mercado de trabalho. Arthur e Rousseu (2001) *apud* Griza *et al.* (2012) apontam que a carreira sem fronteiras representa o desenvolvimento do trabalhador por meio das interações entre os diferentes empregadores. Ela se refere a uma mobilidade irregular e imprevisível refletido no desafio do indivíduo, seja em termos de remuneração dentro de uma organização ou, até mesmo, fora dela (GRIZA *et al.*, 2012). Em resumo, o progresso profissional não é claramente percebido (GRIZA *et al.*, 2012).

Na mesma linha, a carreira proteana visualiza uma progressão não linear em que o trabalhador desempenha funções diferentes ao longo da vida profissional (THIRY-CHERQUES, 2006). Nesse contexto, as escolhas de carreira são integradas à vida pessoal do indivíduo; a carreira pode ser direcionada conforme as mudanças pessoais e do meio (HALL, 1996, *apud* GRIZA *et al.*, 2012); a aprendizagem torna-se imprescindível; a relação com o empregador é imediata de acordo com a necessidade do indivíduo; e os critérios para o sucesso são internos (GRIZA *et al.*, 2012).

Segundo Deluca, Oliveira e Chiesa (2014), o maior problema destas correntes reside no fato supervalorizarem a ação individual, desconsiderando aspectos da estrutura social e organizacional. Em outras palavras, a centralização no indivíduo negligenciou aspectos fundamentais das organizações, dos regulamentos profissionais e outras formas institucionais de carreira. Apesar de a carreira ter sua origem no indivíduo, Tolfo (2002) acredita que ela está cada vez mais relacionada com a demanda do ambiente e com as estratégias adotadas pelas organizações.

Para Tolfo (2002) o atual significado do contexto de carreira gera dúvidas a respeito: se a carreira só existirá para aqueles que detêm um emprego; se a carreira será algo pessoal, em que o indivíduo tem mais de uma carreira ao mesmo tempo; ou se, finalmente, a carreira deixará de existir. Cada vez mais profissionais estão dispostos a recusar carreiras de alto-potencial para possuir “segundas carreiras”, uma vez que as carreiras paralelas são percebidas como mais estimulantes considerando outros critérios, como hierarquia e salário (TOLFO, 2002).

Assim, fala-se menos de carreiras dentro de uma mesma empresa e mais de trajetórias profissionais diversas, as quais se modificam ao longo do tempo, como, por exemplo, as carreiras paralelas. Tal apontamento pode ser importante no sentido de entender a arbitragem enquanto uma segunda carreira que corre em consonância com outra profissão.

### **2.1.2 Perspectiva Interacionista e a Interdisciplinaridade**

Esta seção foi reservada com o intuito de aprofundar o marco teórico desta pesquisa por meio da convergência da obra de Everett Hughes a respeito de carreira com o trabalho de antropologia de Gilberto Velho. Tal fundamentação teórica no sentido de aproximar a interdisciplinaridade do tema e indicar novas perspectivas para os estudos de carreira dentro da área de Administração (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014) vem a ser importante para o estudo de carreiras desviantes.

O interacionismo, em síntese, compreende a coexistência das diferenças (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014). Nessa perspectiva, Velho (2006) aponta que o conflito é uma possibilidade permanente. Dentro dessa lógica, os interacionistas acreditavam nas contingências do contexto e em sua complexidade, de forma que a “estrutura social seria um amontoado de estabilidades temporais num processo em fluxo e recíproco, formando um mundo social de atores que tanto agem como ‘são agidos’ em seu contexto” (DELUCA;

OLIVEIRA; CHIESA, 2014, p.5). Para os interacionistas a sociedade é um processo que interage e muda na interação social entre pessoas, e entre estas e as instituições (DELUCA, 2015). Sendo assim, uma profissão não pode ser entendida em si, mas compreendida na interação da trajetória entre pessoas e organizações.

Segundo Deluca (2015), o interacionismo permite ir além das análises tendenciosamente psicológicas que focam o indivíduo separadamente da organização. O interacionismo vê na carreira uma ponte analítica de interação entre a organização e o indivíduo que se alteram e se influenciam mutuamente. Conforme a autora, esta concepção permite compreender as relações da pessoa com sua ocupação (ou profissão) e com os grupos com os quais interage (DELUCA, 2015).

Em Hughes (1937), conforme mencionado anteriormente, a carreira objetivamente relaciona-se com os *status* e cargos vivenciados pelo indivíduo, enquanto subjetivamente, está vinculado à forma dinâmica que a pessoa interpreta de sua vida. *Status* são categorias sociais já aceitas (HUGHES, 1937) que carregam determinados padrões e possuem um papel histórico na história do indivíduo, definindo um conjunto de obrigações e privilégios. Já o papel social é um produto social gerado pela concepção que o indivíduo tem de si próprio em relação aos outros (HUGHES, 1937). Eles são compostos pelas identidades das pessoas (DELUCA, 2015). Os papéis sociais são aspectos subjetivos da carreira, enquanto os *status* e cargos são os aspectos objetivos (HUGHES, 1937).

Quando há uma diferença entre papel social e *status*, há a possibilidade de nascimento de um dilema ou um conflito (HUGHES, 1958), uma vez que o *status* no qual ele ocupa não confere com o seu papel social. Hughes (1958) ressalta que os conflitos são resultados da contradição entre os aspectos objetivos e subjetivos, o que coloca o indivíduo numa posição de dúvida e questionamento e o faz optar por um ou por outro. O dilema, por sua vez, é a contradição apenas entre aspectos objetivos, em que de um lado o indivíduo detém um *status* de minoria marginalizada, e de outro detém um *status* de profissional renomado e reconhecido (HUGHES, 1958). Segundo o autor, o dilema tende a ter como consequência a reorganização estrutural nas instituições e processos de negociação da própria pessoa, variando de acordo com a sociedade no qual o indivíduo está inserido (DELUCA, 2015).

As transições de carreira geradoras de dilema normalmente ocorrem no início, no meio e no fim da carreira (OLTRAMARI; GRISCI, 2012), cada uma por um motivo diferente. Em seus estudos, as autoras observaram ser difícil promover um ponto de equilíbrio em relação às transições de carreira para se obter sucesso.

Também é importante ressaltar que a perspectiva interacionista de Hughes faz apontamentos relacionados à interação recursiva entre indivíduo e instituição. Hughes (1937) enxerga as instituições como meios pelos quais as atividades coletivas das pessoas continuam para além delas, sendo resultado da interação social. Um papel social, quando repetido e histórico, pode tornar-se um *status*; um conjunto de *status* pode se tornar um cargo; e um conjunto de cargos forma as instituições (HUGHES, 1937).

Dessa forma, há uma reciprocidade de influências entre indivíduo e instituição, no qual um é importante na formação do outro. Ou seja, as instituições são influenciadas pelas pessoas e as pessoas influenciam as instituições (HUGHES, 1958). Assim, a história de uma instituição pode ser em termos do crescimento de seus cargos, os quais tenham sido identificados a papéis sociais individuais vividos em um tempo histórico (HUGHES, 1937).

Simmel (2011) *apud* Deluca (2015) aponta que as aproximações teóricas do ponto de vista interacionista entendem a carreira como uma série de acontecimento e vivências relacionados entre si, pautados, não necessariamente, por relações de causalidade, mas pela reciprocidade. Dessa forma, o “formato de uma série histórica e cronológica, visível quando a pessoa a narra, é possível por ser referente a fenômenos passados.” (DELUCA, 2015, p. 88-89).

A partir da perspectiva de Hughes (2003), é possível relacioná-lo e reinterpretá-lo na obra de VELHO (2006), fornecendo novas perspectivas interdisciplinares para a discussão de carreira. Deluca, Oliveira e Chiesa (2014), em suas propostas inovadoras de estudo de interdisciplinaridade, abordaram quatro elementos da obra de Gilberto Velho as quais consideramos importantes para o estudo de carreiras: campo de possibilidades; projeto; negociação; e metamorfose.

Velho (2003), embasado na ideia de que a sociedade moderna com a sua divisão do trabalho e a distribuição de riquezas delineiam categorias sociais, acredita que as categorias sociais tendem a formar grupos que compartilham tradições e valores que vão passando em sequência para outros grupos. Os campos de possibilidades, desta forma, representam o conjunto de alternativas que se apresentam ao indivíduo ao longo de sua carreira, podendo estas serem reinterpretadas ao longo da vida do indivíduo (VELHO, 2003). Partindo do pressuposto de que um rol de possibilidades que uma carreira perpassa relaciona-se com o que Hughes (1937) chama de aspectos objetivos e subjetivos de uma carreira, pode-se compreender que a carreira é uma construção realizada a partir de objetividades e subjetividades que compõem um rol de possibilidades que o indivíduo vivencia e que uma

carreira depende do campo de possibilidades a que o indivíduo está exposto (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014).

Outra intersecção diz respeito ao conceito de metamorfose proposto por Velho (2006), que diz respeito à facilidade de trânsito do indivíduo nos campos de possibilidades, ou seja, está relacionado às mudanças nas trajetórias de um indivíduo ao longo de sua vida. Traçando um paralelo com Hughes (1958), tal conceito nos remete ao que o autor denomina de vivente fronteiro, que transita em diferentes realidades e que passa por diferentes *status* e dilemas ao longo de sua carreira (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014). Nesse contexto, quanto menor o “poder” de metamorfose do indivíduo, maiores serão os conflitos/dilemas durante a sua carreira. Tal processo também é válido para as instituições. Importante destacar que a metamorfose proposta por Velho (2006) difere do conceito anteriormente tratado da carreira proteana, pois a metamorfose é a capacidade de transitar nas realidades em projetos individuais e coletivos e não somente uma adaptação do indivíduo às mudanças das organizações no mercado de trabalho.

Outro aspecto da obra de Velho (2006) importante de se destacar é a ideia de que os projetos individuais de vida são influenciados por projetos coletivos de sujeitos e instituições. Isso significa que os projetos são heterogêneos e interdependentes. Ao propor as carreiras como uma série de *status* e papéis sociais que se pautam nas interações entre sujeitos e instituições (HUGHES, 1937), há um vínculo entre estes dois autores, à medida que a ação individual com os atores e projetos, nos quais o indivíduo negocia sua realidade dentro de um campo de possibilidades, se apresenta como um vínculo de relação entre indivíduo, organização, profissão e instituição (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014).

Por fim, cabe ressaltar a relação entre passado e futuro proposta por Velho (2006). Para este autor, os projetos futuros dependem da construção que o indivíduo faz de sua memória, conferindo significados aos acontecimentos anteriores (VELHO, 2003). Considerando a definição anteriormente de Hugues (1937) sobre carreira, pode-se depreender por meio dessa relação que a carreira é o resultado de significações que o indivíduo faz através da memória reinterpretando a sua relação e os seus projetos de futuro.

Tais relações entre estes autores, por meio da interdisciplinaridade, permitem ampliar o conhecimento sobre a construção de carreiras, uma vez que as carreiras podem ser entendidas como não passíveis de controle e estruturação pelas organizações (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2014). Neste caso, a noção de carreiras pode ser vista de forma mais dinâmica, fluida e mutável, construída por meio de projetos e retrospectivas individuais e coletivas que se alteram no tempo e no espaço. Conforme aponta Deluca (2015, p.22) em

“uma análise de carreira, além da retrospectiva e perspectiva futura que a pessoa contempla, sugere-se analisar e compreender sua trajetória percebendo os momentos em que os aspectos objetivos e subjetivos se tornam díspares”.

Por não vincularem a carreira diretamente a uma profissão ou a um trabalho específico relacionado a uma divisão social da esfera do trabalho, os autores interacionistas puderam analisar diferentes carreiras: chamadas “desviantes” (DELUCA, 2015). Na figura de Everett Hughes, portanto, parece ser uma oportunidade de discutir carreira de maneira mais completa e unívoca (DELUCA, 2015).

Por haver esta vivência, por meio da repetição de faixas temporais e vivenciais (DELUCA, 2015), parece haver na arbitragem o que Hughes (1937) chama de “carreira padrão”, uma vez que muitos indivíduos vivenciam um mesmo processo laboral e o mesmo mercado de trabalho. Dentro desta “carreira padrão” existem momentos de decisão (Dilema ou Conflito) que fazem o indivíduo se questionar a respeito da sua vida e trajetória (DELUCA, 2015). São os chamados por Hughes (1958) de “pontos de inflexão”, caracterizados pelos processos de negociação que o indivíduo faz consigo mesmo (VELHO, 2006).

Ao enxergar o trabalho como uma das facetas do homem, Hughes (1958) aborda as fases da vida humana e os pontos de inflexão como processos inerentes da vida humana que marcam o surgimento de uma nova fase. “O número de fases do ciclo da vida social varia de sociedade para sociedade e pode ser alterado por vários tipos de mudança social. A passagem de uma fase para outra pode ser obscurecida ou prolongada” (HUGHES, 1958, p. 167). Neste contexto, existem certos ritos, ordens e fases na vida de um homem que são institucionalizados, abertos e intencionais e outros que são próprios de cada sociedade (HUGHES, 1958).

Essas junções da vida de um homem com os eventos ocorridos fazem parte de sua carreira singular e causam muitos de seus problemas pessoais (HUGHES, 1958). Daí provém à contribuição do conceito de pontos de inflexão no entendimento do conceito de carreiras e sua importância ao tratarmos a arbitragem enquanto carreira “desviante”.

## **2.2 Planejamento de Carreira**

Estudar planejamento de carreira significa compreender as percepções e autoconstruções que as pessoas apresentam no mundo do trabalho (XIKOTA, 2004). Ao



conviver no meio da arbitragem, verificou-se que as construções a respeito de carreira são, de certa maneira, disformes, inconstantes e dependentes das perspectivas e contextos que se apresentam no mundo do trabalho. Dentro deste contexto, esta seção procura um arcabouço teórico que permite entender o processo de planejamento de carreira para confrontarmos com as questões da arbitragem.

O planejamento de carreira – como parte do processo de gestão de carreira – é uma noção historicamente recente, a qual surgiu no decorrer do século XIX, com a sociedade industrial capitalista liberal (XIKOTA, 2004). Considerando as transformações vigentes e os novos contornos no universo do trabalho, tais mudanças têm afetado profundamente o estilo de vida global e a condição ocupacional das pessoas (XIKOTA, 2004) assim como os respectivos planejamentos de carreira. Nesse contexto, há a criação e a necessidade de um novo perfil de força de trabalho, que altera as relações entre indivíduo e organização. Conforme apontado na seção anterior, o deslocamento da concepção de carreira para uma concepção voltada para o indivíduo faz com que o próprio trabalhador seja o responsável pela administração e planejamento de sua carreira (GRIZA *et al.*, 2012).

Lisboa (2002) *apud* Xikota (2004) aponta que essas novas condições têm trazido o (re) surgimento de novas formas de trabalho. O emprego tradicional com vínculo empregatício, carga horária estabelecida, delimitação clara de funções e que obedece a um plano de carreira individual a ser traçado pela organização, tem sido substituído paulatinamente por formas alternativas de trabalho, por meio de atividades anteriormente consideradas “não profissões” ou subempregos (XIKOTA, 2004). Surgem, assim, novos contextos de relacionamento profissional com a adoção de horários flexíveis e inovações que tornam o emprego e as profissões cada vez mais efêmeros e transitórios (XIKOTA, 2004), as quais, por sua vez, implicam em novas formas de se viver, agir e pensar em relação ao trabalho (GRIZA *et al.*, 2012).

Soares (2002) entende que o planejamento de carreira constitui um processo em que os indivíduos determinam suas habilidades, seus interesses e seus valores, possibilitando a fixação de objetivos profissionais e o estabelecimento de planos para alcançá-los. Segundo Xikota (2004), ele visa levar as pessoas a desenvolver senso crítico com relação a seu comportamento; estimular e dar suporte ao processo de autoavaliação; e oferecer estrutura para reflexão sobre a realidade profissional e pessoal. Dutra (1996) reflete que o planejamento de carreira deve considerar a capacidade de autoavaliação do comportamento durante a carreira; deve realizar uma análise sistematizada sobre a realidade pessoal e profissional; e deve ser capaz de traçar metas e realizar uma avaliação sobre elas.

Martins (2001) reflete sobre o planejamento de carreira individual apontando três fases de análise. A primeira delas é a autoavaliação, na qual o indivíduo avalia as expectativas e as possibilidades da carreira. A segunda parte refere-se à consecução de objetivos, de acordo com a autoavaliação e com o mercado de trabalho. A terceira relaciona-se especificamente com a implementação do plano de carreira, por meio das vivências que permitem observar as oportunidades e os desafios da profissão.

Em seu estudo com carreiras paralelas, Dutra (1996) afirma que a maioria das pessoas, ao planejarem as suas carreiras, busca apenas conciliar as oportunidades que se colocam a frente com as suas capacidades. Ao fazerem isso, contudo, subordinam a sua realidade ao meio ao qual pertencem ao invés de agirem sobre este meio. Cabe ressaltar que todas as pessoas, conscientemente ou não, planejam as suas carreiras (CARAVANTES E BJUR, 1997, *apud* XIKOTA, 2004). A diferença reside na forma como este planejamento é feito (XIKOTA, 2004).

Considerando o planejamento de carreira uma atividade conjunta para os profissionais, gestores, empregadores e instituições, e compartilhando a ideia de que o planejamento deve considerar as necessidades individuais e organizacionais, Guterridge, Leibowitz e Shore (1993) *apud* Tolfo (2002) propõem os seguintes aspectos: um modelo de desenvolvimento de carreira integrado em todos os níveis da organização no planejamento; o desenvolvimento de metodologias de aprendizagem; a valorização do movimento lateral entre áreas; a ampliação do leque de competências; a valorizações dos aspectos relacionados aos valores; entre outros.

Para Griza *et al.* (2012), a gestão de uma carreira necessita de autoconhecimento, que contempla os valores, interesses pessoais, estilos de vida, objetivos e visão pessoal. Nesse contexto, o planejamento de carreira deve incluir possibilidades além das fronteiras organizacionais. O planejamento de carreira deve considerar as transições na carreira que, segundo Veloso (2010) *apud* Oltramari e Grisci (2012), são os movimentos que implicam em assumir uma nova identidade profissional, a qual não é entendida apenas como uma mudança de função, mas um processo de passagem pelos estágios da carreira. Estes, por sua vez, vão depender das decisões de âmbito familiar e pessoal (OLTRAMARI; GRISCI, 2012) e oferecem ambigüidade ao indivíduo, devido ao grau de incerteza na escolha realizada.

Dentro da área de planejamento de carreira, é oportuno enfatizar o trabalho de Dutra (1996) sobre as carreiras paralelas, tendo em vista que na literatura encontrada (BRANDÃO *et al.*, 2011) e na vivência deste pesquisador no mundo da arbitragem, a maior parte dos árbitros atuantes possui outras profissões como forma de sustento. Neste contexto, o planejamento de carreiras destes árbitros parece sofrer um processo parecido com as carreiras

paralelas, uma vez que a arbitragem parece, em muitos casos, estar associada a uma atividade secundária (BRANDÃO *et al.*, 2011), vista como uma paixão pelos homens do apito.

Segundo Dutra (1996), a noção moderna de carreira exigiu trabalhadores mais qualificados e com maior mobilidade profissional, o que acarretou na revisão do conceito de carreira. Nesse contexto, o autor aponta que o acesso a salários e demais benefícios pode estar desvinculado dos cargos e das estruturas orgânicas das organizações.

A carreira paralela, conforme Dutra (1996), é uma possibilidade de encarreiramento alternativo:

“A carreira paralela constitui instrumento de transição por ser capaz de conciliar, em uma mesma estrutura de carreira, sequência de espaços ocupacionais organizados em função de cargos e da estrutura hierárquica, e sequência de espaços ocupacionais totalmente assentados em características individuais.” (DUTRA, 1996, p. 67).

Todavia, quando Dutra (1996) trata de carreira paralela, ele está se referindo às escolhas de gestão de carreira proporcionadas pelas organizações que fazem com que o indivíduo siga numa ou outra linha de crescimento dentro de uma mesma organização. Evidentemente, este conceito não tem relação com duas profissões que coexistem. No entanto, ao abordar o conceito de carreira paralela, é possível adaptarmos o seu significado por meio de uma análise do ponto de vista do trabalhador e não da gestão empresarial.

Esta adaptação é importante, pois da mesma forma que a carreira paralela possui um ramo único de crescimento até que o indivíduo tenha que escolher entre uma forma carreira, isso acontece na vida dos profissionais da arbitragem. Enquanto a carreira paralela pode ser definida como uma sequência de posições assumida por uma pessoa numa organização que se orienta, posteriormente, na direção técnica ou administrativa (DUTRA, 1996), os árbitros de futebol tendem a exercer as suas profissões paralelamente até que tenham de optar por uma delas definitivamente.

Neste contexto, o árbitro pode procurar mais de uma carreira de forma a alcançar os seus objetivos pessoais, sendo cobrado por suas responsabilidades, suas atribuições e outras exigências. Para isso, eles escolhem trabalhos que permitam maior mobilidade profissional, de forma a exercer duas profissões em consonância. Tal fato tem relação com o sistema de carreiras paralelas, uma vez que este sistema propicia maior objetividade nos investimentos de aperfeiçoamento e estabelecem canais de negociação entre as expectativas de indivíduos (DUTRA, 1996), sendo importante no planejamento de carreira do trabalhador.

## 2.3 Carreira e Arbitragem

Tornar-se árbitro de futebol, antes de tudo, não possui uma formação institucionalizada. Apesar de haver um curso de formação de árbitros que credencia aos árbitros a atuarem em ligas profissionais e a necessidade de formação em nível superior a fim de crescimento, a atuação requer anos de preparação física, técnica e psicológica contínuas. Deluca (2015), em seu estudo com tatuadores, afirmou que a prática da atividade é central em todos os momentos da trajetória, ainda que uma orientação técnica, ou teórica, também o seja. De igual forma ocorre na arbitragem.

“[...] por não haver cargos e carreira pré-determinadas, possibilita que a pessoa vá e volte nos *status*, papéis e instituições, como no caso dos intercâmbios, buscando aquilo que mais importa nesse campo: qualidade técnica e especialização de trabalho. Por outro lado, a presente falta de impessoalidade profissional, obtida fortemente através de um diploma, ainda mantém a percepção, por parte da sociedade, como uma ocupação não profissional.” (DELUCA, 2015 p.141)

Considerando este contexto, esta seção busca trazer alguns estudos encontrados na área da psicologia e da Educação Física que podem contribuir para o entendimento de carreira dentro da arbitragem. Tal aproximação é importante no sentido de compreender a arbitragem enquanto carreira “desviante” (DELUCA, 2015), o que nos permite traçar um olhar interdisciplinar e aperfeiçoado do tema de estudo. Para se ter uma noção do papel desta profissão no mundo, Ferreira e Brandão (2012) apontam que, em 2010, o quadro de árbitros da Federation Internationale de Football Association (FIFA), que é a entidade máxima do futebol, possuía apenas 2.642 árbitros atuando profissionalmente em nível internacional.

Apesar da falta de apoio e/ou institucionalização, as características do jogo de futebol fazem com que a equipe de arbitragem seja responsável pelas decisões mais polêmicas que determinam o resultado de uma partida (RIBEIRO *et al.*, 2013), sendo crucial para o seu funcionamento (KOCIAN *et al.*, 2007; FERREIRA; BRANDÃO, 2012). Por isso, Ribeiro *et al.* (2013) apontam que as ações da formação de árbitros devem se voltar para as competências da arbitragem, aos trabalhos psicológicos e outros conhecimentos que envolvem a área, e não somente ao estudo das regras do jogo. Pereira, Aladashville e Da Silva (2006) ressaltam que, embora a presença do árbitro seja imprescindível para o desenvolvimento de uma partida, seu labor não vem recebendo a devida valorização.

Kocian *et al.* (2007) evidenciam que o papel da arbitragem em nível coletivo e individual vem sendo encarado por muitos como profissão, seja em termos de remuneração ou

no sentido de dedicação, empenho e aprimoramento. Além disso, os autores afirmam que o árbitro deve pensar em seu prestígio a cada momento de sua carreira, uma vez que, “as necessidades movem as pessoas, e a necessidade de cada árbitro deve ser um motivo em sua carreira” (KOCIAN *et al.*, 2007, p. 27).

Importante ressaltar os resultados da pesquisa de Kocian *et al.* (2007) com árbitros de basquete, cujo objetivo foi identificar os aspectos positivos e negativos da profissão/carreira. Os principais motivos que fizeram com que os árbitros largassem a profissão foram, em ordem decrescente: dificuldade em conciliar trabalho e estudo; problemas de saúde; e falta de perspectiva na carreira. Em compensação, os motivos pelos quais os indivíduos continuavam a trabalhar com a arbitragem eram (também em ordem decrescente): continuar a trabalhar com a sua paixão; referências familiares; os desafios da profissão; e o conhecimento da regra do jogo. Com relação aos pontos positivos em ser árbitro, os seguintes fatores foram citados: conhecer novas pessoas e cidades; satisfação e *status*; retorno financeiro; educação de pessoas; e contribuição com o esporte. Já nos aspectos negativos, os principais pontos foram: falsidade entre colegas; falta de tempo livre; e falta de reconhecimento.

Na mesma linha de estudo, Pereira, Aladashville e Da Silva (2006) verificaram as principais causas que levavam os árbitros de futebol a desistirem de suas carreiras. As seguintes causas foram identificadas: falta de pagamento após arbitrar uma partida (principal motivo); ausência de critérios pelas Federações na escalação de árbitros; falta de apoio por parte das entidades representantes da classe de árbitros; falta de critérios para ascensão dos árbitros ao quadro nacional da (CBF); entre outros fatores de menor relevância.

No estudo mais próximo encontrado em termos de público alvo, Santos, Jahnecka e Rigo (2011) ao procurarem analisar os principais elementos constituintes da carreira de árbitro de futebol no Rio Grande do Sul apontaram a não existência de uma carreira nacional para os árbitros. Além disso, é fundamental destacar que, no Brasil, cada Federação tem autonomia para construir os seus métodos de trabalho e critérios (SANTOS; JAHNECKA; RIGO, 2011), o que dificulta o processo de unificação de carreira. Pereira, Aladashville e Da Silva (2006) consideram que a relação política que envolve a escala de arbitragem para os jogos tem relação direta na carreira, sendo um poderoso instrumento de pressão sobre os árbitros (CARDOSO, 1997, *apud* PEREIRA; ALADASHVILLE; DA SILVA, 2006), uma vez que estes recebem a sua remuneração sobre cada partida trabalhada e dependem destas para se desenvolverem na carreira.

Outro estudo em consonância é o de Ferreira e Brandão (2012) que objetivou avaliar o significado do trabalho de arbitrar para os árbitros brasileiros de futebol. Segundo estes

autores, é comum o árbitro de futebol sofrer ao longo de sua carreira a síndrome de *burnout*, que é o abandono prematuro da carreira, resultante de uma experiência ao mesmo tempo desafiadora, mas também frustrante e emocionalmente desgastante em relação ao significado desta atividade pelo indivíduo. Além disso, o *burnout* pode ser resultado de conflitos interpessoais e de papéis, medo do fracasso e mau ambiente de trabalho (BRANDÃO *et al.*, 2011).

O significado de uma atividade está constituído nos diversos elementos que provêm de diferentes experiências e está relacionado aos princípios e crenças que ajudam a guiar o comportamento, criar metas e estabelecer padrões de conduta (FERREIRA; BRANDÃO, 2012). Lee *et al.* (2008) *apud* Ferreira e Brandão (2012) afirmam que se os valores humanos guiam as ações dos indivíduos e regem a sua percepção da realidade, então eles também influenciam as atitudes e comportamentos no esporte. Tal afirmação também pode ser válida para as carreiras.

Em suas pesquisas sobre o significado de arbitrar, Ferreira e Brandão (2012); e Brandão *et al.* (2011) observaram que o desenvolvimento de competências e capacidades da prática em si, seguidos pelo reconhecimento profissional, prestígio e influência social são significações importantes para os árbitros durante as suas carreiras. Além disso, as emoções geradas por uma partida, a paixão pelo esporte, o prazer de participação na modalidade, a possibilidade de envolver-se com a prática, o sentimento de contribuição com o esporte e a visão do futebol enquanto meio de vida no sustento da família também foram significações trazidas pelas análises dos autores. O desenvolvimento de capacidades, de competências, as dificuldades desafiadoras e motivadoras, e as interações sociais também foram citados como significativas (BRANDÃO *et al.*, 2011).

Tal análise é fundamental no sentido do entendimento da noção de carreira pelos árbitros. As emoções vivenciadas pelos árbitros e o prazer na participação da modalidade parece mais ser uma parte do que o árbitro é em si, do que uma profissão (FERREIRA; BRANDÃO, 2012). O arbitrar representa uma parte expressiva da vida do árbitro, de forma que a atividade se converte em paixão e se adapta de forma positiva as mais diferentes situações enfrentadas (FERREIRA; BRANDÃO, 2012). Ademais Brandão *et al.* (2011) acredita que a maneira como o árbitro subjetiva a sua atividade no seu contexto de atuação gera ativações emocionais diferentes, o que permite entender melhor as suas reações durante a carreira.

Sendo assim, o significado implícito do arbitrar se manifestou em seus estudos no desejo de desenvolvimento de capacidades e competências práticas e no reconhecimento

profissional que permite aos árbitros tornarem-se influentes na sociedade em que estão inseridos (FERREIRA; BRANDÃO, 2012). O conhecimento destes aspectos pode ser crucial para o desenvolvimento de um plano de preparação psicológica, de treinos e de um desenvolvimento de carreira para os árbitros de futebol (FERREIRA; BRANDÃO, 2012).

Brandão *et al.* (2011) também aponta que a maior parte dos árbitros tem outra profissão. Neste contexto, a arbitragem parece estar relacionada a uma necessidade vital, em que a motivação do indivíduo está no puro prazer da atividade que realiza, de forma que a sua consciência se funde com os seus atos e se perde a noção de tempo e espaço (BRANDÃO *et al.*, 2011).

Por fim, abordaremos algumas pesquisas motivacionais aplicadas em árbitros de futebol. Evidentemente, o objetivo deste estudo não é falar sobre motivação. Contudo, entender os motivos que levam os árbitros a seguir esta carreira é fundamental no entendimento de como os árbitros vivenciam as suas carreiras e também é imprescindível para o esclarecimento do mundo da arbitragem. O estudo motivacional nos dá parâmetros para entender por que uma pessoa inicia na arbitragem; por que este indivíduo abandona o esporte; o que o leva a correr incessantemente nos gramados; entre outros fatores.

Rodríguez e Ascanio (2002) demonstraram que as principais razões para os árbitros iniciarem e se manterem na carreira estão relacionadas: com o prazer no desfrute da atividade; com o atingimento de metas na carreira; com as relações interpessoais encontradas no meio da arbitragem; e com um maior conhecimento dos aspectos que tangem o esporte. Alonso-Arbiol, Arratibel e Gómez (2008) ainda acrescentam as seguintes razões: algum familiar ou conhecido que seguiu a profissão anteriormente; a vontade da pessoa de seguir no futebol; a motivação genuína por arbitrar; e a curiosidade por meio de anúncios de curso.

Dentre os motivos para o abandono da profissão, Rodríguez e Ascanio (2002) citaram: problemas médicos e de lesão; falta de motivação ao longo prazo; a opinião da família a respeito da profissão; e a influência dos meios de comunicação. Além dos citados, Alonso-Arbiol, Arratibel e Gómez (2008) também acrescentam como motivo para abandono: a pequena remuneração da arbitragem por partida; as agressões físicas e morais sofridas nas partidas; as suspeitas quanto à conduta dos gestores da arbitragem; a impossibilidade de avançar na carreira; e as exigências excessivas que afetam a vida social.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório, teve como principal fonte de coleta de dados as Entrevistas Narrativas (formais) com cinco árbitros de futebol do quadro de árbitros da FGF. Além disso, como fontes secundárias de análise, freqüentei, ao longo de cinco meses, o Curso de Formação de Árbitros de Futebol promovido pela FGF neste ano de 2015, o que permitiu analisar de perto o início do processo de construção da carreira. Ademais, acompanhei durante três meses um árbitro no seu cotidiano, inclusive em seus momentos de preparação física e técnica e em alguns dos seus jogos. Este árbitro, chamado de “Pedro” neste estudo, possui mais de seis anos de carreira.

Cabe aqui destacar que o Curso de Formação de Árbitros de (2015) teve a participação de seis professores no grupo docente, além de outros palestrantes de áreas afins à arbitragem, inclusive árbitros e ex-árbitros. Com um investimento total de R\$ 2.870,00 para os alunos interessados e com carga horária superior a 200 horas, os alunos foram submetidos a aulas semanais durante os sábados inteiros (manhã e tarde) no período compreendido entre 25 de abril de 2015 a 24 de outubro de 2015. Os conteúdos abordados ao longo do curso foram: regras do jogo; prática de arbitragem; súmulas e relatórios; técnica de arbitragem; legislação esportiva; psicologia aplicada à arbitragem; medicina esportiva; preparação física específica à arbitragem; Tribunal de Justiça Desportiva (TJD); e normas administrativas. Realizado na cidade de Porto Alegre na sede da FGF, o curso vislumbrava vagas para apitar pela Delegacia de Bagé (03 vagas), Caxias do Sul (07 vagas), Cruz Alta (03 vagas), Ijuí (04 vagas), Pelotas (08 vagas), Porto Alegre (36 vagas) e Santa Maria (06 vagas). Para a aprovação os alunos deveriam, ao final do curso, ser aprovados na prova física (Teste de Cooper e tiros intervalados de 50 e 200 metros), além de provas teóricas com os seguintes temas: regras do jogo, regras administrativas, técnica de arbitragem e regulamento do curso. Foram três provas teóricas no decorrer do curso que deveriam formar uma média final de, no mínimo, 7 pontos para aprovação.

Durante o período de coleta de dados foram realizadas, em média, três entrevistas formais com cada um dos cinco árbitros, de acordo com a necessidade das informações. Tomou-se cuidado para que as entrevistas fossem espaçadas (no mínimo três semanas entre cada entrevista com o mesmo árbitro) para que fosse possível a inclusão de novos elementos analíticos e aprofundamento de pontos que surgiram anteriormente. As entrevistas espaçadas permitiram novas descobertas e a adição de informações até então esquecidas ou que não vieram à tona durante as entrevistas anteriores.



Ressalta-se que todos os árbitros foram contatados e aceitaram por livre e espontânea vontade fornecerem informações a respeito do seu processo de construção da carreira, inclusive assinando um Termo de Consentimento. Além do mais, a escolha dos árbitros se deu a partir da análise prévia de cada uma das carreiras. O objetivo foi escolher árbitros que iniciaram as suas carreiras no mesmo ano, mas que tivessem origens distintas de profissão e diferentes perspectivas de carreira de maneira a encontrar os pontos comuns em suas trajetórias.

Num primeiro momento, a intenção deste estudo foi percorrer a trajetória de Pedro sendo posteriormente complementado pela vivência de outros árbitros que fizessem parte desta trajetória, seja pertencendo ao seu ciclo de amigos ou que tivessem alguma convivência com o árbitro, conforme Deluca (2015) propôs na metodologia do seu estudo com tatuadores. No entanto, no decorrer do percurso, percebeu-se que as histórias convergiam para pontos de semelhança e preferiu-se contar não apenas uma trajetória, mas o processo conjunto de construção de uma carreira. Sendo assim, conta-se neste estudo a vivência de uma profissão, traçando os pontos de convergência e divergência entre cada uma das vivências dos árbitros de futebol, formando aquilo que chamamos anteriormente de “carreira padrão” (HUGHES, 1937).

É importante frisar que não houve preocupação ou preferência na escolha entre árbitro ou árbitro assistente (popularmente chamado de “bandeirinha”), tendo em vista a percepção de que ambos exercem atividades semelhantes e estão sob os mesmos moldes de carreira, direitos e responsabilidades. Além disso, os nomes dos árbitros foram modificados e não correspondem à realidade, de maneira a preservar o sigilo das informações e a figura dos entrevistados. Os nomes foram escolhidos pelos próprios entrevistados como “pseudônimos” de suas trajetórias.

A escolha dos árbitros se deu de acordo com as possibilidades. Não houve dificuldades nestes contatos, em função do convívio frequente deste pesquisador com os sujeitos de pesquisa. Buscou-se, sabendo previamente as suas histórias por meio do contato informal, árbitros que pudessem contribuir com diferentes formações de carreira, ou seja, que tiveram origens diferenciadas no processo de iniciação da profissão. Estas diferenças foram importantes na avaliação e análise do estudo, pois permitiram encontrar exatamente os pontos de convergência nas histórias e identificar aspectos em comum nas carreiras. Uma origem ou uma iniciação, apesar de diferenciada, pode apresentar motivadores e estímulos em comum. São estes fatores que permitem a formação de um perfil de carreira, a qual tentamos compreender dentro de uma realidade específica.

Nesse contexto, foram escolhidos três árbitros (sendo um pertencente à Letra A regional e dois à Letra B regional) e dois árbitros assistentes (sendo um pertencente à Letra A regional e outro à Letra B regional), todos eles com motivos diferenciados de ingresso no curso de árbitros de futebol, ou seja, com histórias e motivações diversas de carreira e que iniciaram o seu percurso na FGF a partir de 2009, ou seja, com pelo menos seis anos de arbitragem profissional. A média de idade dos entrevistados é de 29,8 anos, sendo que as idades variaram entre 24 e 35 anos.

**Tabela 1 - Pessoas Entrevistadas**

<b>Nome (escolhido pelo sujeito)</b>	<b>Atua como</b>	<b>Idade</b>	<b>Formação</b>	<b>Ano do Curso</b>	<b>Atual Estágio na Arbitragem</b>
Pedro	Árbitro	24	Superior em Andamento	2009	Letra B
Thomaz	Árbitro Assistente	30	Educação Física	2009	Letra A
Breno	Árbitro Assistente	33	Ciências Contábeis	2009	Letra A
Norberto	Árbitro	35	Administração	2009	Letra B
Leopoldo	Árbitro	27	Educação Física	2009	Letra A

A escolha destes sujeitos que ingressaram no mesmo ano na FGF (2009) teve o objetivo de descrever uma trajetória análoga, ou seja, compreender a construção da carreira a partir de um mesmo contexto e realidade, de árbitros que vivenciaram as mesmas dificuldades e perspectivas. Contudo, os perfis e as personalidades de cada árbitro diferem substancialmente, o que vem a ser positivo em uma análise de trajetória e vivência de carreira, à medida que contribui na diversidade de informações.

Baseado no conceito de carreiras “desviantes”, concebida por aqueles que não a vivenciam enquanto atividade marginal que difere dos padrões tradicionais de carreira, este estudo buscou na pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, portanto, um meio de analisar as histórias de carreira na arbitragem. Para o cumprimento deste intento, pareceu apropriado recorrer à antropologia, por meio dos métodos de Etnografia e História de Vida, tendo em vista a possibilidade de compreensão da construção dos meios de vida e de carreira pelas pessoas que a vivenciam.

A História de Vida contempla uma gama de possibilidades de técnicas de coleta, análise e interpretação dos dados condizentes com seus princípios (DELUCA, 2015). Para a

coleta e análise dos dados foi utilizada a técnica da narrativa (RIESSMAN, 2005) das vidas e carreiras dos árbitros, além da observação participante nos diferentes meios da arbitragem (incluindo reuniões, cursos, preparação físico/técnica e participação em jogos). Foram utilizados também em casos específicos dados secundários de outras fontes, provenientes de mídias sociais, Internet, pesquisa bibliográfica, entre outros.

O Método da História de Vida se insere nas abordagens biográficas, as quais fazem parte da metodologia qualitativa (SPINDOLA; SANTOS, 2003). A pesquisa qualitativa está preocupada com a realidade que não pode ser quantificada, respondendo a questões particulares, “[...] trabalhando um universo de significados, crenças, valores e que correspondem a um espaço mais profundo das relações, dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.” (SPINDOLA; SANTOS, 2003, P.120).

Surgido com a Escola de Chicago (SPINDOLA; SANTOS, 2003, e SILVA *et al.*, 2007), o método da História de Vida objetiva apreender as articulações entre a história individual e coletiva, que constitui uma ponte entre a trajetória individual e social (SILVA *et al.*, 2007). Este método permite traçar relações entre a realidade e a busca do olhar do sujeito (BECKER, 1997).

Silva *et al.* (2007) apontam que a História de Vida tem a mesma validade e eficiência do que outros métodos, cabendo, no entanto, maior compromisso do pesquisador com a realidade compreendida. Neste contexto, as abordagens biográficas têm um compromisso com a história enquanto processo de lembrar, na qual a vida vai sendo revisitada pelo sujeito (SILVA *et al.*, 2007).

Este método tem como principal característica a preocupação com o vínculo entre pesquisador e sujeito, que “[...] embora perpassa por relações de poder, constitui momento de construção, diálogo de um universo de experiências humanas.” (SILVA *et al.*, 2007, p.27). Ou seja, a realidade ultrapassa o narrador, de maneira que por meio da história contada, o pesquisador busca compreender o universo no qual o pesquisado faz parte.

Santos e Spindola (2003) ainda acrescentam que, além da própria narrativa de vida, este método engloba a busca por todos os documentos e fontes passíveis de pesquisa. A partir deles, é possível apreender os elementos gerais contidos nas entrevistas das pessoas penetrando em sua trajetória histórica e compreendendo as relações que se estabelecem ao longo de sua existência (SPINDOLA; SANTOS, 2003).

Dentro da perspectiva interacionista deste estudo, emerge a teoria do interacionismo simbólico que enfoca a natureza simbólica da vida social (SILVA *et al.* 2007). Dessa maneira, “[...] o acesso aos fenômenos a serem estudados pelo pesquisador só pode se dar quando ele

participa ativamente, como agente, no mundo a ser estudado, pois esses fenômenos são precisamente as produções sociais significantes construídas pelos agentes.” (SILVA *et al.*, 2007, p.30). Conforme Silva *et al.* (2007), o interacionismo simbólico permite a cedência do lugar ao agente social possibilitando a construção do conhecimento a partir das interpretações e significações do indivíduo inserido no contexto social estudado.

Além do mais, Silva *et al.* (2007) refletem que as experiências de relatos de vida oferecem ao pesquisado a oportunidade de re-experimentar e re-significar a sua vida, implicando numa dimensão ética do estudo. Sendo assim, os autores citam alguns pontos fundamentais deste método: vínculo entre pesquisador e sujeito; o sentido que o sujeito dá para sua história e sua re-significação; e o discurso entre o social e o individual. “Ao se trabalhar o vivido subjetivo dos sujeitos, através do método de História de vida, temos acesso à cultura, ao meio social, aos valores que ele elegeu e, ainda, à ideologia.” (SILVA *et al.*, 2007, p. 32-33).

Silva *et al.* (2007) relatam que o método se inicia a partir do desejo do entrevistado em contar a sua vida da maneira que achar melhor – dentro dos moldes de uma entrevista não-estruturada. Sendo assim, é importante que o pesquisador escolha um sujeito a partir das relações já desenvolvidas pelo pesquisador no contexto, criando um vínculo de confiança e construção de sentidos. “Trata-se da interlocução” (SILVA *et al.* 2007, p.32).

Conforme dito nas seções anteriores, este processo foi simplificado pela imersão deste pesquisador na área de pesquisa: a arbitragem. Neste sentido, o acesso às informações e aos contatos foi facilitado, de forma que a compreensão dos pensamentos, crenças e valores foram mais facilmente compartilhados, inclusive por já haver a observação participante, resultado do estudo etnográfico. Cavedon (2008) ressalta a importância em se acompanhar o sujeito no dia-a-dia de forma a solidificar a pesquisa.

Neste estudo, as entrevistas foram divididas em três partes, sendo cada uma espaçada da outra em pelo menos três semanas. Na primeira entrevista, não houve intervenção por parte deste pesquisador. Utilizando o mesmo método que Deluca (2015) ao dizer “Conte-me a sua trajetória”, os entrevistados ficaram livres para contar as suas vivências da maneira que lhes parecesse melhor. Este contato foi importante à medida que permitiu adentrar no perfil de cada entrevistado, porém tornou as entrevistas mais sucintas e abreviadas que o desejado. A segunda entrevista já se deu em conjunto com a elaboração dos resultados, havendo maior interação do pesquisador que interveio com questionamentos e pontos que não haviam ficado claros na entrevista anterior ou que estivessem em aberto no estudo. Por fim, a terceira

entrevista teve foco no planejamento de carreira, ou seja, visou compreender a visão dos árbitros frente à carreira e a forma de preparação e planejamento dentro da profissão.

De forma a complementar a pesquisa e com o intuito de aprofundar a análise Narrativa, foi utilizada a observação participante inspirado no Método Etnográfico. Esta observação se deu no acompanhamento frequente do Pedro ao longo de sua preparação física e técnica e em alguns jogos nos quais ele foi escalado, além da presença no Curso de Formação de Árbitros de Futebol promovido pela FGF em 2015 durante o período de cinco meses. Soma-se a isso o trabalho deste pesquisador enquanto árbitro de futebol que permitiu a imersão e a observação da carreira nos mais diversos contextos que se apresentavam.

Esta observação foi importante para compreender as Narrativas e complementá-las, servindo no apoio do entendimento de como os árbitros percebem, vivenciam e planejam as suas carreiras. Cabe enfatizar que boa parte da Observação Participante foi registrada por meio de Diários de Campo, com a maior acuidade possível, buscando acompanhar as rotinas dos árbitros e as suas interações no campo da arbitragem.

A Observação Participante e as vivências de campo, porquanto, serviram de subsídio no apoio às entrevistas, compondo as fontes primárias de pesquisa. Como fonte secundária, utilizamos as pesquisas bibliográficas, análise de jornais/revistas de arbitragem - o principal jornal analisado foi o MARCA DA CAL, produzido pelo Sindicato dos Árbitros de Futebol do Rio Grande do Sul (SAFERGS) - redes sociais, Internet, além de entrevistas/conversas informais decorrentes do contato com o quadro de árbitros da entidade, de forma a captar informações inesperadas e/ou não planejadas na entrevista que foram de grande valia para o entendimento das vivências dos árbitros.

Cabe destacar que a Etnografia se constrói na ideia de que as ações humanas só podem ser compreendidas se tomadas como referência do contexto social em que são observadas (Victora, Kanuth, Hassen, 2000, *apud* Costa; Gualda, 2010). Este método se define pelas técnicas de entrevista e observação participante para a coleta de informações, além de outras técnicas de coleta que sejam adequadas ou compatíveis com as situações observadas (COSTA; GUALDA, 2010). O método foi importante neste estudo, pois o convívio social é uma das únicas maneiras de penetrar no modo de vida de um grupo e compreender as relações que se estabelecem (COSTA; GUALDA, 2010).

A Narrativa, por sua vez, é uma relação de eventos que faz sentido para quem a está contando e deve ser interpretada da mesma forma por quem a pesquisa (DELUCA, 2015). A Narrativa é uma história que não se limita à organização cronológica ou de sentido objetivo: ela segue o fluxo de quem a conta, seus significados e sua importância (DELUCA, 2015).

Para Spindola e Santos (2003) essa modalidade de entrevista deve ser prolongada, permitindo interação constante entre pesquisador e sujeito entrevistado para que haja uma maior “abertura” do sujeito em relação ao assunto proposto. Por essa razão, as narrativas abrem um campo de possibilidades para a compreensão compartilhada da experiência humana e da organização do comportamento “[...] enfatizando-se o significado, o processo de produção de histórias, as relações entre o narrador e os demais sujeitos, os processos de conhecimento e a multiplicidade de formas para se captar experiências.” (COSTA; GUALDA, 2010, p. 925).

Neste contexto, a Etnografia adquire relevância por meio da Narrativa, a qual permite o compartilhamento de vivências, explicações e interpretações dos fenômenos observados. Por isso, Costa e Gualda (2010) afirmam que a Narrativa deve ser percebida como um evento social e não como um texto fixo; imutável. Ou seja, ela não é apenas um relato da experiência, mas revela e favorece a experiência compartilhada, com relevância à relação entre os sujeitos, à cultura, à pluralidade dos acontecimentos, contribuindo para o desenvolvimento de atitudes, valores e significados em contextos específicos (COSTA; GUALDA, 2010).

Consoante Deluca (2015), na análise de carreiras, as Narrativas parecem ser a escolha coerente, por permitirem a inclusão da subjetividade (aspectos subjetivos da carreira), a pluralidade de verdades (a carreira como singular ao indivíduo ou organização) e a compreensão dos elementos significativos da vida (em frequência representados pelos pontos de inflexão da vida). Becker (2007) ainda recomenda a realização de entrevistas espaçadas entre si para que haja a inclusão de variáveis analíticas.

As Entrevistas Narrativas (formais), principais fontes de coletas de dados deste estudo, foram realizadas com cinco árbitros, pois já pareceram suficientes para as informações intentadas e foram realizadas até que as informações parecessem se repetir. Conforme Spindola e Santos (2003) o número de relatos a ser colhidos depende da qualidade das informações obtidas. “Desse modo, a coleta dos depoimentos só é encerrada à medida que estes atinjam o ponto de saturação, ou seja, comecem a se tornar repetitivos ou não acrescentem fatos novos aos relatos anteriormente obtidos.” (SPINDOLA; SANTOS, 2003, P.125).

Após o período de Entrevistas e Observações, procedemos à análise temática e estrutural proposta por Riessman (2005), tendo em vista que ela se adequava ao quadro teórico utilizado e ao objeto de pesquisa. Primeiramente houve a formulação das categorias temáticas por meio da análise das Entrevistas, as quais foram transcritas em paralelo com as suas realizações e foram somadas aos Diários de Campo e outras notas que tomei em

conformidade com as observações. De forma a organizar melhor os dados, utilizamos os pontos de inflexão, que são os “momentos de virada” na vida de um indivíduo de maneira a encontrar pontos em comum e de maior relevância nas carreiras dos árbitros.

Após a análise temática, procedemos à análise estrutural compondo os primeiros resultados e indícios de pesquisa. A análise estrutural permitiu a narrativa de um desenho de carreira “ideal”, entendida por Deluca (2015) não como uma carreira correta, mas uma carreira abstrata que contempla a similaridade e peculiaridade dos relatos.

Ressalta-se que cada uma das três entrevistas realizadas com os cinco árbitros teve, em média, 30 minutos de duração e que, apesar de ser um curto período de tempo para o entendimento da trajetória de uma carreira, esta análise foi facilitada uma vez que este pesquisador também vivencia as realidades da profissão. Conforme as entrevistas eram realizadas, havia a imediata transcrição delas, já nos moldes da análise temática e estrutural (RIESSMAN, 2005).

Esta análise pareceu ser adequada ao quadro teórico utilizado assim como ao objeto de pesquisa, uma vez que ela assume uma pluralidade de verdades, os vínculos entre esferas individuais e coletivas além da análise de disciplinas que incluem as profissões (RIESSMAN, 2000). Cabe salientar ainda que esta análise foi utilizada no estudo de Deluca (2015) e pareceu apropriada a esta pesquisa tendo em vista a similaridade da proposta e os objetivos de pesquisa.

Riessman (2005) aponta a existência de quatro tipos de análise: temática, estrutural, dialógica e visual. Assim como Deluca (2015), este estudo optou pela análise temática e estrutural apenas, utilizando primeiramente a análise temática de maneira a formular as primeiras categorias, para posteriormente proceder à análise estrutural. Além disso, utilizamos os pontos de inflexão da vida, conforme citado no quadro teórico, como pontos de análise das etapas da carreira (RIESSMAN, 2000) tendo um olhar especial para os “momentos de virada” das histórias, que correspondem a importantes momentos da carreira.

Cortazzi (2001) *apud* Costa e Gualda (2010), aponta que a análise estrutural pode ser empreendida pela divisão das partes de uma narrativa em, pelo menos, três temáticas principais. A primeira é a estrutura do evento, que relata os acontecimentos; a segunda é a estrutura da descrição, a qual fornece informações sobre tempo, lugar, pessoas e contexto, fundamentais para o entendimento da narrativa; o terceiro é a estrutura da avaliação, a qual representa a visão, a perspectiva, e a visão de quem está falando. Nesse sentido, é importante que o pesquisador esteja atento ao significado da experiência, das qualidades humanas, da voz

empregada pelo entrevistado e das dimensões pessoais e profissionais da pesquisa como uma história (CORTAZZI, 2001, *apud* COSTA; GUALDA, 2010).

A análise estrutural, portanto, visa possibilitar o desenho de uma carreira “ideal”, chamada assim por Deluca (2015) não como uma carreira correta ou de uma única maneira, mas enquanto “[..] carreira abstrata, não encontrada na realidade, que contempla as similaridade e peculiaridade de cada uma relatada.” (DELUCA, 2015, p. 27). Nesse sentido, a análise não pretende categorizar e classificar o mundo, mas interpretar o significado e criar explicações para a experiência (COSTA; GUALDA, 2010).

Sendo assim, por meio dos Métodos de História de Vida e Etnografia, com a utilização de Entrevistas que se deram por meio de Narrativas, acreditamos que foi possível atingir os objetivos desta pesquisa. Desse modo, acredita-se que pudemos analisar mais profundamente a carreira dos árbitros de futebol para além dos estudos já existentes, uma vez que conseguimos contemplar os *status* e papéis sociais vivenciados por esses indivíduos, além de entender os elementos que concebem esta atividade enquanto profissão compreendendo e apresentando os conflitos, dilemas, dúvidas e as contingências do planejamento de carreira destes árbitros.



#### **4. PERCEPÇÃO DA ARBITRAGEM A PARTIR DA NARRATIVA HISTÓRICA**

Por meio da narrativa de vida dos árbitros e das observações referentes ao desenvolvimento das carreiras, esta seção contempla a história de uma profissão. Em outras palavras, buscou-se traduzir o que Hughes (1937) chama de “carreira padrão”, que significa encontrar os pontos de convergência entre cada história de vida no desenvolvimento individual de carreira, transformando-se num padrão coletivo de carreira. Cabe mais uma vez salientar que todo o estudo foi feito com base no Método de História de Vida, nas Narrativas e na Etnografia Participante.

Nesse contexto, pontos não vividos ou não mencionados por algum árbitro, podem ser complementados pela História de Vida de outros árbitros que interseccionam a sua vida, uma vez que apresentar uma vida é apresentar uma história (DELUCA, 2015). Por tal razão, Deluca (2015) aponta ser fundamental contextualizar as trajetórias a partir do cenário espaço-temporal e o mercado em que estas pessoas estão inseridas, de maneira a compreender as suas vidas, seus pontos de escolha, conflitos, dilemas e inflexões.

Neste estudo em específico, o cenário espacial é a realidade vivenciada pelos árbitros de futebol ligados à Federação Gaúcha de Futebol pela delegacia de Porto Alegre. Já o cenário temporal diz respeito ao atual contexto de incerteza política que envolve as questões da arbitragem, com pautas e debates em efervescência em relação à questão da profissionalização da arbitragem, ao direito de arena dos árbitros, entre outras crises do futebol moderno.

##### **4.1 Como tudo começou**

Antecessor ao atual contexto político, econômico e social da arbitragem moderna é fundamental entender, ainda que brevemente, como se sucedeu e se desenvolveu este ofício. Para isso, utilizaremos o texto histórico-crítico elaborado por Silva, Rodriguez-Añez e Frómata (2002), uma vez que este pareceu adequado aos propósitos deste estudo além de descrever de maneira sucinta o processo de consolidação deste ofício, tendo em vista que a história da arbitragem e do futebol ainda parece difusa.

Segundo a Confederação Brasileira de Desportos (CBD) (1978), o árbitro de futebol surgiu em 1868. Nesta época, o árbitro era considerado uma figura secundária no futebol, o qual intervinha apenas quando uma das equipes reclamava. Anteriormente a isto, as partidas

eram dirigidas pelos próprios jogadores, de acordo com o senso comum (SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002).

Segundo estes autores, a partir do momento em que o senso comum já não foi mais possível de fazer com que as regras fossem cumpridas, surgiu uma comissão que se posicionava sobre um palanque e interferia no jogo mediante a reclamação de uma das equipes (SALDANHA, 1971, *apud* SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002). Essa comissão era formada por pessoas aleatórias, que, em teoria, conheciam as regras do jogo. Todavia, de maneira a evitar que todos os jogadores se remetessem à comissão de maneira simultânea, foi eleito um jogador de cada equipe definidos como “reclamadores” que, mais tarde, dariam lugar ao vigente capitão de cada equipe, nome dado em referência ao termo “*cap*” (boné em inglês) que estes jogadores utilizavam para serem identificados (SALDANHA, 1971, *apud* SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002).

Quando este modelo pareceu insuficiente para dirimir as questões que, porventura, surgiam em campo, surgiu a figura conhecida do árbitro de futebol, que praticamente intervinha na partida sem uma regra que estipulasse seus direitos e deveres, tendo por medida a intervenção sob a via da reclamação (SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002). Somente em 1890 o árbitro surge realmente por meio da regra que acaba por regulamentar a sua função em campo (ANTUNES, 199?, *apud* SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002). Conforme este mesmo autor, já em 1891, após uma revisão completa do código, surge a figura dos árbitros assistentes (bandeirinhas) já com funções determinadas de auxílio ao árbitro.

Segundo a CBD (1978), o árbitro, em seus primórdios, intervinha no jogo por meio de gritos, sendo que em 1878, o apito começou a ser usado, dando início ao processo de arbitragem que conhecemos atualmente (SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002). Com a popularização do futebol e seu posterior desenvolvimento, que culminou em níveis de competição mais altos e propiciou embates entre clubes regionais, estaduais e internacionais, foi necessário o empoderamento do árbitro no sentido de lidar com o grau de dificuldade de uma partida. Tal fato permitiu que, a partir de 1896, o árbitro pudesse punir por própria iniciativa os envolvidos numa partida, pois até então só puniam mediante reclamação de uma das equipes (ANTUNES, 199?, *apud* SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002).

No Brasil, a figura do árbitro veio junto com o futebol, o qual surgiu oficialmente em 1894, trazido da Inglaterra por Charles Miller (SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002). Nos seus primórdios, qualquer pessoa poderia ser árbitro de futebol, sendo exercido, na maioria das vezes, por ex-jogadores de futebol, ou outras pessoas com muita influência ou

prestígio na cidade onde seria realizada a partida (SILVA; RODRIGUEZ-AÑEZ; FRÓMETA, 2002).

A partir do século XX, a história do árbitro aparece de maneira difusa na literatura. Não encontramos dados específicos a respeito de como se deu a evolução de sua carreira a partir deste ponto. Todavia, percebeu-se que no momento em que a sua figura foi institucionalizada e se fez presente na Lei do jogo, sua evolução passou a acompanhar as alterações no futebol e as mudanças da regra do jogo. Neste contexto, as funções dos árbitros se modificaram ao passo que algumas regras foram criadas ou alteradas, como por exemplo: a criação do cartão amarelo e do cartão vermelho; implementação do impedimento; entre outros.

Em dados informais, por exemplo, encontrou-se que o ex-árbitro britânico Ken Aston foi quem inventou os cartões amarelos e vermelhos, sendo usados pela primeira vez na Copa do Mundo de 1970 no México. O maior motivo para este surgimento se deu pela dificuldade de comunicação entre árbitros e atletas que não possuíam idiomas em comum nas partidas internacionais. Dessa maneira, as alterações na arbitragem foram decorrentes das mudanças no futebol, que demandaram a profissionalização desta atividade.

Esta transformação do nível amador, em que uma pessoa era escolhida aleatoriamente e realizava o trabalho por puro prazer sem receber uma contraprestação pecuniária, portanto, foi paulatinamente sendo substituída por um trabalho profissional. A partir da sua criação, o nível de exigência do árbitro cresceu cada vez mais de maneira a acompanhar a evolução técnica, tática e estrutural do futebol. No entanto, acreditamos que, por não ser o foco central deste estudo, não há necessidade premente de descrevermos as mudanças históricas ocorridas no futebol ao longo de toda a sua existência. O mais importante é compreender que muito mais do que mero *hobby*, a arbitragem de futebol vem merecendo destaque enquanto profissão porquanto o nível de exigência imposto ao indivíduo, o qual requer do árbitro mais conhecimento do que o treinamento pode dar.

Nesse contexto, o árbitro tornou-se um indivíduo imprescindível para a decisão de uma partida. Segundo Silva, Rodriguez-Añez e Frómeta (2002), uma simples decisão equivocada pode influenciar milhões de dólares e a vida de diversas pessoas. Por isto, o estudo de sua carreira merece o devido destaque na nossa realidade vigente.

## 4.2 O mercado de hoje: a questão da profissionalização

A recente promulgação da Lei nº 12.867, de 10 de outubro de 2013, no Brasil foi o primeiro passo no sentido da consolidação de uma luta pela profissionalização da arbitragem. No entanto, esta lei que simplesmente reconhece a profissão de árbitro de futebol, mas que não trata a respeito de como se dará esta profissionalização, apenas coloca em pauta uma série de debates e discussões agravando a situação dos árbitros de futebol no país, os quais se veem sem muita clareza nos direcionamentos para a carreira.

Santos, Jahnecka e Rigo (2011) salientam que a inexistência de uma carreira nacional para os árbitros é uma das questões polêmicas e insolúveis, principalmente por estar aliada a falta de estrutura do futebol brasileiro, a desonestidade de dirigentes, a falta de conhecimento das regras pelos envolvidos no esporte e ao constante julgamento da arbitragem pelos recursos tecnológicos existentes. Conforme estes autores, a não profissionalização dificulta o desempenho em campo, uma vez que as condições de trabalho dos árbitros não são de um profissional.

Carneiro e Andrade (2012) apontam que sem a profissionalização não é possível que os árbitros vivam apenas desta atividade, tendo em vista que as suas remunerações dependem das escalas dos jogos. Exemplificando, os autores afirmam que um árbitro machucado tem de fazer tratamento e fisioterapia por sua própria conta, permanecendo sem nenhum tipo de remuneração.

Buscando novas perspectivas de trabalho e melhor remuneração, portanto, os árbitros vivenciam um dilema quanto ao desejo e a necessidade de permanecerem na profissão de árbitro de futebol. Atualmente, a principal questão que acaba por barrar novas perspectivas nestes debates reside no fato de qual entidade seria a responsável por arcar com as despesas trabalhistas, ou seja, o árbitro que hoje exerce seu papel de forma terceirizada, responderia e estaria vinculado a qual entidade esportiva: às Federações Regionais, à Confederação Brasileira de Futebol (CBF), ou à Federation Internacional of Football Association (FIFA)? Uma vez vinculado a uma entidade, de que maneira ele poderia atuar pela outra entidade?

As mesmas questões foram apontadas por Santos, Jahnecka e Rigo (2011). No Brasil, uma das principais dificuldades está em quem será o empregador dos árbitros, uma vez que a arbitragem não possui uma unidade nacional. Neste sentido, enquanto alguns estados buscam melhores condições de remuneração, outros lutam para receber a taxa de jogos anteriores. Ainda Gutiérrez e Voser (2012) apontam a dificuldade de padronização das ideias e objetivos

da categoria e a disparidade de interesses dos sindicatos, que colocam em risco a uniformização nacional da classe.

Tais questões dificultam o processo de profissionalização, sendo objeto de debate contínuo nesta última década. Além disso, o exemplo de alguns países como Inglaterra<sup>1</sup> e Portugal, o primeiro com processo consolidado de profissionalização e o segundo em vias de profissionalizar, representaram mudanças importantes que acentuaram as discussões. Segundo Carneiro e Andrade (2012), o processo na Inglaterra teve início com 18 árbitros e 36 árbitros assistentes contratados ao custo de 8,25 milhões de Euros anualmente. Posteriormente, os autores apontaram que o número de árbitros e assistentes acentuou-se e os valores financeiros duplicaram, incluindo neste montante as taxas de arbitragens, diárias, seminários, material de treinamento, uniforme e toda a infra-estrutura necessária para que os árbitros tenham um ótimo desempenho nas tomadas de decisões no campo de jogo. Consoante estes autores, a profissionalização da arbitragem no país propiciou maior tempo de bola em jogo, transformando as partidas num espetáculo de entretenimento. Além disso, houve um índice menor número de faltas e queda significativa nos cartões amarelos de 7,4 por jogo para 3,2.

Carneiro e Andrade (2012) ainda afirmam que o modelo inglês é inviável em muitos países em função das peculiaridades. Na Inglaterra, os árbitros recebem uma remuneração anual de contrato, independente do número de jogos e escalas, o que lhes confere maior estabilidade e possibilidade de planejamento de carreira. Todavia, Carneiro e Andrade (2012) apontam necessária a criação de um modelo próprio de acordo com a realidade das leis e economia de cada nação, de maneira a escapar das justificativas dos cartolas ao delegarem o fracasso de suas equipes para a arbitragem.

No entanto, conforme dito acima, apenas em 2013 a arbitragem foi reconhecida como profissão no Brasil. Santos, Jahnecka e Rigo (2011) relatam como se deu o início deste processo e o quão difíceis foram os trâmites iniciais no país:

Desde 2002 há um projeto de profissionalização da arbitragem brasileira proposto pelo Senado Federal (Projeto de Lei 6.405 de 2002) que tramita no congresso, em 2005 foi proposta uma emenda (Projeto de Lei 6.212 de 2005) que foi vetado pela Câmara Federal em 2008. No ano de 2009, foi feita uma nova emenda (Projeto de Lei 6.467 de 2009), que ainda está para ser discutida e votada pela Câmara. O processo caminha lentamente e no ano de 2010, por exemplo, não entrou em pauta nenhuma vez. Uma das reformulações que o projeto recebeu diz que após sua aprovação, apenas

---

<sup>1</sup> A Inglaterra é referência para o mundo quando o assunto é profissionalização dos árbitros de futebol. Cada árbitro do quadro tem um contrato de dois anos na Liga Inglesa de Futebol, sendo submetidos a um rigoroso processo seletivo para serem contratados e estão sujeitos a rebaixamento de categoria quando não atendem às expectativas, inclusive com não-renovação de contrato (CARNEIRO; ANDRADE, 2012).

profissionais de Educação Física e com curso de formação de árbitros poderão exercer a profissão. Além de vários direitos trabalhistas que hoje não existem, o projeto estipula que o árbitro receba um salário fixo e a taxa do jogo quando for escalado, podendo passar a se dedicar exclusivamente à arbitragem se assim desejar, com tempo para se aperfeiçoar nos aspectos físico, teórico, técnico e psicológico. Atualmente, para um árbitro se preparar, ou até mesmo para se concentrar para um jogo importante ele tem que pedir dispensa da sua profissão, o que nem todos conseguem com tranquilidade (SANTOS; JAHNECKA; RIGO, 2011, p. 8).

Carneiro e Andrade (2012) afirmam que, pelo Projeto ainda não ter sido aprovado, os pré-requisitos solicitados ainda não são requeridos para qualificar-se na profissão de acordo com o Ministério do Trabalho. Em compensação, a FIFA, entidade maior do futebol, já ameaça utilizar apenas árbitros profissionais nas próximas Copas do Mundo, o que poderia vir a forçar ou acelerar os trâmites legais em muitos países, inclusive o Brasil (CARNEIRO; ANDRADE, 2012).

Dentro desta linha, aparece outro objeto de luta dos árbitros no Brasil: o Direito de Arena. O Direito de Arena corresponde a um valor do patrocínio pago pela TV para a transmissão dos jogos dos campeonatos nacionais e regionais. A maior parte deste valor é dividida entre os clubes, enquanto 5% é destinado aos jogadores que têm a sua imagem mostrada durante as transmissões.

Neste último dia 25 de junho de 2015, houve a aprovação da Medida Provisória 671 pela Comissão Mista do Congresso Nacional que contemplou a arbitragem com o Direito de Arena, por meio da destinação de 0,5% do patrocínio pago pela TV. Mesmo sendo um valor ínfimo se comparado aos milhões que circulam no futebol brasileiro, o texto foi vetado pela Presidente Dilma Rousseff por pressão dos clubes, uma vez que interferia nos interesses das equipes que não aceitam a perda de uma parte, mesmo que pequena, da arrecadação financeira.

Nesse contexto, os árbitros, que são figuras bastante mostradas, criticadas e questionadas dentro de campo, permanecem sem o Direito de Arena. Percebendo taxas de jogos enxutas quando comparado os montantes financeiros que circulam no futebol, os árbitros encontram-se sem perspectivas no sentido de uma carreira com maior estabilidade e que permitam a dedicação integral do indivíduo. Em suma, apesar de todas as áreas do futebol serem profissionalizadas, a carreira de árbitro é uma das únicas sem regulamentação (GUTIÉRREZ; VOSER, 2012).

### 4.3 A mudança do perfil do árbitro de futebol

Em contraponto a tudo que ocorre e às negativas quanto à profissionalização, desenvolvimento da carreira e apoio ao árbitro, crescem as demandas e as exigências sobre sua atuação. Conforme apontamos na história do futebol, o árbitro que iniciou as suas atividades de forma amadora tem hoje exigida uma atuação profissional sem, contudo, receber o apoio financeiro, social, e técnico adequado para o seu desenvolvimento e performance. Santos, Jahnecka e Rigo (2011) ressaltam que as exigências para se tornar árbitro não são poucas, além de uma grande dedicação e deliberação de tempo para uma atividade que não é a sua única ocupação profissional.

No modelo vigente, os árbitros recebem apenas por partida “apitada”. No entanto, eles são submetidos a avaliações teóricas e físicas com frequências semestrais e anuais e a reuniões de acompanhamento periódicas. Cabe ao árbitro desenvolver-se por conta própria para estar apto e atender às exigências destes testes, pois em caso de reprovação, os árbitros recebem uma suspensão temporária de seus serviços, não recebendo nenhum valor ou salário. Há ainda a questão da lesão a que os árbitros estão sujeitos, as quais impedem o exercício da profissão e, conseqüentemente, qualquer tipo de contraprestação pecuniária. Da mesma forma ocorre quando são “punidos” por algum erro grave durante uma partida.

Custos com médicos, fisioterapeutas, psicólogos, nutricionistas, preparadores físicos, academia, suplementação, entre outros, correm por conta dos árbitros. Mais do que isso, as necessidades da profissão exigem que o árbitro mantenha estes serviços. A preparação física orientada com o treinamento de força e de corrida é imprescindível para a atuação do árbitro em um esporte que só aumenta de intensidade no decorrer dos anos. Logo, as lesões aparecem e a necessidade de um plano de saúde é iminente. Além disso, para o atendimento dos requisitos requeridos o cuidado com a alimentação é primordial. Sem contar no acompanhamento psicológico do árbitro devido às pressões internas e externas no qual ele é submetido diariamente, seja por meio das escalas, da fonte de remuneração ou do próprio contexto das partidas (PEREIRA; ALADASHVILLE; SILVA, 2006).

Para exemplificar, um dos árbitros entrevistados (solicitou sigilo em sua referência) forneceu seus dados financeiros ao longo dos anos de carreira. Durante o período de seis anos de arbitragem houve os seguintes ganhos ao final de cada ano:

**Tabela 2 – Dados Financeiros**

<b>Ano – Letra</b>	<b>Número de Jogos</b>	<b>Valor Anual</b>
2010 – Letra C	09	R\$ 1.590,00
2011 – Letra C	21	R\$ 4.398,00
2012 – Letra B	28	R\$ 7.622,00
2013 – Letra B	25	R\$ 8.214,00
2014 – Letra B	26	R\$ 10.290,00
2015 – Letra A	12	R\$ 7.100,00

Estes dados refletem claramente que, à medida que o árbitro vai avançando em sua função, os ganhos remuneratórios aumentam proporcionalmente. Mesmo que a quantidade de jogos diminua, os valores de cada partida tendem a ser superiores. Outro fator a se destacar diz respeito à quantidade de jogos. Não é possível ter um parâmetro de quantos jogos o árbitro vai fazer em um ano, uma vez que isto depende de inúmeras variáveis como: aprovação em testes; suspensão de escalas; projeção em termos de carreira; entre outros. Contudo, os dados nos fornecem parâmetros interessantes no sentido de compreender que não é possível dedicar-se exclusivamente à arbitragem em termos financeiros, pelo menos no início da carreira. Além das taxas serem menores, há uma menor probabilidade de escala, sendo que os campeonatos tendem a se concentrar em meses específicos do ano, ou seja, os árbitros tendem a trabalhar com mais frequência nos meses de março, abril, maio, junho, agosto, setembro e outubro, o que também dificulta o planejamento financeiro.

Tais fatores criam um paradoxo não somente na mente dos árbitros, mas também na carreira destes. Questões como a falta de apoio, o baixo suporte financeiro, a instabilidade do trabalho e o grau de exigência fazem com que o indivíduo repense sobre as possibilidades de carreira. De um lado, o tratamento dado ao árbitro é de puro amadorismo. Do outro, as exigências aos quais são submetidos são de nível profissional.

Há, portanto, a mudança de um perfil de árbitro, que é tratado cada vez mais como se fosse atleta a partir de condições amadoras. Sendo assim, o perfil do árbitro amador que atuava em tempos anteriores passa a ser substituído por um árbitro profissional, surgindo novas demandas para se chegar ao topo da carreira, tais como: formação de nível superior; saber escrever corretamente as súmulas das partidas; saber comunicar-se em outras línguas;



ter capacidade biológica de atleta; entre outros fatores que não eram requeridos anteriormente. O conteúdo programático do curso de formação de árbitros apresentado na seção anterior reflete esta demanda. Esta é a representação nítida do paradoxo do perfil encontrado em nossa pesquisa.

Cabe frisar que a necessidade de graduação não se dá em uma área específica, ou seja, o simples diploma de graduação em nível superior já é suficiente para a promoção. Muito mais do que uma necessidade para o exercício da profissão, a graduação aparece como um limitador restritivo para as promoções.

Mesmo diante das dificuldades, Gutiérrez e Voser (2012) relatam que inúmeros candidatos a árbitros continuam surgindo, inclusive na Federação Gaúcha de Futebol, com o intuito de ingressarem na carreira. No entanto, os autores fazem a ressalva de que as exigências crescem a cada dia e tendem a aumentar, exigindo do árbitro não apenas as regras do jogo e a detenção de boas intenções, mas o desempenho de um profissional.

## **5. A NARRATIVA DA CARREIRA DE QUEM APITA**

Conforme aponta Deluca (2015) cada narrativa de carreira profissional individual tem a sua singularidade. Isso é importante à medida que enriquece o estudo e permite o olhar de uma carreira sob diferentes perspectivas, preenchendo lapsos e/ou lacunas que não foram possíveis de observação em entrevistas anteriores.

Dentro desta lógica, seguindo os procedimentos adotados por Deluca (2015), as narrativas dos árbitros de futebol serão expostas de forma conjunta como se fossem individuais e cronologicamente simultâneas, criando o que chamamos anteriormente de “carreira padrão”, mesmo que baseada em diversos relatos e momentos espaciais e temporais.

### **5.1 A origem do interesse**

Parece óbvio, mas a escolha da arbitragem está intrinsecamente ligada ao gostar de futebol desde a infância. Na realidade, está intimamente relacionado com o desejo de permanecer envolvido com o mundo do futebol, de maneira que o indivíduo se sinta parte integrante e um contribuinte imprescindível ao espetáculo. Isto acontece, uma vez que a escolha da arbitragem remonta o ofício ao prazer análogo de ter vivenciado o futebol em seus diversos aspectos: como torcedor, como jogador, como dirigente, como treinador, entre outros.

Por tal razão, quando entrevistados, todos os árbitros remontaram a lembrança do seu passado como forma de justificar as suas escolhas, lembrando do prazer vinculado ao futebol, por meio da manifestação deste esporte de diversas maneiras. O Pedro, por influência do pai e da família, sempre foi um grande torcedor e, conseqüentemente, um apaixonado pelo esporte. Neste contexto, além de ir a jogos torcer, costumava praticar futebol quando era possível, jogando “[...] até com latinha quando não tinha bola, e com bolinha de meia dentro de casa”.

O Thomaz sofreu a influência do pai que atuou como dirigente de clubes amadores, tendo iniciado e seguido rotineiramente desde a sua infância jogando bola dentro destes clubes, o que aflorou seu gosto por futebol. Leopoldo, por outro lado, não teve pais que o incentivassem a jogar bola; mas o gosto também veio desde a sua infância e, posteriormente, teve carreira profissional no futebol atuando em categorias de base de diversos clubes, até o momento em que optou por estudar ao invés de continuar no mundo do futebol.

Todas estas memórias refletem o que Velho (2006) aponta como o “fazer sentido” sobre seu estado atual. Isso significa que a valoração da escolha da profissão só passa a fazer sentido no momento em que as lembranças são selecionadas e formam um conjunto de histórias coerentes que justificam as escolhas do passado e permitem contar o presente.

A transformação do gosto pelo esporte em profissão, no entanto, ocorre de maneira diferente em cada caso. Há, em todos os entrevistados, a paixão pelo esporte que se reflete por meio da prática do esporte ou por meio do prazer em assisti-lo e vivenciá-lo. No entanto, a maneira como a arbitragem penetra em suas vidas é diferente em cada caso. Em suma, a paixão e envolvimento com o esporte parecem ser a mesma quando se considera a trajetória dos entrevistados. Assim, quanto ao que Velho (2006) aponta em “fazer sentido” sobre o estado atual e os anseios com a profissão parecem ser semelhantes, contudo o surgimento da arbitragem na vida de cada um e a consequente decisão de participar do curso de arbitragem diverge em quase todos os casos.

Diferentemente de algumas profissões, a arbitragem não possui uma fase de experimentação na infância e na adolescência que permita o desenvolvimento específico da atividade. No entanto, percebe-se que a vivência com o esporte no cotidiano propicia, inconscientemente, o desenvolvimento de habilidades necessárias para a arbitragem e são aceleradas pelos entrevistados a partir da decisão em se fazer o curso.

Na verdade eu gostava de jogar futebol. Eu ficava contando os minutos pro meu trabalho terminar e eu jogar o campeonato amador sábado de tarde e domingo de manhã. Acontece que, numa final, quando eu tinha 21 anos, o Leandro Vuaden (árbitro FIFA) foi apitar e depois da final foi jantar com a gente. Daí, começamos a debater futebol e arbitragem a noite toda e tal. Daí ele me passou o contato do sindicato dos árbitros e o seu contato, e eu pensava o tempo todo... “Bah” deve ser legal fazer isso. A partir daí me interessei na profissão e corri atrás de como virar árbitro. (Thomaz)

Aos 13 anos meu tio me convidou pra jogar bola. Ele jogava junto com um grupo de árbitros num grupo chamado PANELÃO. Acontece que eu ia jogar bola de 15 em 15 dias e só tinha interesse em jogar bola. Mas quando comecei a ter contato com árbitros mais famosos eu fiquei curioso e comecei a ver eles na TV, o que me deixou “encucado” com a arbitragem. Em 2009, então, surgiu o curso de arbitragem, quando eu tinha 17 anos e, por curiosidade e influência do meu tio eu resolvi fazer, mesmo tendo dúvida se queria. Porque não é uma profissão, mas é uma atividade que te limita a fazer várias coisas quando tu é jovem e fiquei meio na dúvida, mas resolvi arriscar. (Pedro)

É importante salientar e destacar que o envolvimento com o esporte por si só não parece encaminhar os indivíduos para a profissão, mas sim a influência de outras pessoas e a oportunidade de contatos que aparecem no meio do futebol. Em contato com outros árbitros, é

praticamente unânime a presença de pessoas que incentivaram a exercerem a profissão de árbitro, seja na figura de parentes ex-árbitros, amigos que atuavam na área, e outros contatos que o meio do futebol propiciava.

Eu mesmo nunca tinha pensado em apitar. Até que um dia um amigo meu que tinha um conhecido na arbitragem me falou que ia fazer o curso. Daí eu falei. “Tu só pode ser louco. Imagina ser árbitro? Bem capaz”. Na minha cabeça eu jamais pensaria em fazer esse curso. E dia a dia ele foi me convencendo pra gente fazer junto e eu sempre dizendo que nem a pau. Até que um dia eu cedi. Ta, então vou fazer esse curso, mas só vou ver qual é e depois vou largar. E acabei nunca mais largando. (Leopoldo)

Em relação à arbitragem, eu era também um cara xarope com relação a xingar a arbitragem. Eu não tinha esse pensamento de arbitragem e o contexto todo. Mas a arbitragem veio pra mim, quando comecei a jogar em Ivoti e comecei a enxergar o jogo de maneira diferente. (Thomaz)

Nesse contexto, parece haver o interesse pelo esporte e o desejo inconsciente de permanecer vinculado a uma profissão que proporciona prazer. O surgimento de uma profissão, todavia, surge de fontes influenciadoras por um viés que, até então, os indivíduos não tinham considerado, sendo o motivador para a decisão de se fazer o curso de arbitragem.

## **5.2 Vou Fazer o Curso**

Diferentemente de outras profissões consideradas mais tradicionais, a arbitragem, inicialmente, requer somente a conclusão do curso oficial<sup>2</sup> de arbitragem e seu posterior desenvolvimento se dá com a prática e experiência adquirida durante os jogos oficiais ou jogos amadores a que os árbitros se sujeitam como forma de ganhar uma renda extra e de “treinar” para estarem aptos quando solicitados pela Federação. Outro fator importante a se ressaltar, é que os árbitros exercem seu trabalho de forma autônoma. Conseqüentemente, não há uma relação permanente nem forte com a Comissão de Arbitragem, pois não há o recorrente contato pessoal. As escalas de arbitragem saem na Internet de maneira que os trios ou quartetos escalados se combinam entre si e criam o seu próprio plano de jogo, conforme instruções prévias da Comissão.

O curso, portanto, é uma questão chave para a permanência futura destes indivíduos na carreira de arbitragem. Conforme apontado pelo Leopoldo, ele apenas foi fazer o curso para

---

<sup>2</sup> As informações referentes ao Curso de Formação de Árbitros de Futebol (2015) promovido pela Federação Gaúcha de Futebol, encontram-se nos procedimentos metodológicos, página 32.

verificar como seria a experiência e para acompanhar o seu colega, e hoje está a seis anos apitando em nível profissional. Informalmente e durante as entrevistas apareceu a seguinte expressão: “A arbitragem é uma cachaça. Depois que tu entra, não consegue mais sair”. O curso representa a passagem simbólica entre o amadorismo e o profissionalismo.

Obviamente, os árbitros entrevistados representam o grupo de pessoas que gostaram da arbitragem e resolveram arriscar e se aprofundar. No entanto, o período do curso representa o início de uma série de coisas que o indivíduo tem de abrir mão para iniciar e seguir na arbitragem. A primeira delas é a desvinculação clubística.

Pra mim foi fácil largar de torcer. Às vezes é meio chato, porque eu era bastante torcedor e se tem uma coisa legal no futebol é torcer. Mas quando tu começa na arbitragem tu começa a pensar em si próprio e não fica difícil de largar. (Pedro)

No início é meio estranho, porque querendo ou não todo mundo um dia torceu pra algum time. Ainda mais no Rio Grande do Sul (RS) que só tem dois times grandes. Ou tu é Inter ou tu é Grêmio e tal. Mas quando tu começa a trabalhar e conhecer os bastidores tu vê que não tem nada a ver. É tudo um bando de pessoas que trabalham pra um clube e um bando de pessoas que trabalham para o outro, que todos te xingam no final e tu não é amigo de ninguém. Então tu nem tem mais gosto de torcer e nem dá bola pra time nenhum. O que passa a te importar é a tua profissão. (Leopoldo)

Outro fator de análise pelos árbitros foi a incongruência entre as exigências do curso e da profissão com os ganhos que poderiam auferir. Os testes físicos e teóricos para aprovação no curso e que, posteriormente à formação tornam-se rotineiros, foram questões citadas pelos entrevistados, mas nenhum deles teve dificuldade com manutenção do peso ou sofreram para passar nos testes. Informalmente, no acompanhamento dos árbitros, percebeu-se que há esta preocupação com os testes físicos e teóricos, que são responsáveis por reprovarem os árbitros impossibilitando-os de atuarem.

Há de se destacar ainda outra demanda. A fim de atuar em nível profissional, é necessário que o árbitro, pelo menos, esteja cursando nível superior e, para chegar à série A, é preciso ter a formação concluída. Neste contexto, o indivíduo que deseja seguir carreira na arbitragem necessariamente precisa cuidar da sua formação. O Thomaz, por exemplo, relata que cursou o grau superior apenas com o intuito de seguir carreira na arbitragem. Já o Pedro, apesar de sempre ter planejado a formação em nível superior, procurou acelerar o processo com o intuito de se desenvolver junto à arbitragem, pois o fato de estar com a graduação em andamento é um empecilho que o impede de ser promovido para a Letra A. Leopoldo, por sua vez, já havia se formado desde a Letra C, assim como Norberto e Breno.

Uma das coisas que a arbitragem me proporcionou foi a faculdade. Comecei em 2010 a faculdade e encerrei em 2014, com o foco único da arbitragem. Hoje sou professor, mas o grau superior foi feito somente em função da arbitragem. (Thomaz)

Na verdade, nunca pensei em fazer uma carreira profissional relacionada a arbitragem, até porque a maioria dos árbitros é formada em Educação Física e eu fui pra uma outra área totalmente diferente, fui para economia, pois foi um curso que me instigou quando eu era mais jovem, e depois passei para administração por que vi mais futuro ali na minha vida profissional, mas nunca pensei em conciliar o fato de ser árbitro com a carreira. Só vi mais oportunidades na administração. Achei que eu tivesse o perfil para se enquadrar nesta área pelo currículo e estou gostando. (Pedro)

Durante o curso foi possível identificar que os árbitros passam por diversas dúvidas que vão influenciar na permanência ou desistência na carreira de arbitragem. É o que eles chamam de “Seleção Natural”, expressão dada pelos árbitros para se referir àqueles que conseguem cumprir as demandas impostas e seguir na carreira de arbitragem, enquanto outros desistem por fatores diversos: preferência por outras carreiras; não conseguir acompanhar a demanda física e técnica; não concordar com os critérios da Comissão de Arbitragem; deslocar-se até o curso (o curso é feito em Porto Alegre para árbitros de todo o Rio Grande do Sul que devem se deslocar até a capital); entre outros. O próprio curso já passa por um rígido sistema de escolha, no qual alguns árbitros vão definir parte significativa de suas carreiras.

Desde o curso, tu já pode ir se destacando como um aluno referência, que faz com que os professores, que são da comissão te enxerguem de um jeito diferente. Quem vai bem no curso tem a possibilidade de escolher se vai ser árbitro ou árbitro assistente. Os melhores colocados pela nota. E vão até o fim da carreira. A maioria opta por ser árbitro. Se tu vê que não deu certo como árbitro, pode pedir pra virar assistente. Mas o oposto é difícil acontecer. Depende do desempenho dentro de campo, mas também de outros fatores. (Pedro)

Outros empecilhos também puderam ser identificados durante o período de curso. Percebeu-se ser comum que os indivíduos que ingressam no curso de formação de árbitros nunca tenham tido nenhuma experiência anterior com a arbitragem. Ao contrário de Norberto, por exemplo, que já apitava jogos de várzea anteriormente, todos os demais árbitros nunca tinham tido alguma experiência na área da arbitragem até iniciarem o curso. Neste contexto, imediatamente ao ingresso no curso, as vivências e a pressão interna fazem com que os indivíduos venham a buscar experiências na área por meio dos jogos de várzea.

Os jogos de várzea não possuem toda a estrutura necessária para o ideal cumprimento da regra do jogo, podendo, por vezes, essa experiência ser um divisor de águas entre a permanência no curso ou a desistência. Thomaz, por exemplo, pensou em desistir devido aos acontecimentos nestes jogos.

Já sofri agressão em jogos de futebol sete. Fui parar no hospital após uma final de um campeonato por reclamações. Foi no início da arbitragem, e me fez pensar se realmente a arbitragem valia a pena. Pensei em desistir, mas minha família me deu o apoio pra continuar. Fiquei com trauma no início, mas já passou. Hoje trago as coisas boas e o aprendizado para a vida. Aprender com o próprio erro. Eu esperei mesmo é o curso terminar pra decidir se queria apitar mesmo. (Thomaz)

A arbitragem vai muito da experiência que tu ganha. Tu ganha mais conhecimento teórico. As situações que tu passa que vão fazer tu te aperfeiçoar. Por mais que tu treine ou estude, a experiência é que vai te lapidar e fazer tu crescer. (Pedro)

Em síntese, o curso parece ser um divisor de águas entre àqueles que vão permanecer na arbitragem e aqueles que, apesar de se interessarem na carreira, vão encontrar outros caminhos para as suas vidas. Obviamente, os sujeitos entrevistados persistiram e venceram em suas carreiras. No entanto, foram diversos os casos de candidatos a árbitros que desistiram durante a trajetória. Para se ter um exemplo, a turma do curso de 2009 tinha 65 candidatos. Destes, apenas 39 foram aprovados no curso e se iniciaram na profissão. Atualmente, seis anos depois, somente 21 indivíduos, dentre árbitros e assistentes, permanecem na carreira de árbitro de futebol.

A arbitragem parece exigir um esforço em que somente aqueles que estão determinados a atingi-lo ou que têm condições de atender a demanda superam os obstáculos. Parece que o perfil do árbitro que vai seguir carreira é o de um indivíduo que, na maioria das vezes, ainda não constituiu família e se permite abdicar de alguns momentos da vida pessoal; o perfil do trabalhador moderno que prioriza a carreira em detrimento de outras áreas. Nesse sentido, o indivíduo passa por um período de altos e baixos até o momento da decisão: **É ISTO QUE EU QUERO PARA A MINHA VIDA.**

### **5.3 É isso que eu quero, será?**

Embora seja uma virada que amplia o interesse para a ocupação, a decisão do “é isso que eu quero para a minha vida” ainda assim não é definitiva. Ela reflete uma expressão de

desejo do indivíduo que, a partir desta decisão, vai direcionar os seus esforços para alcançar os seus objetivos. Normalmente esta decisão ocorre em estágios finais do curso de arbitragem ou nos primeiros contatos com as partidas oficiais, quando os árbitros vão vivenciar na prática todo o estudo teórico adquirido ao longo dos meses de curso.

No entanto, a arbitragem parece ser muito instável e dependente de perspectivas externas para o crescimento e desenvolvimento. Por isso, a decisão de seguir e investir nesta carreira tende a se alterar o longo do tempo, conforme as necessidades e as oportunidades que vão surgindo. Tal fato se torna muito claro durante as entrevistas, nas quais foi possível perceber a instabilidade do meio que faz com que o árbitro o tempo todo repense nas possibilidades de seguir na carreira.

Depois que ganhei o escudo, eu pensei, é realmente isso aí que eu quero. Mas depois começando na base da FGF, no sub-15, e nos demais jogos também houveram alguns fatores difíceis. No final de semana, a gente acabava ouvindo algumas coisas de fora para dentro do campo que me faziam pensar se realmente era isso que eu queria levar para a minha vida toda, enfim, “o que eu tô fazendo aqui, por que não tô em casa com a minha família, tomando chimarrão?”. Então, é claro, por mais que eu dissesse que era isso que eu queria, isso fazia a gente pensar. Pô, to aqui sábado de tarde, domingo de manhã, fazendo viagens. Se realmente isso valia a pena. (Thomaz)

Fiz o curso somente pra acompanhar um amigo, como tinha dito antes. Então pra mim tudo foi uma novidade. Meio que fui indo na onda do curso, fazendo as coisas sem muito comprometimento e tal. Mas depois que fiz meu primeiro jogo, que foi de uma categoria sub-17 eu curti muito e disse pra mim mesmo: vou investir nesse negócio. Mas não sabia no que ia dar. (Leopoldo)

Nesse contexto, as decisões dos árbitros com relação à profissão nem sempre são definitivas. As dificuldades anteriormente encontradas durante o curso repetem-se com maior intensidade. O árbitro, a partir de então, passa conviver com a dúvida e tende a ter oscilações quanto as suas escolhas. Para desenvolverem-se na carreira, os árbitros precisam aprender a conviver entre a vida profissional e a vida pessoal, de forma a abrir mão de alguns fatores da vida pessoal em função da arbitragem.

Complicado, porque tu tem que deixar de fazer muita coisa. Passa a controlar o corpo, deixar de beber, tem que correr e treinar o tempo todo. Tu deixa de ir em muita festa, muita reunião. Tipo, perde aniversário ou coisas importantes. Tu até pode pedir dispensa de escala, mas a dispensa te custa caro, porque a concorrência é muito grande. Então vai do que tu quer pra tua vida. (Thomaz)

Tem que aprender a conviver. Já perdi a conta de coisas que perdi por causa da arbitragem. Mas eu sempre tento pensar que perco uma coisa pra



ganhar outra, que é aquilo que eu quero. Já cansei de chegar de jogo às duas da manhã e ir direto pra festa de casamento ou formatura de amigo. Todos meus amigos já me conhecem e sabem que eu sempre confirmo tudo em cima da hora, porque só fico sabendo da escala um dia antes. Mas faço sempre tudo pra ir em eventos importantes, porque não quero sentir que perdi as coisas da vida. (Leopoldo)

Somada a tudo isso, a questão financeira apareceu com muita intensidade em todas as entrevistas. Conforme mencionado, os jogos oficiais amadores, como categorias sub 15, sub 17 e sub 19, são os primeiros passos para os árbitros. Estes jogos, por contarem com muitos árbitros à disposição, oferecem grande concorrência nas escalas. Não bastasse isso, os árbitros iniciantes tendem a ser escalados em menos jogos do que árbitros mais antigos no quadro da Federação. Um dos entrevistados, por exemplo, apitou apenas nove jogos no período de um ano.

Os árbitros recebem taxas conforme os jogos em que atuam. Sendo assim, em não havendo jogo, não há nenhuma contraprestação remuneratória. Um árbitro, principalmente no início da arbitragem, coloca-se à disposição de escalas durante um ano inteiro, abrindo mão de diversos fatores, para poder ou não ser escalado. A fim de exemplificar, segue abaixo a tabela com os valores das taxas dos jogos de cada categoria no ano de 2015 no RS. Os valores representam os jogos classificatórios. As taxas tendem a aumentar à medida que os campeonatos passam para as fases finais.

**Tabela 3 – Taxas dos jogos por categoria em 2015**

<b>CATEGORIA - CAMPEONATO</b>	<b>VALOR DA TAXA POR JOGO</b>
Categoria Sub 15 - Estadual	R\$ 142,00
Categoria Sub 17 – Estadual	R\$ 260,00
Categoria Sub19 - Copa Sub 19	R\$ 306,00
Categoria Junior (Sub 20) - Estadual	R\$ 350,00
2ª Divisão - Estadual	R\$ 486,00
Divisão de Acesso - Estadual	R\$ 594,00
1ª Divisão – Copas FGF	R\$ 575,00
1ª Divisão - Super Copa Gaúcha	R\$ 724,00
1ª Divisão – Estadual	R\$ 1240,00

Além do mais, os jogos ocorrem periodicamente durante a semana, normalmente quartas e quintas-feiras, e durante os fins de semana, exigindo do árbitro maleabilidade quanto ao tempo disponível, tendo em vista que para crescer na arbitragem é fundamental que o árbitro esteja à disposição sempre que solicitado. Ademais, os jogos não profissionais possuem taxas de arbitragem muito abaixo do ideal para que os árbitros se sustentem apenas com a carreira de arbitragem, ou seja, o árbitro precisa de muitos anos de experiência para ser escalado rotineiramente em jogos profissionais com melhores taxas, o que dificulta a priorização da profissão.

A arbitragem é um mundo diferente, só quem convive sabe a dificuldade. As taxas geralmente não são muito elevadas, por isso a necessidade de buscar um complemento na vida profissional. Eu sempre pensei na arbitragem como um complemento, pois a vida profissional vem em primeiro lugar. Não por gosto, mas por necessidade de construir a vida. (Pedro)

Dependendo de como as coisas se encaminham, dá pra viver disso, mas são muito poucos os que têm a oportunidade de viver disso. A maioria tem que correr atrás de outro emprego. (Pedro)

No primeiro ano, pra tu ter noção, eu fiz nove jogos. A gente fica disponível o tempo todo olhando escala no meio de semana e no fim de semana, mas tu olha e nunca tá. Mas a gente sabe que no início é assim. Que não tem como viver da arbitragem não tem como, a não ser que tu esteja em nível “top” nacional. Aí tu até pode pensar em viver disso. (Leopoldo)

Outro fator preponderante para a sequência na carreira ou não, diz respeito às promoções. O número de jogos que os árbitros são escalados ano a ano, os tipos de jogos, as experiências vividas e as promoções a que são submetidos durante a carreira têm interferência direta na sequência da profissão, uma vez que têm íntima relação com a sensação de satisfação ou insatisfação e até mesmo com a auto estima.

Nesse contexto, percebeu-se durante as entrevistas uma preocupação com a idade. Os árbitros, por terem idades limites para ingressar nos quadros da CBF e da FIFA, e por terem de percorrer um longo caminho na profissão para serem indicados a estes quadros, ficam ansiosos pelo rápido crescimento. Quando este crescimento não se dá da maneira como o árbitro observa o seu desempenho, há um sentimento de frustração, uma vez que as suas expectativas não condizem com o crescimento real.

No início eu achei que iniciar cedo a arbitragem me traria uma vantagem sobre os outros, mas depois eu vi que as coisas não dependem só de mim e tenho certeza que não é por causa do meu desempenho, talvez um conservadorismo do meio, da comissão de não escalar em certos jogos,

não me dar mais oportunidades. Não posso dizer que estou satisfeito, não estou satisfeito. Na verdade, a insatisfação cresce cada vez mais com o passar do tempo, mas continuo gostando da arbitragem e não pretendo desistir, mas conforme os fatos vão acontecendo eu vou reavaliando se realmente vale a pena ou se eu achar que não tenho oportunidade de crescer, aí eu tenho que seguir meu rumo, mas a princípio vou continuar na arbitragem, mesmo insatisfeito e sabendo que poderia estar num lugar melhor. (Pedro)

Thomaz aponta que à medida que ele crescia, começou a sentir que pudesse ir mais longe, aumentando o seu foco e obtendo mais prazer durante a sua trajetória.

Pro cenário do futebol, eu acho que comecei meio tarde na profissão, porque aqui no RS as coisas acontecem mais devagar, a gente já conhece. A promoção em outros estados é mais rápida, mas a qualidade dos árbitros aqui é muito maior. Então a questão do tempo de promoção é relativo, mas com certeza a gente se preocupa. (Thomaz)

Estas dificuldades somadas às agressões que por vezes acontecem e a pressão psicológica e física que os árbitros estão submetidos colocam em cheque a certeza sobre a profissão. De um lado, há o predomínio da vontade e o desejo de seguir na profissão. De outro, são tantos os obstáculos e a falta de oportunidades que oscilações são frequentes nos pensamentos dos árbitros. A desistência, portanto, parece ser mais fácil do que em períodos posteriores da carreira, uma vez que o medo de persistir é, por vezes, maior do que o desejo e, quando colocadas as perspectivas, os árbitros procuram investir em carreiras mais estáveis.

#### **5.4 O emprego paralelo**

Passado este período de experimentação e de constante oscilação, ocorre o processo definitivo de escolha, ou seja, o árbitro deixa de ver a arbitragem como uma segunda opção e começa a modificar a sua rotina em torno da profissão. Isso significa que os árbitros não mais estão abertos a qualquer oportunidade de emprego, ou dispostos a qualquer mudança em suas vidas pessoais, mas passam a ser dependentes das exigências da arbitragem.

Dessa forma, é possível encontrar diferentes grupos de árbitros. Alguns chegam ao topo e praticamente vivem da arbitragem, exercendo atividades paralelas que complementem as suas rendas em caso de não poderem atuar em virtude de lesões, de dispensas técnicas, entre outros fatores. Outros não chegam ao topo da arbitragem, mas se contentam com as suas classificações no *ranking* e apitam como forma de prazer os jogos em que estão escalados, conciliando com um emprego principal. Ainda há aqueles que permanecem até não haver

mais possibilidade de crescimento, quando desistem da arbitragem por não chegarem ao nível desejado.

Todos estes grupos de árbitros decidiram colocar a arbitragem em primeiro plano e traçaram alternativas viáveis para se exercer pelo menos duas profissões. Evidentemente que, mesmo dando prioridade à arbitragem, podem surgir oportunidades inegáveis que fazem com que o árbitro desista de continuar apitando. Propostas de promoções no trabalho, necessidades de estar junto à família, oportunidades de viajar ao exterior, por exemplo, foram vistos durante o período de observações deste estudo como causas da desistência. Portanto, mesmo que a escolha de investir na arbitragem tenha sido feita, existem situações contingenciais que podem modificar estas escolhas durante toda a carreira do árbitro.

Não cresço mais eu acho. Cheguei no limite. Pelo menos eu apitei Gauchão como eu queria. (...) Se surgir uma oportunidade de emprego melhor. (...) Até tenho uma proposta de emprego em Santa Catarina que eu tô avaliando. Aí pode ser que eu tenha que ir, infelizmente. Tô vendo em função do emprego atual, meu filho, as condições. (Breno)

Recentemente, os casos dos ex-árbitros Leonardo Gaciba e Márcio Chagas, hoje comentaristas de arbitragem nas emissoras da REDE GLOBO e da RBS, respectivamente, são exemplos de pessoas que investiram inteiramente na profissão de árbitro, mas que, por circunstâncias da vida e pelas oportunidades que se abriram, vislumbraram possibilidades mais vantajosas para as suas carreiras do que seguir na profissão. Nas entrevistas, foi possível observar que os árbitros consideram a carreira muito curta e, conseqüentemente, arriscada quanto às escolhas.

Nesse contexto, é consenso no meio dos homens do apito que é imprescindível uma fonte extra de renda para somar a arbitragem. Aparece então a necessidade do emprego paralelo, alvo perseguido pelos árbitros a partir do instante em que priorizam a arbitragem. O discurso nas entrevistas foi consensual em relação aos árbitros. Todos foram muitos enfáticos ao afirmarem que não era possível viver da arbitragem a não ser que o árbitro estivesse no topo do ranking nacional, nível FIFA, e mesmo assim com restrições.

Quando comecei na arbitragem, eu pensei em conhecer lugares novos, porque a arbitragem te proporciona isso e também, principalmente a questão financeira que vem ajudando, que ajuda, enfim, mas o principal era trabalhar com foco total e depois ser reconhecido, talvez, tanto no estado como nacionalmente. A gente sabe que quem é quem é árbitro não enriquece. Os únicos que ficam ricos mesmo são os FIFA, e os FIFA são seletos, são apenas 10 no Brasil. (Thomaz)

Somente os árbitros FIFA conseguem manter um padrão bom. Hoje em dia é impossível para alguém que quer ter bens e uma vida tranquila viver só de arbitragem. Pra mim isso é muito claro. Por mais que eu goste, e gosto muito, não tem como fugir disso. (Pedro)

Questionados a respeito do que faziam para não depender financeiramente, todos os árbitros ressaltaram que exerciam ou estavam buscando exercer outras profissões em consonância com o apito. Normalmente, os árbitros optam por carreiras paralelas autônomas, por trabalharem no serviço público, ou por investirem em algum negócio próprio.

Dentre os árbitros entrevistados, Leopoldo e Norberto já são servidores públicos, Thomaz atua em escolas particulares como professor de Educação Física, tendo horários flexíveis de trabalho conforme acordado anteriormente com a escola, Breno trabalha em um escritório e consegue ser liberado quando requisitado pela FGF, e Pedro está em busca de algum concurso público que o permita conciliar com a arbitragem. Neste contexto, Pedro está a fazer cursos preparatórios para concursos e almeja, em breve, ser aprovado na área administrativa. Consoante apontado em sua declaração abaixo, a preferência é por um concurso que o permita conciliar com a arbitragem. Todavia, ele deixa bem claro que não sendo possível, ele abriria mão de apitar em prol de uma estabilidade financeira.

Outro fator interessante é que, apesar de Leopoldo já ser servidor público, ele ressalta que só está trabalhando em outra área além da arbitragem pela estabilidade financeira e pelo risco que existe em se viver apenas da profissão de árbitro. Nesse sentido, ele ressalta que trabalha em outra área apenas por necessidade, mas que sua paixão está na arbitragem.

Vamos ver se eu sigo na arbitragem como atividade paralela. A gente sabe que é difícil conciliar a arbitragem com a vida cotidiana pelo fato de ter que ficar saindo de casa no final de semana, de não poder ficar com os teus amigos, não poder sair para festa, tem que abrir mão de muita coisa, e durante a semana tem a questão do trabalho, porque a maioria dos trabalhos não aceita que um empregado que tem que sair às vezes um dia todo, porque a gente fica um dia todo fora, então é difícil conciliar, mas por enquanto tá dando certo. (Pedro)

Eu, por mim, vivia de arbitragem. Claro, se fosse profissional. Eu hoje tenho um emprego público e consigo juntar com a arbitragem, mas na real eu não curto, faço porque preciso. Porque se depender da arbitragem o cara tá ralado. Imagina se me machuco, se rodo em um teste físico ou se algo acontece. Mas, mais pra frente, eu quero ter um negócio próprio e viver de arbitragem. Daí sim vou fazer duas coisas que gosto. Só não faço isso ainda porque ainda não sei o que quero montar. (Leopoldo)

Este, portanto, é o período em que praticamente todos os árbitros, após decidirem a continuação e o foco na arbitragem, vão buscar outras profissões e/ou atividades paralelas como forma de sustento e garantia de conciliação com a arbitragem. Este é o processo de

consolidação da transformação entre a arbitragem amadora em uma mais “profissional”. Deluca (2015, p. 85) aponta que nesta fase entre amadorismo e profissionalismo “[...] permanecer nesta carreira e envelhecer nela começa a gerar reflexões para além do campo, a partir de retomadas sobre seu passado e expectativas quanto ao seu futuro”.

## 5.5 A maturidade da carreira

É importante salientar que nenhum dos entrevistados atingiu esta fase da carreira até então. Os árbitros entrevistados ao longo deste estudo estão atualmente na fase anterior, tendo em vista que estão ainda em ascensão inicial ou mediana de carreira e ainda não atingiram a maturidade necessária da profissão. A maturidade será aqui interpretada a partir da definição de Deluca (2015) na qual os atores passam por uma reflexão subjetiva sobre as suas vidas e carreiras profissionais, principalmente no que concerne aos seus futuros.

À medida que a gente vai crescendo a gente vai vislumbrando novas possibilidades. Então cada sonho que a gente vai conquistando nos leva a outro. Eu não via muita perspectiva antes no curso. Depois quando fiz meu primeiro Grenal de infantil eu fui buscando novos objetivos. Hoje eu faço série A. Amanhã já quero entrar na CBF e depois almejar uma FIFA. Mas para isso a gente precisa estudar mais, treinar mais, ter mais foco, por que na hora, não adianta ser indicado e não estar preparado. O foco agora está totalmente voltado a arbitragem, ainda mais depois de conhecer mundos novos e pessoas diferentes. (Thomaz)

Em compensação, tal definição será adaptada a este estudo. A reflexão subjetiva de vida e carreira na arbitragem parece ser algo recorrente e cíclico, presente em todas as fases da carreira, tendo em vista o caráter instável e de incerteza da profissão. Essa fase representa, portanto, a análise do futuro pelo árbitro a partir de sua vivência enquanto árbitro, onde se afluam os questionamentos e os encaminhamentos da vida. Esta visão pôde ser observada por meio de relatos informais sobre acontecimentos com terceiros envolvidos na arbitragem.

Dentre estas questões, relembro o tópico anterior que exemplifica a reflexão crítica da carreira de dois árbitros de grande sucesso que desistiram da arbitragem para atuarem na mídia, tendo em vista as possibilidades que se apresentaram. Neste contexto, a arbitragem abre algumas portas que até então não pertenciam ao rol de possibilidades do indivíduo, mas que a partir de um ponto da carreira gera um conflito no sujeito que o leva a abandonar a profissão (BECKER 2008) até mesmo para evitar uma decisão. Estas possibilidades referem-se ao conjunto de alternativas que se apresentam ao indivíduo ao longo de sua carreira, as

quais podem ser reinterpretadas ao longo da vida (VELHO, 2003), especialmente nesta fase de maturidade.

Além disso, durante este período parece haver uma tentativa de “reposição das perdas” do árbitro, ou seja, o sujeito busca atingir algum sonho do qual abriu mão ou deixou de atingir em função de arbitragem e no qual ele vê a possibilidade de repor. Tal fato parece aumentar perto dos 45 anos de idade, uma vez que a carreira de árbitro de futebol é muito curta, não permitindo ao árbitro parar de trabalhar ou se aposentar definitivamente.

Sendo assim, de uma maneira ou de outra, as questões financeiras estão sempre presentes na vida dos árbitros. Mesmo num momento de estabilidade relativa de carreira, pôde-se observar que há um curto período de gozo completo da profissão, de maneira que este período de maturidade representa as reflexões objetivas dos árbitros frente às circunstâncias que vão surgindo no decorrer da carreira, que o levam para outros patamares de crescimento e profissões.

Quanto mais a gente cresce mais possibilidades vão surgindo e nós vamos vendo no que vai dar. Ninguém sabe como vão ser as coisas na arbitragem mais além. Mas a gente percebe que os árbitros vão indo até o limite deles. Quando surge uma oportunidade melhor, os caras repensam tudo. Tri comum, por exemplo, os árbitros largarem a arbitragem pra virar comentarista. Então tu vai até onde dá. (Leopoldo)

De forma geral, este é o desenvolvimento de carreira dos árbitros de futebol no Rio Grande do Sul que foram entrevistados. Durante esta trajetória, o indivíduo passa por diferentes cargos, instituições e *status*, planejando e replanejando constantemente as suas ações. A partir de agora analisaremos as implicações desta trajetória com base nas proposições teóricas trazidas pelo estudo.

## 6 COMO O ÁRBITRO PERCEBE E PLANEJA A SUA CARREIRA

A percepção de uma carreira e a sua vivência é algo particular e intransferível. Em compensação, uma análise particular somada a outras análises permite a compreensão de uma unidade de carreira.

Neste sentido, com o intuito de atender aos anseios deste estudo, será apresentada a trajetória profissional individual do árbitro de futebol ressaltando os *status*, as instituições e os papéis sociais pelos quais os indivíduos perpassam, conforme propõe Hughes (1958). A partir daí, é possível dar atenção aos pontos de inflexão (RIESMANN, 2000), nos quais os conflitos e dilemas perpassam (HUGHES, 1937, 1958).

Por fim, busca-se apreender o planejamento da carreira pelos árbitros, com enfoque nas contingências externas que influenciam a perspectivas da carreira. Com isso, acredita-se ser possível compreender o modo pelo qual o árbitro de futebol no Rio Grande do Sul percebe e planeja a sua carreira.

Segundo Deluca (2015) o caráter didático compreensivo de todas as categorizações e separações é importante na compreensão da vivência e da percepção de uma carreira. Assim sendo, pretendeu-se “[...] demonstrar o de muitas e pretende mostrar-se tal qual um rio, que constantemente muda seus conteúdos, nunca sendo o mesmo, mas mantém uma forma, o que lhe dá uma aparência fixa, permitindo enxergá-lo e compreendê-lo.” (DELUCA, 2015, p. 88).

### 6.1 Os aspectos objetivos e subjetivos

Ao longo deste estudo, percebeu-se uma intersecção com a pesquisa sobre a carreira de tatuadores de Deluca (2015). Apesar da proposição de Hughes (1937) que não pressupõe uma linearidade nas carreiras, e do caráter desviante das carreiras (BECKER, 2008) “[...] parece que todas as aproximações teóricas à carreira, sob a perspectiva interacionista, entendem-na como uma série de acontecimentos, eventos e vivências relacionados entre si – não, necessariamente, por relações de causalidade, mas de reciprocidade, nas quais um mesmo evento é causa e consequência.” (SIMMEL, 2011, *apud* DELUCA 2015).

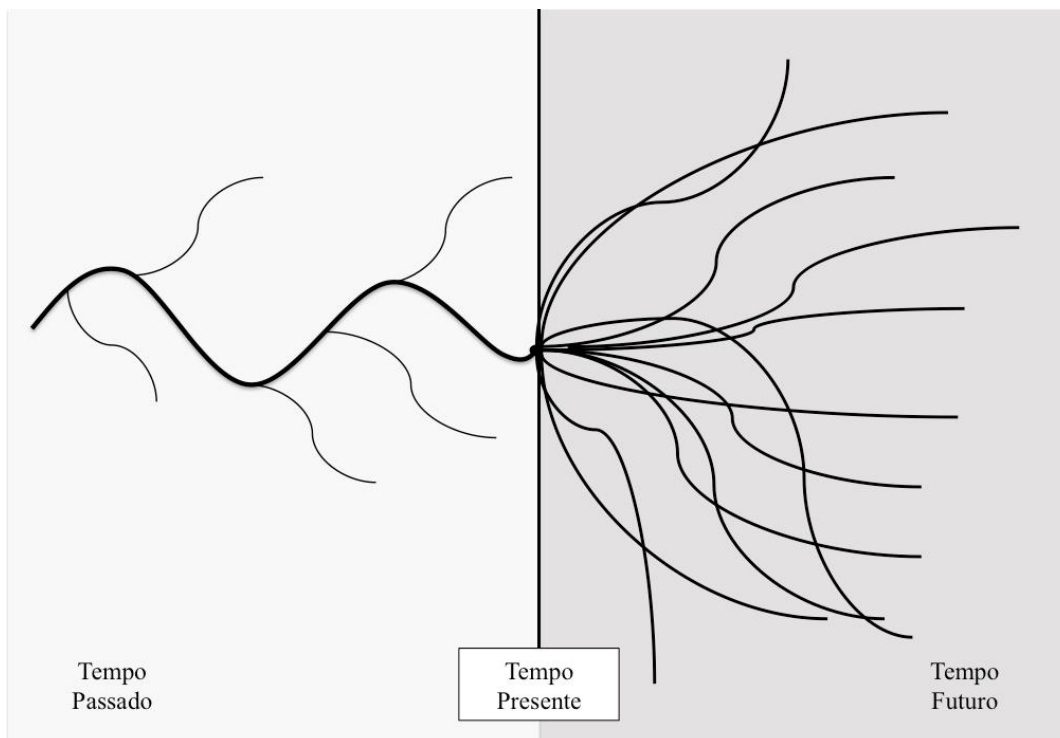
Isso significa que o indivíduo ressignifica o passado no presente e, quando confrontada sobre o futuro, depara-se com um conjunto de possibilidades (DELUCA, 2015). Nesse sentido, a série de eventos do passado é clara e concreta, representando a memória que



faz sentido no estado presente, enquanto o futuro aparece de forma difusa, uma vez que a pessoa ressignifica as possibilidades ao longo de sua carreira.

Em seu estudo com tatuadores, Deluca (2015) reflete que a carreira parece ser um emaranhado de dualidades, com interações recíprocas que formam uma unidade “[...] que contemplam coletivos e individualidades, campos e relações, intersecções e laços, círculos e linhas.” (DELUCA, 2015, p. 90). Esta ideia se aproxima à noção de projeto de Velho (2003), conforme citado anteriormente, à medida que o sujeito contempla grupos, instituições e outros indivíduos como “círculos” ou diretamente como “linhas”, permitindo a avaliação de sua própria vida e a consequente tomada de decisão (DELUCA, 2015).

A figura 1 representa a maneira como o passado e o futuro são contemplados pelo sujeito, demonstrando o caráter de ressignificação do passado no presente e o rol de possibilidades projetadas pelo indivíduo no futuro. O tempo futuro, portanto, se apresenta com múltiplas ramificações à medida que cada possibilidade é ressignificada ao longo da vida. Na arbitragem especificamente, conforme observado na trajetória dos sujeitos entrevistados, esse processo de análise, questionamento e ressignificação parece ser ainda maior do que em outras carreiras devido ao caráter instável da profissão.

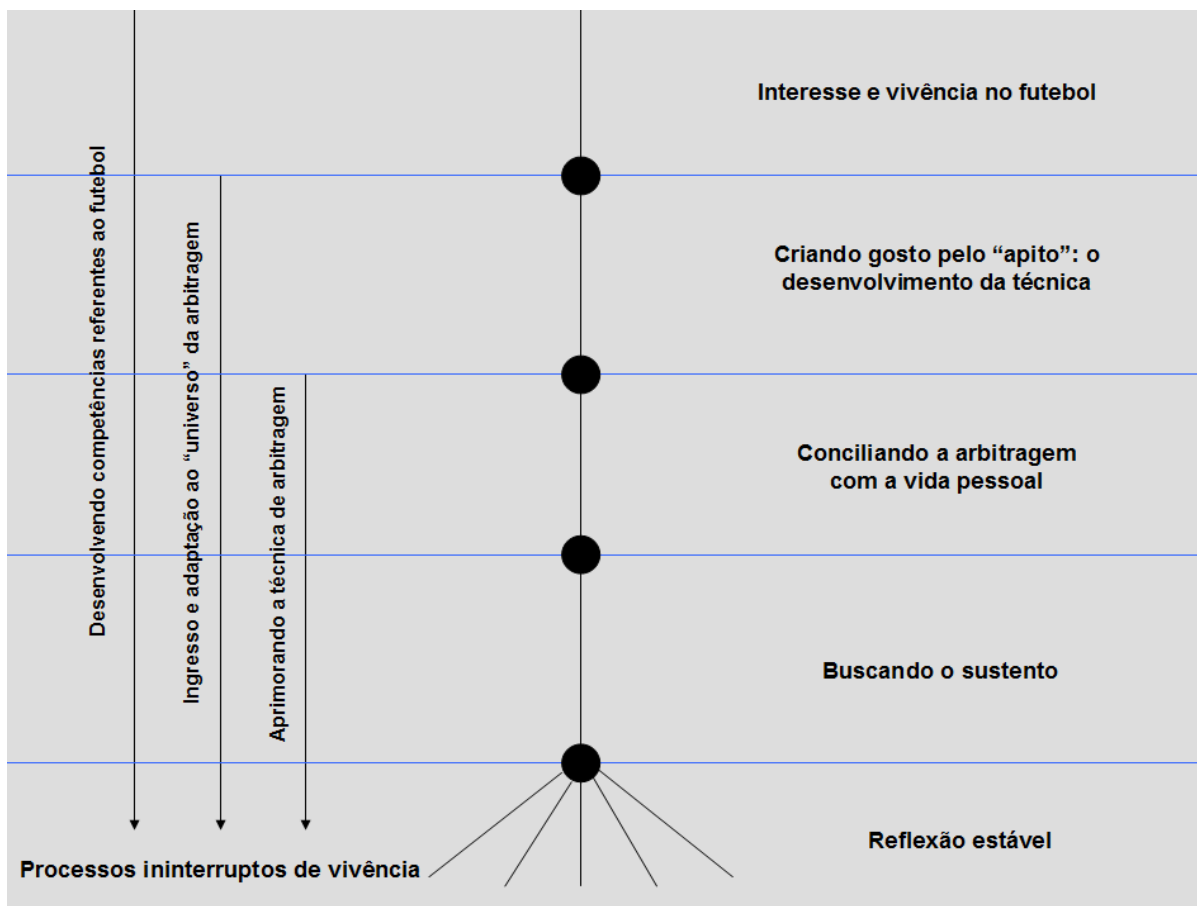


**Figura 1 - Representação gráfica da contemplação do passado e do futuro pelo sujeito (DELUCA, 2015, p. 89).**

Velho (2003) aponta que é por tal razão que as pessoas traçam projetos para as suas vidas, com intuito de alcançarem objetivos específicos. No entanto, por haver diferentes campos de possibilidades, a transição entre estes projetos parece ser inevitável, o que leva o indivíduo a busca por novos projetos ou o retorno a projetos anteriores. Consoante Hughes (1937), as carreiras dificilmente permanecem inalteradas em relação à expectativa ou ao projeto anteriormente vislumbrado. Por tal razão, exploraremos os *status*, instituições e papéis sociais que se modificam ao longo da carreira do árbitro de futebol.

### **6.1.1 Os status reconhecidos**

Assim como Deluca (2015), a narrativa da carreira dos árbitros foi apresentada em fases, as quais ela chama de “faixas temporais”, que são separadas entre si pelos pontos de inflexão (RIESSMAN, 2000, 2005) que se destacam nesta trajetória. Representados por grandes círculos pretos na linha central, eles se caracterizam por processos de vivência mais salientes entre cada faixa temporal, que estão nomeadas à direita da imagem. Além do mais, os pontos de inflexão tendem a iniciar outros processos na vida dos indivíduos, os chamados processos ininterruptos de vivência, representados por flechas na parte inferior da imagem, que demonstram o caráter permanente de um aprendizado ou trajetória.



**Figura 2 - Representação gráfica da trajetória do árbitro de futebol**

A figura 2, representando a vida verticalmente, sendo o tempo mais antigo na parte superior e o mais recente na parte inferior, é a reprodução dos processos objetivos e subjetivos da trajetória dos indivíduos contemplado na memória do passado e representado com as diversas possibilidades futuras. Ela é a síntese da trajetória rememorada e lembrada por meio da contemplação entre passado e futuro realizada pelos sujeitos entrevistados.

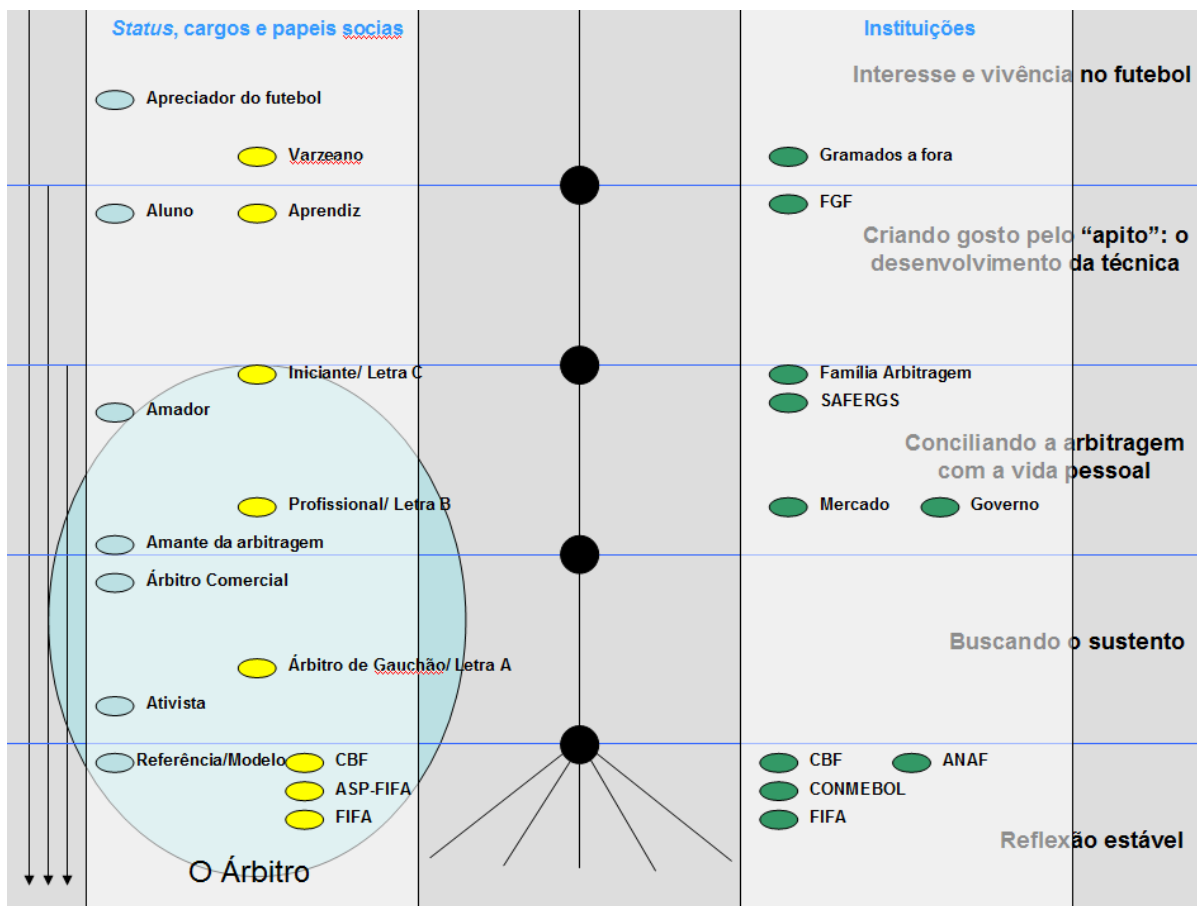
A primeira etapa corresponde às vivências dos indivíduos na infância e adolescência e o interesse pelo futebol em seus diversos aspectos. A segunda etapa demonstra o início do processo na arbitragem, a partir do ingresso no curso de formação e o consequente desenvolvimento da técnica. A terceira etapa reúne os conflitos entre a vida pessoal e a carreira de árbitro de futebol. A quarta etapa, por sua vez, representa a busca pela integração entre as atividades profissionais, na qual os sujeitos buscam conciliar o seu sustento com a arbitragem. Por fim, a quinta etapa demonstra a maturidade da carreira em que os sujeitos passam por uma reflexão subjetiva sobre as suas vidas e carreiras profissionais, por meio de uma carreira estável.

A figura 3 representa os diversos *status*, papéis sociais e instituições pelos quais os indivíduos perpassam durante as suas trajetórias de carreiras. É importante salientar que, similar ao estudo de Deluca (2015), quando questionados a respeito dos cargos que exerciam durante a profissão, nenhum árbitro soube identificar algum cargo diferente além do “Árbitro de Futebol”.

Olha, não tem essa questão de cargo. Pelo menos não que eu saiba, porque uma vez árbitro de futebol tu é sempre árbitro de futebol, a não ser quando tu vira comentarista, jornalista, etc. Mas daí já faz parte de outra profissão. O árbitro vai ser CBF, FIFA e tal, mas nunca deixa de ser árbitro. (Breno).

Em compensação, quando questionados a respeito de *status*, que são os espaços sociais objetivos e reconhecidos (HUGHES, 1937), houve uma clara identificação por parte dos entrevistados. Na arbitragem, parece haver uma diferenciação muito forte referente aos *status*, levando em consideração o grau de reconhecimento do árbitro, o nível das partidas que ele apita, o tempo em que ele exerce a atividade e a trajetória deste árbitro, que acabam por impor *status* reconhecidos e alguns, inclusive, legitimados pelas Instituições que regulam a carreira destes árbitros. Neste contexto, os *status* estão intimamente relacionados com as escalas dos árbitros e com os jogos e os campeonatos em que estes vão atuar, estando, por conta disso, fortemente presentes.

*Status* sim. Cada árbitro tem um *status* na Federação. Tem cara que vai apitar jogo importante, outro que não vai sair do amador. O *status* está muito ligado à capacidade do árbitro e ao reconhecimento desta capacidade pelos outros, pela comissão também. Quando tu diz “esse jogo é pra um árbitro FIFA”, tu está relacionando a dificuldade do jogo com a capacidade do árbitro. Ou seja, que só um árbitro com *status* de FIFA pode resolver aquele jogo porque os atletas vão respeitar. Então acho que é um misto de capacidade com tempo de “cancha” (Leopoldo).



**Figura 3 - Representação gráfica da trajetória salientando *status*, cargos, papéis e Instituições**

Os círculos representados correspondem aos *status*, papéis sociais, cargos e Instituições nas quais os indivíduos estão submetidos. O grande círculo nomeado “O Árbitro” representa a visão única a respeito do conceito de cargo, no qual os sujeitos entrevistados apontaram não haver qualquer diferenciação. No entanto, os círculos amarelos à esquerda da imagem representam os diversos *status* adquiridos ao longo da carreira do árbitro de futebol da FGF, ou seja, conforme aparecem ao longo do tempo. Dentro desta mesma linha, os círculos azuis escuros menores à esquerda demonstram os papéis sociais vivenciados durante a trajetória de carreira. Por fim, mas não menos importantes, representadas por pequenos círculos verdes, estão as Instituições com as quais as pessoas têm contato durante a carreira e o tempo em que parecem surgir de maneira mais saliente. A partir deste ponto, explicitaremos cada um destes *status*, papéis sociais e Instituições, identificando o motivo de terem aparecido nestes pontos das carreiras.

Entendendo os *status* dentro da perspectiva interacionista de Hughes (1937), em que os *status* são categorias sociais estabelecidas ou aceitas e que, um conjunto de *status* pode ou não formar um cargo, que é um grupo de obrigações e privilégios padrões que recaem sobre as pessoas em determinadas ocasiões (HUGHES, 1937), apontamos abaixo o conjunto de *status* que emergiu ao longo da trajetória do árbitro de futebol.

#### **6.1.1.1 Varzeano**

Esta fase que pode se iniciar antes mesmo do curso, se intensifica a partir do ingresso no curso de formação de árbitros. Parece haver um consenso que, por se tratar de uma profissão que exige a repetição da prática e por haver um receio de iniciar uma carreira que está sob constante avaliação desde o ingresso nos campeonatos Sub-15, os árbitros procuram se valer de alguma experiência antes de iniciar efetivamente nos jogos oficiais.

A gente acaba se metendo em tudo que é lugar pra pegar experiência. Imagina chegar do nada pra apitar, sem ter pego um apito na boca uma vez na vida. Os jogadores te engolem. Então já têm aqueles que apitam campeonatos de várzea antes de começarem o curso e aqueles, tipo eu, que nunca tinham apitado. Se tu não pegar algumas “barcas furadas” (referência a jogos de várzea) tu vai te dar mal. Não tem como apitar direto na Federação sem nunca ter apitado algum jogo antes. (Leopoldo)

Neste contexto, sem haver uma formação oficial, os árbitros passam a atuar em campeonatos amadores de várzea informalmente, com o intuito de adquirir a experiência necessária. Este processo também parece ser fundamental na escolha entre seguir no curso ou desistir da carreira, uma vez que as dificuldades impostas nestes jogos, como baixa remuneração e risco à integridade física, são fatores-chave no processo de formação.

#### **6.1.1.2 Aprendiz**

Ao mesmo tempo em que exerce o *status* de varzeano, há uma diferenciação entre outras pessoas que exercem a atividade de árbitro de futebol informalmente. Os aprendizes estão no limbo entre o amadorismo e o início do profissionalismo. Sendo assim, apesar de atuarem informalmente nos diversos gramados do Estado, o olhar sobre estes indivíduos já é diferenciado.

Eu lembro que mesmo ainda não formado, os árbitros da várzea já te tratam diferente. Te tratam como inexperiente, como um guri, mas mesmo assim te olham como se tu tivesse um futuro. Como se eles quisessem ter essa oportunidade de fazer o curso. (Pedro)

Desta forma, mesmo em igualdade com os demais árbitros que atuam na várzea, pôde-se depreender que existe um *status* implícito. A forma como o árbitro é visto e o conhecimento que vem sendo adquirido modifica o seu *status* e o torna diferenciado sob o ponto de vista técnico e teórico. Inclusive, é importante salientar que existem conflitos entre estes árbitros que atuam na várzea e os que também atuam, mas que estão fazendo o curso, uma vez que estes últimos sofrem preconceito pela oportunidade de fazer o curso.

Fui chamado uma vez de “bunda mole” por uns árbitros num campeonato amador lá da cidade. Diziam que quem fazia cursinho era “bunda mole”. Que árbitro de verdade é aquele que apita sem polícia, onde for. Que apitar com polícia e segurança qualquer um apita. Acho que no fundo eles queriam ter aquela oportunidade. (Thomaz)

### **6.1.1.3 Iniciante/Letra C**

A aprovação no curso de formação de árbitros te leva a este *status*. Uma vez formado, o árbitro está apto a apitar os jogos oficiais das categorias sub-15, sub-17 e alguns jogos menos importantes da categoria sub-19. Esta fase da carreira representa o primeiro contato do árbitro com os jogos organizados pela FGF. O Pedro descreve esta trajetória:

Primeiramente a gente começa nos jogos amadores, na letra C. E o teu crescimento se refere ao teu desempenho. É uma seleção natural. Mais comum o árbitro ficar nessa letra durante uns 2 ou 3 anos. Mais que isso é porque tu não progrediu no teu desempenho ou porque tu não cumpriu os pré-requisitos da comissão. (Pedro).

O Pedro também apontou o fato de ser comum durante esta etapa da carreira ser “testado” durante os jogos pelas equipes participantes. Uma vez que o árbitro tem o *status* de Letra C, os envolvidos no futebol tendem a achar que o árbitro é inexperiente e tende a aceitar pressões externas. Neste sentido, é muito comum associarem o árbitro a um iniciante de carreira altamente suscetível às pressões internas e externas do jogo, o que nem sempre confere com a realidade, já que muitos árbitros formados já têm vasta experiência apitando jogos da várzea. O Leopoldo também descreve este processo.

O árbitro que tem pulso firme logo já pega fama. Daí os caras param de pegar no pé dele, porque sabem que vão ser punidos. Mas para o árbitro que vai deixando a coisa acontecer, logo os caras tomam conta do jogo e fica difícil controlar. E desde lá nos pequenos tu tem que fazer a tua imagem pra não pegar fama de “cagão”. (Leopoldo)

Isso significa que o árbitro tem que cuidar desde o início com a imagem que passa para os envolvidos pelo jogo. Após colocarem um estereótipo no árbitro do tipo “pulso firme”, “deixa tudo”, “esse pode pressionar”, fica difícil mudar a imagem ao longo da carreira. Portanto, o *status* de árbitro Letra C fica evidenciado nos tipos de jogos em que o árbitro é escalado, na forma como ele é visto pelos integrantes da arbitragem e especialmente pelos clubes e demais envolvidos com o espetáculo do futebol, tendo em vista que estes pesquisam minuciosamente a vida de cada árbitro.

#### **6.1.1.4 Profissional/Letra B**

A partir deste *status* modificam-se as relações e a maneira como o árbitro é visto. Neste instante, os árbitros estão aptos a serem escalados em qualquer partida profissional, exceto o Campeonato Gaúcho da Série A. Ou seja, os árbitros podem apitar partidas do sub-15, sub-17, sub-19, sub-23, 2ª Divisão do Campeonato Gaúcho e Divisão de Acesso do Campeonato Gaúcho de Futebol.

Percebe-se, conforme as palavras dos árbitros, que a partir desta fase da carreira, com a promoção para a Letra B, o árbitro se torna profissional. Parece haver consenso que os jogos desta etapa da carreira aumentam muito em grau de dificuldade e que, a partir destes jogos, verifica-se quem tem condições de seguir na carreira e trabalhar em jogos mais importantes no futuro e quem vai permanecer nesta etapa até o fim da carreira. Referente a este período, em que o árbitro passa a ser escalado em jogos profissionais, apareceu muito a expressão “amassar o barro”, em referência às dificuldades das partidas especialmente no interior do Estado do RS.

É na letra B que tu separa os homens dos guris. Não é moleza pegar os jogos da Segundona e do Acesso do Gauchão. É cada peleia no interior do Estado que o árbitro tem que ser firme pra segurar a partida. (Árbitro Norberto)

Na letra B o árbitro tem que “amassar muito barro”. Não só os jogos são mais difíceis de apitar como também eles são muito longes. Toda hora tem que estar viajando 5, 6, 7 horas para ir e mais tudo de novo para



voltar. Então não é fácil. Também em relação a emprego, não é qualquer lugar que te deixa sair no meio de semana. Se tu pega um jogo em Frederico Westphalen, por exemplo, se foi um dia inteiro de trabalho. Acho que é o momento mais difícil da carreira. (Leopoldo)

Esta fase tende a ser mais longa que a Letra C, em função do número de vagas e do período necessário para adaptação e avaliação do árbitro. Além disso, a exigência de formação em nível superior é um empecilho para diversos árbitros progredirem na carreira, pois enquanto não há o diploma de formação, não há como ser promovido para a Letra A.

O Pedro, Leopoldo e Breno, apontaram em suas entrevistas que este momento da carreira é muito complicado, pois além de conciliar a questão dos empregos, esta fase é muito incerta com relação ao futuro do árbitro. A carreira inicia seu processo de afunilamento e a competição torna-se mais acirrada e qualificada.

É aqui que tu começa a ser visto como árbitro mesmo. Que os amigos e as pessoas na volta veem que tu está levando a sério tudo isso. Acho que é na Letra B que tu realmente “vai ou racha”. (Pedro)

Em compensação, o árbitro realmente passa a ser percebido como árbitro de futebol. A partir desta fase, a profissão já não é mais vista como um simples *hobby*, e o árbitro tende a assumir o seu papel e a sua carreira de forma contundente; como um verdadeiro profissional.

#### **6.1.1.5 Árbitro de Gauchão/Letra A**

O *status* aqui é de elite do estado. Durante os diários de campo e em entrevistas com os árbitros, é frequente a referência aos árbitros da Série A como a elite da arbitragem gaúcha e nacional. A partir do instante que o árbitro é promovido para a Letra A, ele está apto a comandar toda e qualquer partida organizada pela FGF, em todos os níveis e todas as categorias. Evidentemente, isso não significa que ele será escalado em partidas de altíssimo nível e exigência, como, por exemplo, um GRENAL, mas teoricamente o árbitro neste *status* reuniu as características necessárias para apitar o mais alto grau de partidas no estado.

Foi usual durante os Diários de Campo, principalmente de árbitros com idade mais avançada para serem promovidos para a CBF, ouvir os comentários de que seu sonho era participar de uma partida do Gauchão Série A. O Thomaz também relatou este fato:

Depois que fiz um GREVAL de amadores eu vi a possibilidade de crescer. Então, à medida que eu vou crescendo eu vislumbro novas possibilidades. O primeiro sonho era chegar na série A do Estado. Agora é chegar na CBF, em nível nacional. Mas para isso a gente precisa estudar mais, treinar mais, ter mais foco, por que na hora, não adianta ser indicado e não estar preparado. (Thomaz)

Neste contexto, muitos árbitros já se dão por satisfeitos quando conseguem alcançar o status de Série A. Ao longo desta fase, percebeu-se que são poucos aqueles que abandonam a carreira prematuramente.

Eu queria ir mais longe. Todo mundo quer, mas eu sei que com a minha idade fica difícil. Então eu fico aqui (Letra A), porque aqui eu tenho a oportunidade de volta e meia estar escalado num jogo legal, um jogo de TV. E eu vou indo enquanto der pra levar lá no trabalho e tiro um bom extra no fim do mês. (Breno)

Então, mais do que um *status*, estar na Letra A implica atingir um grau elevado na carreira e estar apto a trabalhar em jogos importantes. Para os árbitros que entram no curso com idade mais elevada (a partir de 30 anos, em média), esse seria o ápice da carreira, e o reconhecimento e o respeito implicados aos indivíduos que pertencem a esta Letra são visíveis. Em média, verificou-se que para chegar neste *status*, o árbitro leva pelo menos seis anos de experiências anteriores nas Letras C e B somadas.

#### **6.1.1.6 CBF**

Tornar-se CBF significa fazer parte de um seleto grupo de árbitros. São apenas 20 árbitros da FGF, incluindo a soma de árbitros e árbitros assistentes, que são indicados e promovidos para a Confederação Brasileira de Futebol. Esta indicação qualifica o sujeito a trabalhar nos jogos de Campeonato Brasileiro das Séries D, C, B e A e são destinadas aos árbitros que obtiveram destaque no cenário Estadual, e que conseguem se dedicar às atividades da arbitragem exclusivamente ou em consonância com a outra profissão que exercem. Todos estes fatores são avaliados a fim de promoção.

É importante ressaltar que a idade limite para entrada na CBF é de 37 anos atualmente, motivo pelo qual muitos árbitros não conseguem ingressar no quadro nacional. Ademais, salienta-se que nenhum árbitro entrevistado fazia parte do quadro da CBF por enquanto. Entretanto, em todas as entrevistas e observações de campo, ficou claro que adquirir este *status* era sonho de todo e qualquer árbitro.

O árbitro CBF se divide em CBF-1, CBF-2, Especial 1 e Especial 2. Não há critérios específicos de jogos, mas há uma hierarquia estabelecida entre estes. O Especial 1 representa todos os árbitros que já foram FIFA e que perderam o escudo. O Especial 2 corresponde aos árbitros que foram Aspirante FIFA e que não conseguiram ingressar no quadro da FIFA. O CBF 1 está acima do CBF 2 e tende a apitar jogos de Brasileiro Série A. O CBF 2, por sua vez, tende a apitar jogos brasileiros de menor escalão, normalmente das séries B, C e D.

#### **6.1.1.7 Aspirante FIFA**

São apenas 10 em todo o Brasil. Corresponde a 10 árbitros de destaque no cenário nacional que postulam um lugar como árbitro FIFA. A idade limite de entrada para tornar-se aspirante é de 35 anos, tendo em vista que a idade para ingressar como árbitro FIFA é de 37 anos.

Pra entrar na FIFA tem que ser novo, porque já pra Aspirante a FIFA tem que ter 35 anos. Tudo muito cedo, porque tem que estar CBF há algum tempo já. (...). Então, não tem mais como não começar cedo na arbitragem. (Pedro)

Neste contexto, há uma preocupação dos árbitros referente às idades limites da arbitragem. Um ano parece significar muito na carreira de cada um, uma vez que uma indicação mais tardia pode vir a prejudicar a sequência da profissão e influenciar toda uma carreira por meio da impossibilidade de promoção.

Atualmente, é consenso no ramo da arbitragem, conforme se percebeu informalmente, que tornar-se aspirante FIFA já foge do controle do árbitro e envolve questões políticas muito fortes. Há uma briga política permanente entre os Estados brasileiros na indicação de árbitros FIFA, uma vez que são apenas 10 árbitros para 27 Estados. Nesse sentido, a indicação pode ir além da mera capacidade do árbitro. Consoante os entrevistados, diz-se que o árbitro pode ir por conta própria e seu esforço até a CBF. Além disso, são diversas as variáveis a serem analisadas.

### 6.1.1.8 FIFA

Sonho de todo e qualquer árbitro. São apenas 10 árbitros FIFA em todo o país. Apitam os jogos mais importantes e mais difíceis. Corresponde ao topo da arbitragem mundial, levando em consideração que, a partir deste nível, o árbitro pode apitar partidas Internacionais como, por exemplo, o Campeonato da Libertadores, Campeonato Sul Americano, Eliminatórias da Copa, Campeonatos Mundiais, entre outros.

Visivelmente, o status de árbitro FIFA é o mais vislumbrado por todos na arbitragem e ele exerce um poder muito forte dentro do futebol. O Leopoldo relata abaixo:

Quando as pessoas veem o escudo da FIFA o árbitro faz o que quer num jogo e ninguém questiona. Os jogadores, os dirigentes e as pessoas na rua respeitam. É impressionante a forma como tratam os árbitros da FIFA. É outro nível. (Leopoldo)

Estes foram os oito *status* observados ao longo deste estudo. Conforme Hughes (1937), alguns *status* podem ser institucionalizados e outros não. Todavia, todos estes ficaram evidenciados nas descrições e observações de carreira e nos fornecem um panorama a respeito da longa trajetória de carreira percorrida pelo árbitro de futebol.

### 6.1.2 As Instituições de Contato

As instituições representam a continuação da ação coletiva dos indivíduos (HUGHES, 1937), sendo assim, um resultado da interação social (DELUCA, 2015). Nesse contexto, tanto as instituições são influenciadas pelas pessoas, como também as pessoas influenciam as instituições (HUGHES, 1958). Conforme mencionado anteriormente, uma instituição é formada a partir de um conjunto de cargos, o qual, por sua vez, são resultados dos *status* criados e estão identificados aos papéis sociais individuais vivenciados em um determinado tempo (HUGHES, 1937).

Por tal razão, explicitaremos as principais instituições pelas quais os indivíduos perpassam durante a trajetória na carreira de árbitro de futebol. Tal análise permite, por meio da perspectiva interacionista, traçar uma relação entre cada componente da trajetória dos árbitros.

### 6.1.2.1 Gramados a Fora

Identificamos a Instituição gramados a fora devido ao caráter informal, mas ao mesmo tempo interativo e de sustentação de relacionamentos entre os árbitros. Antes de realizar o curso, mas principalmente a partir do curso, os árbitros passam a se encontrar nos diversos campos de várzea do Rio Grande do Sul, seja por alguma coincidência ou a convite de algum colega de curso. Esta Instituição pode ser considerada parte da carreira pela possibilidade de construção de relacionamentos, parceria e especialmente como campo de aprendizado pelos árbitros.

Tinha um colega nosso que já tinha uma liguita (liga amadora de futebol). E lá no curso ele convidava toda galera pra apitar e ganhar experiência. Foi tri bom, porque ali além de aprender a malandragem de campo, a gente conheceu bastante gente do meio, principalmente nossos colegas. (Breno)

Conheci gente pra caramba nesses jogos de várzea. A maioria é pessoal que não está na FGF, mas na arbitragem todo mundo conhece todo mundo e quando tu vê já tem uma rede muito grande de colegas. (Thomaz)

Parece, portanto, que é fundamental para o árbitro participar de outros jogos, seja em nível de experiência e aprendizado, seja a título de expandir os relacionamentos. Não houve nenhum árbitro, seja nas entrevistas formais ou em contato informal que não tenha vivenciado a participação em jogos de várzea. Todavia, salienta-se que, à medida que os árbitros progredem na carreira, eles tendem a abandonar estes tipos de jogos.

### 6.1.2.2 FGF

Esta é a grande Instituição reguladora e principal responsável pela carreira e pela trajetória dos árbitros no estado. É a FGF que coordena os cursos de arbitragem, sendo o único acesso do sujeito que deseja arbitrar futebol profissionalmente no RS. Mantenedora e empregadora da Comissão Estadual de Árbitros de Futebol, responsável por gerir os árbitros, prepará-los e escalá-los para os jogos, a FGF também é a única porta de acesso junto a outras Federações ou Confederações para os sujeitos que desejam seguir carreira nacional.

A FGF é a nossa casa. Ela tem que ser a nossa casa porque eles dependem de nós e a gente deles. Temos sempre que cumprir as nossas obrigações,

esperar a oportunidade chegar, porque a oportunidade sempre chega e, no momento que o cavalo passar, a gente tem que encilhar ele e montar em cima. (Thomaz)

Tendo chancela sobre todos os árbitros e sendo a responsável pela regulação de suas condutas e instrução, a FGF aparece como a Instituição formativa e gestora da arbitragem no RS, na qual os árbitros devem regularmente prestar as suas contas de seis em seis meses, sob pena de não ser escalado. Testes físicos e teóricos são aplicados pelos representantes da Instituição, além da exigência de atestados oftalmológicos, cardiológicos, negativas cível e criminal, negativas dos cartórios de títulos e protestos, negativa de SPC e SERASA, entre outros atestados de aptidão física.

Em suma, a FGF é a Instituição detentora de diversos cargos importantes. Desde os árbitros em si, como também da equipe gestora da arbitragem em nível Estadual. Ela passa a fazer parte da carreira dos árbitros no instante em que o curso é iniciado.

### **6.1.2.3 Família Arbitragem**

Acompanhando de perto o curso de formação de árbitros e presenciando por meio da vivência alguns jogos, reuniões e palestras, percebeu-se que há um sentimento corporativista em torno da arbitragem. Este sentimento é passado desde cedo para aqueles que recém ingressaram na arbitragem e é reforçado em cada oportunidade, como se existisse a “Família Arbitragem”.

Agora vocês fazem parte de uma família. Vocês tem que torcer um pelo outro e não torcer pra que o outro vá mal para poder passar na frente. Porque na arbitragem quando um vai mal todos vão mal. Se os nossos árbitros FIFA não corresponderem em campo, é o nome do RS que está em jogo e todo mundo perde. (Diário de Campo)

No entanto, verificou-se a presença de pequenos grupos dentro de um grande grupo, ou seja, grupos de pessoas que se identificam por algum motivo e que acabam rivalizando com outros árbitros. O grau de competição acirrado somado às poucas oportunidades polariza algumas lideranças que, de certa forma, torcem pelo erro ou pela queda dos seus concorrentes. Mais de uma vez os entrevistados afirmaram que a família arbitragem não é unida e, por isso, não tem força para reivindicar os seus propósitos.

É complicado porque tem muita gente querendo passar a perna no outro, torcendo pro outro se ralar, errar, só pra passar na frente. (Pedro)

Tem muita rixa entre os árbitros. Cada um acha que é melhor que o outro e que o seu lugar não é justo, que devia estar na frente do outro. A arbitragem quando está junta é unida, mas sempre tem um que tenta aproveitar a oportunidade pra crescer. Se tu fala em greve, por exemplo, sempre vai ter aquele que não vai participar pra tentar pegar o máximo de escalas possível. Aí não funciona. (Leopoldo)

Mesmo assim, existe um ambiente de cumplicidade e reconhecimento dentro da arbitragem que permite defender a classe. Assim como as críticas à classe são normalmente generalizadas, percebe-se também um discurso em comum em defesa da profissão. Por isso, mesmo havendo “subfamílias” dentro da arbitragem, pode-se afirmar que a Instituição família está presente e o sentimento de solidariedade referente ao colega de trabalho e a defesa da profissão são fatores inerentes ao árbitro que ingressa neste grupo.

#### **6.1.2.4 SAFERGS**

O Sindicato dos Árbitros de Futebol do Rio Grande do Sul (SAFERGS) aparece como outra Instituição presente na vida dos árbitros a partir do ingresso na profissão. Responsável pela negociação das taxas, diárias e passagens com a FGF, pela negociação dos uniformes e patrocinadores e sendo o vínculo de proteção dos árbitros frente aos órgãos que os regulam por meio de advogados e outros profissionais, o SAFERGS aparece como Instituição fundamental na trajetória da carreira. Somado a tudo isso, há a obrigatoriedade, mediante acordo entre FGF e SAFERGS, de os árbitros serem filiados ao sindicato e estarem em dia com as suas obrigações.

O SAFERGS, além de cobrar uma mensalidade, recebe um percentual sobre a taxa de cada jogo apitado pelo árbitro que, atualmente, corresponde a 2%. Nesse contexto, mesmo percebendo que não há uma participação maciça dos árbitros no SAFERGS, a obrigatoriedade em ser filiado e as taxas devidas à Instituição, permite classifica-la como uma Instituição de expressa importância e significado ao longo da trajetória dos árbitros.

### **6.1.2.5 Mercado e Governo**

Análogo ao trabalho de Deluca (2015), as Instituições Mercado e Governo foram postas lado a lado devido ao seu caráter de abrangência e por não interferirem diretamente nas características do profissional. No entanto, as suas importâncias se justificam à medida que influenciam as relações existentes dentro das profissões, seja por meio da regulamentação e regulação, seja através das relações informais que se estabelecem via estas Instituições.

Claramente, o mercado apareceu durante as entrevistas e nos debates vigentes a respeito da mudança do perfil do árbitro, conforme as exigências de mercado e da expectativa deste frente à conduta e condição dos árbitros. Contudo, toda mudança de mercado passa por transformações no governo, via questões legais que regem a profissão. A Lei nº 12.867, promulgada em 10 de outubro de 2013, que reconhece a profissão de árbitro de futebol é um exemplo do governo exercendo influência no mercado ao mesmo tempo em que sofre influência deste.

Cabe salientar ainda, conforme mencionado anteriormente, a Medida Provisória 671, que concedia o Direito de Arena aos árbitros, mas que foi vetada pela presidente Dilma Roussef. Estes exemplos demonstram o caráter de importância do mercado e do governo enquanto Instituições influenciadoras e regulamentadoras da profissão, e começam a aparecer na vida dos árbitros a partir do momento em que o árbitro se torna profissional.

### **6.1.2.6 CBF, ANAF, CONMEBOL e FIFA**

Estas Instituições foram compiladas não por não terem importância, mas por não serem o foco central deste estudo. Estas entidades reguladoras do desporto em seus mais altos níveis tendem a fazer parte da vida apenas daqueles árbitros que conseguem atingir o seletivo e privilegiado grupo da respectiva Instituição.

A Confederação Brasileira de Futebol (CBF) adentra na trajetória do árbitro assim que este é indicado para o seu quadro de árbitros. Da mesma forma, a Associação Nacional dos Árbitros de Futebol (ANAF) também tende a exercer alguma influência a partir do instante em que o árbitro faz parte do quadro nacional e seu papel corresponde ao do SAFERGS, porém em nível nacional. Todo árbitro que atua em jogos nacionais, além de ter um desconto percentual de sua taxa de jogo para o sindicato local, também é descontado percentualmente em sua taxa pela ANAF.



Já a Confederação Sul-Americana de Futebol (CONMEBOL) e a FIFA são Instituições que penetram na trajetória do árbitro de forma mais contundente a partir do ingresso dos árbitros no quadro da FIFA. Do contrário, para os demais árbitros, elas funcionam como Instituições reguladoras e hierarquicamente superiores no que diz respeito ao controle das regras. Todavia, não há motivos para adentrarmos numa discussão minuciosa sobre estas Instituições.

### **6.1.3 Os Papeis Sociais Subjetivos**

Diferente dos aspectos objetivos analisados, como os *status* e os cargos, os papeis sociais correspondem aos aspectos subjetivos de carreira (HUGHES, 1937). Isso significa que os papeis sociais são a representação da singularidade e da identidade das pessoas (DELUCA, 2015). Dessa forma, muito mais do que pode ser visto ou observado, os papeis sociais representam a visão de um sujeito sobre si mesmo, ou seja, como este sujeito se entende e visão que ele tem de si perante outros indivíduos (DELUCA, 2015). Elenca-se abaixo todos os papeis sociais implicitamente identificados durante o estudo.

#### **6.1.3.1 Apreciador do Futebol**

O apreciador do futebol apareceu em todos os relatos formais e nas observações informais. Este termo se refere não somente ao indivíduo que gostava de jogar bola, mas daquele sujeito que vivenciou a realidade do futebol, seja pela influência das pessoas ao seu redor, seja como torcedor ou como mero admirador do esporte. Sendo assim, parece ser um papel desempenhado e lembrado pelos sujeitos a partir de uma memória coerente da trajetória.

Sempre estive envolvido com o futebol. Desde cedo com meu pai que era dirigente e eu jogava futebol amador todo fim de semana. (Thomaz)

Eu jogava futebol o dia inteiro. Era fanático por futebol. Latinha, papel, tudo virava bola de futebol. E ainda tive influência do pai que era muito torcedor. (Pedro)

Nunca fui muito torcedor. Eu gostava é de jogar bola. Joguei em categoria de base a vida toda, mas depois acabei estudando e fui parar na arbitragem. (Leopoldo)

Não jogava muita bola, mas fazia parte até de torcida organizada. Foi por aí que peguei gosto no futebol. (Norberto).

Conforme observado nos relatos, todas as lembranças foram associadas ao prazer da vivência no esporte. Estas lembranças, ressignificadas ou não (VELHO, 2003), representam a justificativa destes indivíduos para a escolha da arbitragem fornecendo coerência as suas trajetórias de vida. Deluca (2015) tomando o conceito de carreira de Hughes (1937), o qual está relacionado a todos os aspectos da vida, afirma que qualquer aspecto que faça parte da vida das pessoas também está vinculado à trajetória da carreira deste indivíduo, motivo pelo qual este papel social foi elencado.

### **6.1.3.2 Aluno**

Refere-se ao papel exercido pelo sujeito que se inicia na arbitragem. Ser aluno significa construir relacionamentos, desenvolver-se física e tecnicamente, preparar-se para as adversidades, conhecer um novo universo. Está relacionado ao fato de o indivíduo estar aberto às oportunidades que aparecem, absorvendo todo e qualquer conhecimento ao seu redor.

No início é tudo novo. Eu não conhecia a arbitragem. Então eu tentava pegar tudo que dava, porque tu tá aprendendo o tempo inteiro. Na verdade, esse processo nunca acaba, a cada jogo tu aprende alguma técnica nova, alguma coisa que vai te ajudar mais pra frente. (Leopoldo)

Hoje é tudo mais fácil. Tem vídeo, recurso de mídia, TV, auditório para as aulas. Antigamente sim que era complicado quando os árbitros só iam com livrinho na mão tentar aprender. (Diário de Campo)

Ele difere-se do *status* de aprendiz e varzeano, à medida que ele representa o papel social vinculado a estes dois *status*, ou seja, ele é a síntese destes *status*, mas não necessariamente está vinculado a eles. Ele perdura a carreira inteira.

### **6.1.3.3 Amador**

Chamamos de “amador” o papel social vivenciado pelo sujeito a partir do ingresso no quadro de árbitros da FGF. Este papel diz respeito ao sujeito que está limbo entre uma recente ocupação e o profissionalismo, ou seja, está se preparando e vivenciando os primeiros

aspectos da arbitragem não tendo consolidado este processo como uma ocupação profissional e remunerada para a vida. Cabe destacar aqui que a palavra “amador”, escolhida para representar este papel social, não está relacionada ao contexto do árbitro que apita sem nenhuma formação profissional, mas se refere ao indivíduo que ainda não se consolidou nesta carreira e que ainda não optou por seguir esta trajetória para a sua vida.

#### **6.1.3.4 Amante da Arbitragem**

Tem na arbitragem uma visão poética e ideal. Apita porque tem prazer no ofício e tende a terminar a sua carreira somente quando não há mais condições de continuá-la. Certamente tem o interesse de crescer o máximo possível durante a sua trajetória. No entanto, o fator crescimento não é primordial na sequência de sua trajetória, tendo em vista o prazer associado à atividade que exerce.

Minhas chances agora são raras de ir além. Hoje estou aqui porque gosto. O cara se sente envolvido com o negócio e enquanto der pra ir, eu vou indo. (Breno)

Eu vou indo o mais longe que der, se eu perceber que já não tenho mais chances eu largo (...). Tem muito cara que fica na arbitragem porque gosta mesmo, mas aí é muito amor. Pra ir até o fim da carreira, eu acho, pelo menos pra mim, que tu tem que conseguir chegar perto de onde é teu objetivo. Pode ser a CBF, apitar um GRENAL, algo do tipo. Senão acho difícil. (Leopoldo)

Nesse contexto, o amante de arbitragem percebe a profissão como uma “arte” e parece se orgulhar do seu ofício independentemente das condições de trabalho ou, até mesmo, da escala. Evidentemente, assim como os demais árbitros, a vontade do indivíduo é de estar nos jogos mais importantes e de maior visibilidade. Contudo, o simples fato de estar escalado e fazer parte do grupo de árbitros parece ser recompensador para este sujeito.

#### **6.1.3.5 Árbitro Comercial**

Praticamente o contrário do amante da arbitragem, este árbitro vê na profissão uma forma de melhorar a sua situação financeira. O árbitro comercial, normalmente, está interessado tão somente em receber as taxas dos jogos e no significado financeiro de ser árbitro de

futebol. Muitos fazem da arbitragem o seu meio de vida, porém outros a utilizam como uma fonte de renda extra.

Tem muito cara aí que faz o jogo e não se preocupa com nada. (...). Eles vão lá só pra pegar dinheiro. Cansei de pegar jogo com pessoal que não está nem aí, que chegam em cima da hora nos jogos, que não estão nem aí pros jogos. (...). Eu torço pra não pegar jogo com eles, porque é só problema. (Thomaz)

Estes árbitros tendem a se preocupar menos com as normas e a se importar menos com os jogos que estão escalados. Nas observações e conversas informais, a expressão “vai lá só pra buscar” foi recorrente para fazer alusão aos árbitros que somente estão interessados com as taxas dos jogos. A grande preocupação destes indivíduos reside no valor da partida que irão auferir e a maneira como se dará o transporte para esta partida com o intuito de poupar dinheiro.

#### **6.1.3.6 Ativista**

Assim como no trabalho de Deluca (2015), foi possível identificar o papel de ativista dentro da arbitragem, que é aquela pessoa que se envolve com assuntos “políticos” da categoria, buscando regulamentações legais e profissionais. Conforme aponta Deluca (2015), aqueles que detêm este papel possuem grande respeito do grupo e um amplo emaranhado de relacionamentos, buscando reconhecimento, principalmente profissional, da atividade.

Na arbitragem, está relacionado aos sujeitos que se envolvem ativamente com as questões políticas do SAFERGS e da ANAF, seja por meio de candidaturas ou com presença maciça nas reuniões, deliberações e assembleias da categoria. São poucos os árbitros que se envolvem em questões políticas, tendo em vista que a atividade exige constantemente discussão com órgãos superiores. Com medo de retaliação, são poucos os indivíduos que se arriscam nesta empreitada. Em geral, árbitros com mais renome perante a classe tendem a exercer o papel de ativista.

### 6.1.3.7 Referência/Modelo

Por fim, mas não menos importante, aparece o papel de referência/modelo que está associado àqueles sujeitos que chegam ao topo da arbitragem e que, de alguma maneira, servem de inspiração para árbitros iniciantes e carregam reconhecimento perante o grupo e a sociedade. Após ultrapassarem todas as fases da carreira ou a maior parte dela, estes sujeitos carregam o *status* de árbitros CBF, ASP-FIFA e FIFA, e são associados, por diversas vezes, como professores que possuem a experiência necessária para ajudar os demais.

Todo mundo quer chegar no topo né?! Quem não quer ser FIFA e apitar um GREINAL, fazer jogos de TV, Campeonato Brasileiro e tal. (...). Eu me inspiro muito no Simon e no Gaciba que foram árbitros *top*, e óbvio que respeito muito e tento me espelhar nos que estão hoje apitando, o Vuaden, o Daronco. Todo mundo quer chegar no nível deles, só que não tem espaço pra todo mundo. (...). Na verdade, tem que escolher o que tu vê de bom em cada árbitro e descartar aquilo que tu não concorda, criando um estilo próprio de arbitragem. (Pedro)

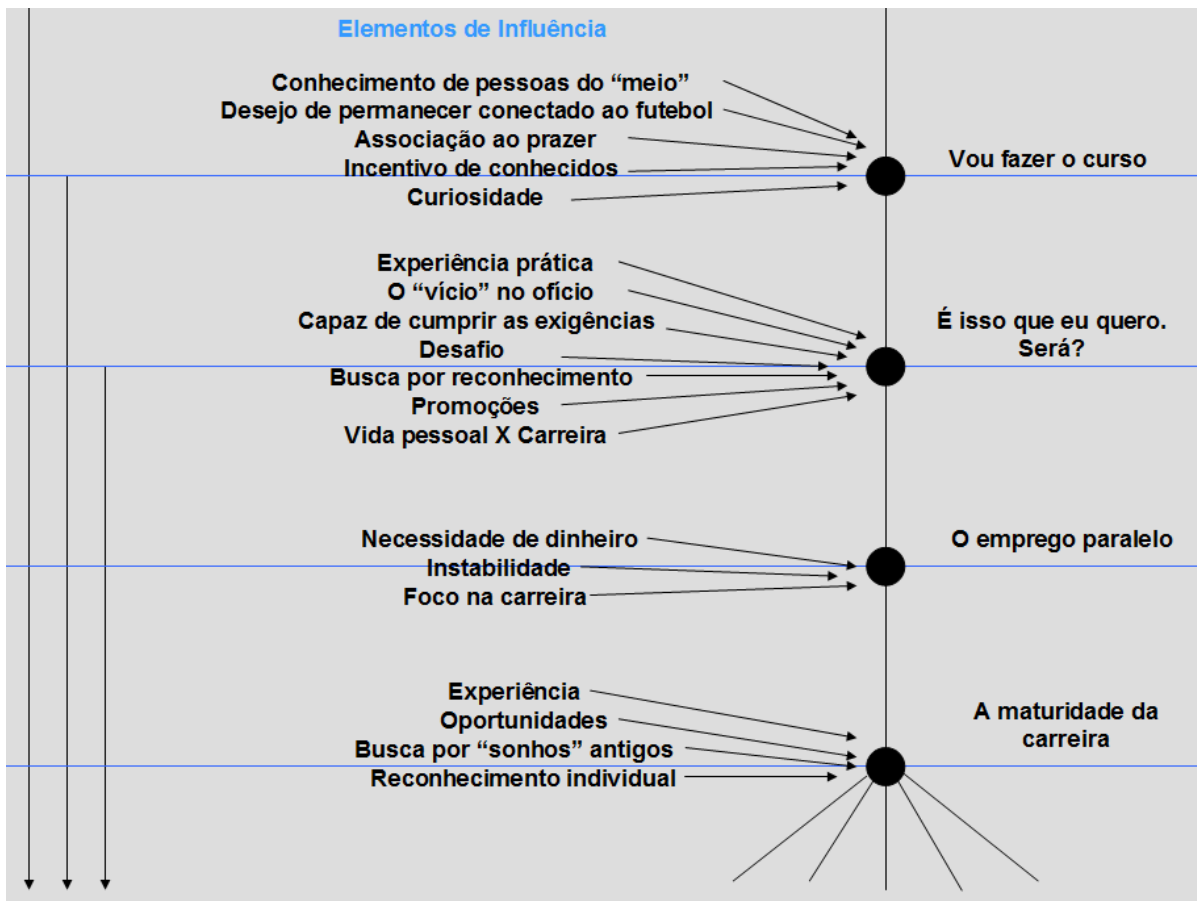
Esse papel de referência, portanto, não é apenas desempenhado nos momentos de curso ou reuniões. As ações cotidianas de jogo e de trocas entre o grupo geram o reconhecimento e são resultados dos *status* obtidos pelos árbitros ao longo da carreira.

Segundo Hughes (1937), os papéis sociais ajudam o indivíduo a conceber a sua própria vida e o espaço na sociedade. Por meio da análise da arbitragem, foi possível identificar, pelo menos, sete tipos de papéis sociais, que se estabelecem desde a infância e perduram até o fim da carreira. Estes papéis ajudam a pessoa a fazer sentido em suas atividades e grupos de trabalho (DELUCA, 2015) e são determinados a partir da resignificação que estes indivíduos fazem da sua trajetória de carreira (VELHO, 2003).

## 6.2 OS PONTOS DE INFLEXÃO

Os pontos de inflexão são importantes pontos de análise das etapas da carreira durante as narrativas (RIESSMAN, 2000; 2005). Eles permitem um olhar especial para os “momentos de virada” das histórias, que correspondem a importantes fatos da trajetória. Deluca (2015) ainda frisa que os pontos de inflexão são imprescindíveis enquanto recursos metodológicos de análise quanto aos elementos que permitem conceber uma ocupação como profissão. Além disso, estes pontos representam momentos de conflitos (HUGHES, 1937) e dilemas (1958).

Em sequência, elaboramos um quadro que sintetiza os pontos de inflexão encontrados e abordamos os conflitos envolvidos em cada um deles.



**Figura 4 - Representação gráfica dos fatores de influência nos pontos de inflexão**

Foram quatro os pontos de inflexão encontrados ao longo do nosso estudo. Cada um deles funcionou como uma espécie de fronteira que permitiu dividir a trajetória dos sujeitos em faixas temporais, ou seja, cada círculo corresponde a importantes decisões na vida. Representados à esquerda, estão os elementos de influência que auxiliam o indivíduo no processo de decisão frente aos conflitos e dilemas durante a trajetória de carreira.

### 6.2.1 O Dilema entre fazer ou não fazer o curso de formação de árbitros

Em algum momento da trajetória de vida do sujeito que, por característica, é um apreciador do futebol e que se deparou com a possibilidade ou se interessou pela arbitragem,

ele vai passar pelo dilema entre a possibilidade objetiva de fazer ou não fazer o curso de formação de árbitros. Além dos elementos de influência elencados na figura 4, existem outros fatores que embasam este dilema na vida dos indivíduos.

Lá no curso que fiz, em 2009, tinha uma galera que vinha de longe pra fazer o curso. Imagina só, gente de Crissiumal e outras cidades com seis, sete, oito horas de deslocamento pra chegar na FGF toda terça, quinta e sábado. Quanto que custa isso? Quanto tempo tu precisa? Já no início é difícil sair do trabalho pra apitar, imagina em curso. (...). Ainda tinha a questão do valor do curso, que era bem caro. Por isso, a pessoa tem que considerar bastante antes de mandar ficha no curso. Eu mesmo pensei mil vezes antes de entrar e quando paguei a inscrição me arrependi depois. (...). Ainda bem que depois eu gostei da arbitragem. (Leopoldo)

Parece que na arbitragem, além de considerarem os elementos de influência associados ao desejo do indivíduo em fazer o curso, existem outros fatores preponderantes para a decisão. A possibilidade financeira de arcar com os custos do próprio curso, além dos custos com transporte e alimentação, tende a exercer forte influência nesta decisão. Em contato com alguns árbitros, foi possível verificar que muitos deles adiaram seu ingresso em cursos de árbitros por não terem condições prévias de arcar com as despesas.

Ademais, foi possível analisar que a imagem que as pessoas têm do árbitro de futebol, associado ao estereótipo vinculado a sua figura como “ladrão”, “sem vergonha”, entre outros, tendem a influenciar negativamente em relação ao ingresso no curso. Dentro deste contexto, é fundamental que estas questões citadas sejam somadas aos elementos de influência, os quais são referentes ao conhecimento de pessoas do meio; à associação ao prazer do futebol; o incentivo de pessoas conhecidas; e a curiosidade.

### **6.2.2 O Conflito entre a vivência e o ofício**

Este conflito é crucial no efetivo ingresso do árbitro no quadro de carreira. É chegado o momento em que o indivíduo precisa optar pela sua identidade.

Embora o sujeito já esteja formado e envolvido ativamente com a arbitragem, seja de maneira informal ou oficialmente, os primeiros contatos e experiências são fundamentais para a concepção do sujeito enquanto árbitro e vão influenciar quanto à sequência ou a desistência na carreira. Os contatos iniciais é que vão gerar as primeiras descobertas, dificuldades, resistências e capacidades do sujeito postulante à árbitro de futebol e, portanto, são fatores

influenciadores quanto à escolha do indivíduo em continuar o desenvolvimento de sua técnica e tentar progredir na carreira.

Por mais que tu treine ou estude, a experiência é que vai te lapidar e fazer tu crescer. (...). No início tu vive situações diferentes, muitas dificuldades. Eu nunca fiquei receoso ou com medo e, por mais difíceis as situações, não houve trauma, por isso que continuei. (Pedro)

As opções que se colocam para o árbitro, as oportunidades que surgem no início da carreira, e os fatos ocorridos, portanto, são primordiais para a continuação e a escolha entre apenas vivenciar a arbitragem ou torna-la um ofício. Somados à experiência, pode-se citar a curiosidade nas peculiaridades da profissão, o reconhecimento de suas capacidades para cumprir as exigências do ofício e o sentimento de pertencimento ou “vício” à atividade.

Além disso, permeado pelas relações instáveis da profissão, estes conflitos também são pertencentes ao meio da trajetória da carreira. A opção por permanecer na carreira parece ser constantemente abalada por fatores externos que geram dilemas e conflitos ao longo do caminho. Os desafios da profissão decorrentes da maior exigência das relações de trabalho (dentre eles os jogos) colocam o árbitro na posição de estagnação de carreira ou de crescimento e desenvolvimento.

Além do mais, questões como reconhecimento e promoções tornam-se primordiais neste processo de formação de carreira. A demora nas promoções e as escalas que não condizem com a opinião própria do árbitro em relação ao seu potencial, são fatores desmotivadores, potencializando conflitos e dilemas.

Quase nunca se sabe como que tu tá. Qual a moral que tu tem com a comissão. Todo árbitro acha que pode mais, que é melhor que o outro e todos querem as melhores escalas. Quando isso não bate com a perspectiva a gente dá uma esmorecida. Daí do nada vem a escala e o a gente se empolga de novo. (...). É uma gangorra. (Thomaz)

Por fim, as questões pessoais e de carreira também são limitadores. O instante em que o árbitro passa a abrir mão de fatores pessoais em prol da arbitragem representa um enorme conflito interno, uma vez que o obriga a colocar em cheque momentos familiares e sociais em nome de uma profissão que, poucas vezes, é solícita com a perspectiva do árbitro.



### 6.2.3 O conflito de foco de carreira

Como vou ganhar dinheiro e me manter na arbitragem? Parece que a instabilidade da arbitragem somada à necessidade de dinheiro obriga o sujeito a focar em um determinado tipo de carreira.

Eu tenho um emprego que, graças a Deus, eu ganho bem. Mas eu não gosto de trabalhar lá. Só estou lá porque eles me liberam pra apitar e é lá que eu ganho meu salário de verdade. (...). Se eu pudesse, vivia só de arbitragem (Leopoldo)

Em resumo, ou o árbitro opta pelo risco da atividade de “apitar”, buscando outras fontes de renda como forma de complementação, ou ele foca em carreiras paralelas, priorizando outra carreira como sua principal forma de sustento. Nas entrevistas, este pareceu ser o principal conflito para os árbitros, se iniciando desde o curso, mas tendo seu momento decisivo nesta fase da trajetória.

### 6.2.4 O Conflito da maturidade

A maturidade reflete conflitos em comum aos tatuadores de Deluca (2015). Neste estágio, a experiência vinculada às oportunidades decorrentes de uma carreira bem sucedida, permite que o sujeito se dê ao luxo de buscar sonhos antigos e, conseqüentemente, de alcançar o reconhecimento individual.

Nesse sentido, a carreira se ramifica e o indivíduo começa a se conflitar com novas oportunidades não visíveis em outros estágios de carreira. Novas ideias e, inclusive, novas profissões aparecem como caminhos a serem trilhados. Tornar-se jornalista, analista de arbitragem, comentarista de futebol, instrutor de arbitragem, treinador, entre outros, são alguns exemplos de decisões decorrentes deste conflito. Questões citadas por Deluca (2015) como “sou realmente capaz?” e “para onde mais posso ir” são resultados desta etapa que pode culminar com a continuação da carreira ou com inúmeras outras possibilidades, demonstrada na figura por meio das ramificações.

Levando em conta tais considerações, estes dilemas e conflitos vivenciados podem, além de resultar em mudanças na vida individual, transformar novos *status*, cargos e instituições, respectivamente. Os instrutores de arbitragem, por exemplo, que são

praticamente ex-árbitros, compõem as Comissões Estaduais, Nacionais e Internacionais de Arbitragem, as quais, por sua vez, compõem as Instituições reguladoras do esporte em cada nível.

Outro fator a ser considerado é que os pontos de inflexão carregam dois aspectos que o permeiam: a profissão como um meio de iniciação, conversão e socialização (HUGHES, 1958) e a unicidade da vida profissional e da vida pessoal em uma só carreira (HUGHES, 1937). O primeiro reflete o que Hughes (1958) chamou de “virada” na vida profissional em que a profissão aparece como um meio de socialização, no qual o indivíduo experimenta uma dualidade entre aquilo que ele vivenciou e aquilo que ele idealizou. Este processo acompanha o árbitro em praticamente todos os pontos de inflexão, especialmente o segundo e o terceiro. O segundo, por sua vez, reflete o caráter holístico da carreira que é influenciada sob todos os aspectos da vida pessoal e profissional. Não há como desvincular uma vida da outra.

## 7 UM OLHAR SOBRE OS PLANOS DE CARREIRA

Dotada de instabilidade e dependente de diversas variáveis internas e externas, a arbitragem se mostrou difícil de planejar, tendo em vista seu caráter inconstante e dependente das perspectivas e contextos que se apresentam no mundo do trabalho. Nesse sentido, compreender as percepções e autoconstruções que os árbitros apresentam no mundo de trabalho (XIKOTA, 2004) não foi uma tarefa fácil.

Ao contrário dos tradicionais sistemas de carreira com vínculos empregatícios, carga horária estabelecida e rotinas regradas, a arbitragem se constitui como uma forma alternativa de trabalho. Considerados pela legislação como autônomos, os árbitros não possuem nenhum vínculo empregatício com as Instituições nas quais trabalham, exercendo um papel de prestador de serviço. Os Recibos de Pagamento a Autônomo apresentados nos jogos para a remuneração das taxas, diárias e passagens, refletem a falta de vínculo entre a Instituição reguladora dos árbitros e marginalizam de certa forma a sua atividade. Por esse motivo há uma pressão pela profissionalização da profissão, a qual, sem dúvida nenhuma, facilitaria o planejamento de carreira por parte do árbitro e o foco deste para com a profissão.

O emprego do árbitro define muito do que vai ser. Tem muito árbitro com emprego que libera pra sair, que é concursado, que tem a própria empresa, que tem quem sustente ele. Pra esse é mais tranquilo. Mas depender da iniciativa privada e fazer dois empregos “puxados” é muito complicado. (...). Isso tudo muda no planejamento do árbitro. (Leopoldo)

No entanto, apesar de não haver vínculo empregatício, os árbitros que desejam trabalhar devem estar sempre à disposição das Instituições reguladoras para as escalas, seja no fim de semana ou no meio de semana. Além disso, conforme mencionamos, os árbitros têm a responsabilidade de aprovação em testes físicos e teóricos, sob pena de ficarem fora das escalas, além da entrega semestral de documentos e outras questões inerentes ao ofício.

(...) fazer o que eles querem sempre. Não tem muito como sair da linha e não importa se o árbitro concorda ou não. Eu não tô falando mal. Eu acho que se eu fosse chefe e alguém não cumprisse o que eu quero eu também ia incomodar o cara, não ia promover. O problema é que tem poucas possibilidades de fugir disso. (Norberto)

Por conta disso, planejar uma carreira parece ser uma tarefa árdua para estes sujeitos. As possibilidades de seguir uma carreira linear são raras e aparece o que Xikota (2004) chama de profissão efêmera, transitória e flexível, com nova maneira de agir e pensar no trabalho

(GRIZA *et al.*, 2012). A carreira de árbitro, assim como outras profissões, necessita de capacidade aguçada de autoavaliação do comportamento e uma análise sistemática sobre a realidade pessoal e profissional (DUTRA, 1996). Contudo, o processo de avaliação e reavaliação de possibilidades parecem ser superiores a outras profissões, uma vez que as possibilidades de crescimento são altamente dependentes da hierarquia existente.

É difícil saber a hora. Todos acham que têm condições de apitar e que são melhores que os outros, mas pra ti subir não depende só de ti. Tem que liberar vaga. Pra um entrar o outro tem que sair e dependendo da pessoa na tua frente, o árbitro pode morrer na idade. (Leopoldo)

Outra coisa são as promoções. Elas demoram e vai cansando. Eu, por exemplo, não aguento mais fazer os mesmos jogos. Eu quero crescer. Isso vai desestimulando um pouco. (Pedro)

O planejamento de carreira na arbitragem, portanto, necessita muito de autoconhecimento, que, segundo Griza *et al.* (2012) contempla os valores e interesses pessoais, estilos de vida, objetivos e visão pessoal. Este autoconhecimento é que permitirá aos árbitros se associarem a alguma atividade secundária (BRANDÃO *et al.* 2011) que desencadeie o desenvolvimento da carreira dentro da arbitragem. Entendendo o conceito de carreira paralela de Dutra (1996) e adaptando-o do ponto de vista do trabalhador, pode-se afirmar que as escolhas de gestão de carreira pelos árbitros procuram alternativas de ofícios para desenvolver-se e crescer na profissão de árbitro de futebol.

Já vi casos de árbitros que foram pra outras Federações e países, mas nunca vi nenhum ter muito sucesso. Talvez seja coisa de perfil. Se numa empresa tu não te dá bem, a tendência é que isso também aconteça na outra. Mas sei lá, posso estar viajando. (Leopoldo)

Em suma, as observações do cotidiano, especialmente do curso de formação dos árbitros, e as entrevistas, demonstraram que praticamente todo o árbitro carrega consigo o sonho de tornar-se um árbitro FIFA, ou pelo menos demonstra que se tivesse a possibilidade gostariam de tornarem-se FIFA. O reconhecimento e a possibilidade de apitar jogos de maior visibilidade são atrativos presentes na categoria e parece fazer parte da característica e do perfil daqueles que postulam permanecer no quadro de carreira.

Fifa todos querem ser. Mas a verdade é que isso brilha pra um ou dois. Olha quantos fazem curso e quantos têm sucesso. É um pingo no oceano. (Breno)

Todavia, ocorre na arbitragem um constante processo cíclico de avaliação de possibilidades, decorrentes dos acontecimentos durante a trajetória. Evidentemente que este processo de avaliação é comum em toda e qualquer profissão, mas parece se acentuar na arbitragem à medida que os caminhos para se chegar aos mais altos níveis profissionais são restritos e altamente dependentes da vontade de outras pessoas.

Quando a pessoa trabalha numa empresa e a coisa não está legal, ela troca de empresa, busca uma outra área, mas tudo dentro de um mesmo curso. Na arbitragem não tem como. Se tu não gosta do chefe, se tu não concorda com algo, não tem muito o que fazer se tu quer continuar na arbitragem. (...). Os árbitros maiores, tipo os FIFA, até conseguem trocar de Federação quando não estão legais, mas são casos raros. Pra nós (referência aos árbitros não-Fifa), se não gostarem do cara, ele está ralado e tem que aguentar na veia. (Pedro)

Nesse contexto, o planejamento de carreira dos árbitros está muito ligado às possibilidades e aos acontecimentos. Há um nítido processo de tentativa de conciliar as atividades profissionais. Financeiramente, grande parte dos árbitros não consegue viver da arbitragem, o que o faz aumentar a sua busca por um leque de possibilidades para auferir ganhos financeiros.

Pôde-se perceber que, quando este processo entra em consonância com a arbitragem, ou seja, quando o sujeito consegue conciliar as suas atividades sem haver prejuízo de uma ou outra, os árbitros tendem a permanecer na carreira, desde que estejam satisfeitos com a sua posição nos *rankings* de arbitragem e com os jogos que apitam. Quando não há essa consonância, os árbitros tendem a realizar uma escolha que altera os seus planejamentos. Alguns optam pela arbitragem e passam a procurar novos caminhos financeiros. Outros abandonam a arbitragem ou a direcionam para um sentido mais lúdico e prazeroso, apitando, por exemplo, somente nos fins de semana.

Contudo, uma vez determinada a permanência e estando a vida estabilizada financeiramente, percebeu-se que a arbitragem é o grande foco dos sujeitos em termos de profissão. Neste contexto, as obrigações requeridas pelos outros ofícios são suprimidas e relativizadas pelos árbitros que tendem a dar preferência pela carreira de árbitro de futebol, tornando a outra profissão apenas um elemento de fonte de renda. A partir deste contexto, os árbitros, de acordo com as suas possibilidades, planejam a sua carreira do ponto de vista técnico, físico e psicológico.

Planejar, planejar, não posso dizer que planejo. Acho até que planejo na real, mas de forma inconsciente. A gente tem uma ideia de onde quer

chegar e faz o esforço pra chegar lá. Acho que isso não deixa de ser planejamento. Mas não tem aquela coisa planejada do tipo, vou fazer assim tantos anos, assado no outro. (...) Eu trabalho com meta temporária. Eu me coloco assim. Se eu não chegar neste objetivo com tantos anos ou se eu vir que realmente não tenho mais como chegar aonde quero por causa da idade eu revejo os objetivos. (...) E assim vai. É meio que por aí. (Thomaz)

Apesar das circunstâncias particulares ao meio da arbitragem, o processo de planejamento de carreira determinado por Soares (2002) não deixa de existir. Mesmo havendo dificuldades quanto ao planejamento em função das características da profissão, os sujeitos determinam as suas habilidades, interesses e valores, fixando objetivos profissionais e o estabelecendo planos para alcançá-los. A autoavaliação reflexiva sobre a realidade profissional e pessoal e o estabelecimento de metas (DUTRA, 1996) assim como as três fases do planejamento de carreira individual propostas por Martins (2001) – avaliação das expectativas e possibilidade de carreira; consecução de objetivos e autoavaliação do mercado de trabalho; e implementação do plano de carreira – estão presentes na arbitragem.

Sendo assim, o planejamento de carreira dos árbitros ocorre de forma segmentada, de acordo com o surgimento de possibilidades e decorrentes das mudanças que ocorrem em suas vidas pessoais. Resultado de um processo cíclico e constante, o planejamento reflete o caráter instável, flexível e fragmentado de uma profissão que ainda nem deu os seus primeiros passos em direção à profissionalização.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Num primeiro momento, o objetivo deste estudo era analisar as percepções dos árbitros frente as suas carreiras e compreender a maneira como planejavam a sua trajetória em busca dos seus sonhos. No decorrer do percurso, no entanto, à medida que avançávamos nas entrevistas e observações, fomos percebendo a necessidade de um olhar diferenciado, tendo em vista se tratar de uma carreira nem um pouco tradicional. Nesse sentido, procuramos literaturas que pudessem alimentar e complementar este estudo por meio de um olhar mais profundo e completo.

Foi no estudo de Deluca (2015) que encontramos o escopo necessário para dar conta do fardo que se punha a nossa frente. Por meio da perspectiva interacionista e da abordagem interdisciplinar, tendo por base central as obras de Hughes (1937; 1958; 2003; 2005), acreditamos que foi possível ir além da meta inicial. Muito mais do que analisar as percepções de carreira, pudemos formular uma “carreira padrão” (HUGHES, 1937) por meio de faixas temporais e vivências, as quais possibilitaram a análise de uma trajetória de vida e de carreira.

Em síntese: Como o árbitro de futebol no Rio Grande do Sul vivencia e planeja a sua carreira? (1) Parece que por meio de uma visão idealizada da profissão, avaliando e reavaliando constantemente as possibilidades e oportunidades que se colocam a sua frente ao longo do percurso de vida. (2) Entendendo a arbitragem enquanto profissão séria e apaixonante, dedicando-se a ela em detrimento de outras atividades enquanto for possível. (3) Compreendendo as etapas de carreira pelas quais deve passar, assim como os seus *status*, papéis sociais e Instituições. (4) Passando ininterruptamente por momentos de conflitos e dilemas suscitados ao longo da carreira. (5) Compreendendo a existência de contingências externas que influenciam as suas perspectivas e seus planejamentos de carreira.

(1) O árbitro, ao longo de sua trajetória, parece idealizar a sua profissão dedicando-se ao máximo para atingir seus objetivos na busca de seus sonhos, vivenciando inconstâncias entre altos e baixos e baixos de sua atividade, promovendo um ciclo recorrente de avaliação e reavaliação de possibilidades. Percebendo a carreira como curta e altamente dependente de outros interesses, a necessidade de reavaliação torna-se fator primordial e de sobrevivência no meio da profissão .

(2) Entendendo a arbitragem enquanto profissão e não apenas como uma ocupação ou uma atividade, ou seja, por meio do que Ferreira *apud* Deluca (2015) chama de consciência profissional. A arbitragem no Brasil vive atualmente os primeiros passos de uma ocupação que se tornou profissão a partir de 2013, obtendo o seu diploma (HUGHES, 1958) por meio

da Lei nº 12.867, de 10 de outubro de 2013, que regula, legitima e reconhece a profissão de árbitro de futebol, e o seu mandato (HUGHES, 1958) através das Instituições reguladoras do exercício da profissão. Nesse contexto, visivelmente os árbitros concebem a arbitragem como uma profissão, dedicando-se aos seus preceitos e colocando-a como umas das prioridades em suas vidas até o momento em que lhes é permitido sonhar com o crescimento na carreira, ou enquanto a profissão corresponder as suas perspectivas e expectativas.

(3) Na arbitragem, parece que a trajetória da carreira é bem assimilada pelos árbitros. Parece haver consciência por parte dos árbitros a respeito das etapas pelas quais devem passar de maneira a se desenvolverem e crescerem na profissão. Para isso, os sujeitos utilizam exemplos de trajetórias profissionais que podem ser seguidas ou não, mas que parecem indicar parcialmente um caminho claro sobre os passos a seguir (DELUCA, 2015).

A criação de *status*, cargos e Instituições (HUGHES, 1937) é resultado da repetição de caminhos singulares que vão criando uma “carreira padrão” (HUGHES, 1937). Os exemplos anteriores permitem a idealização de uma carreira, de maneira que é possível seguir os mesmos passos para se chegar a um objetivo comum, construindo, portanto, a noção de profissão. Por tal razão, é possível observar *status*, papéis sociais e Instituições padronizadas e bem estabelecidas, os quais permitem direcionar as trajetórias de carreira.

(4) Durante esta trajetória, os sujeitos se deparam com diversos conflitos e dilemas além dos pontos de inflexão previstos por Hughes (1958) ao apontar a profissão como meio de iniciação, conversão e socialização, de maneira que o sujeito experimenta a dualidade entre a sua vivência e a sua idealização, e a unicidade da vida pessoal e profissional, na qual não há como desvincular uma da outra. Estes conflitos e dilemas são constantes e permanentes na arbitragem marcando a permanência ou não na profissão assim como o segmento que o árbitro irá se direcionar.

(5) A compreensão de que existem contingências externas influenciadoras da carreira também se verificou presente nos árbitros. Questões como idade, oportunidades de vagas para promoção, existência de árbitros mais antigos no quadro, preferência da Instituição reguladora por outros árbitros, aspectos físicos, entre outros, são exemplos de contingências que influenciam as perspectivas e o planejamento de carreira dos árbitros.

Ao contrário do estudo de tatuadores de Deluca (2015), portanto, a carreira na arbitragem mostrou-se vertical e hierarquizada, apesar de demandar alta flexibilidade do árbitro, tendo em vista o caráter não rotineiro da profissão. O árbitro dificilmente consegue se planejar com integralidade para o dia seguinte. A demanda por viagens, escalas, reuniões e preparações, torna as suas rotinas variáveis e inconstantes, exigindo do sujeito a versatilidade.



Dessa forma, acredita-se que este trabalho contribuiu com o universo das profissões consideradas não tradicionais. Além de um campo novo do ponto de vista histórico e conceitual, esta profissão recém vem se consolidando no Brasil e os debates que se impõem ainda encontram-se em seus marcos iniciais. Em se tratando de carreira, ainda há uma grande reflexão conceitual a ser feita na arbitragem.

Por meio de narrativas orientadas pelo método de História de Vida (BECKER, 1997) e das observações, acredita-se que este estudo foi inovador em sua proposta dentro de uma carreira até então pouco conhecida em sua vivência. A análise de carreira desta profissão pode servir de importante subsídio no entendimento, no controle e na regulação daqueles indivíduos responsáveis pela gestão e organização da carreira destes indivíduos. Conhecer, portanto, as suas necessidades, aspirações e a maneira como enxergam a carreira pode ser fundamental na hora de planejar uma profissão que é tão dependente de resultados e de bom desempenho.

Por fim, este estudo pode ter uma contribuição somada aos trabalhos de Becker (2008) e de Deluca (2015), além de outros estudos de carreira. No entanto, sugerimos novas reflexões para além dessa proposta de trabalho incluindo novos elementos de análise, como gênero, sexualidade, classe social e etnias nas trajetórias de vida, as quais não puderam ser abordadas neste estudo sob pena de perda de foco.

## REFERÊNCIAS

ALONSO-ARBIOL, I.; ARRATIBEL, N.; GÓMEZ, E. La Motivación del colectivo Arbitral en fútbol: un estudio cualitativo. **Revista de Psicología del Deporte**, Barcelona, v. 17, n. 2, p. 187-203, 2008.

AZEVÊDO, P. H.; BARROS, J. F.; SUAIDEN, S. Caracterização do Perfil do Gestor Esportivo dos clubes da primeira divisão do Distrito Federal e suas relações com a legislação esportiva brasileira. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 15, n. 1, p. 33-42, 1. trim. 2004.

BECKER, Howard S. **Segredos e truques da pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BECKER, Howard. S. A história de vida e o mosaico científico. In: \_\_\_\_\_. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Editora Hucitec, p. 101-116, 1997.

BECKER, H.S. **Outsiders: estudos de sociologia do desvio**. 1.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BRANDÃO, R.; SERPA, S.; KREBS, R.; ARAÚJO, D.; MACHADO, A. A. El significado de arbitrar: percepción de jueces de fútbol profesional. **Revista de Psicología del Deporte**, Barcelona, v. 20, n. 2, p. 275-286, 2011.

CARNEIRO, A. B.; ANDRADE, R. A. Profissionalização do árbitro de futebol: pros e contras. In: **Revista Perspectiva FGF /Faculdade Integrada da Grande Fortaleza**. v. 1, n. 1, 2012.

CAVEDON, Neusa R. **Antropologia para administradores**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2008.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE DESPORTOS. **Regras do futebol**. Rio de Janeiro: Palestra Edições, 1978.

COSTA, G. M. C.; GUALDA, D. M. R. Antropologia, etnografia e narrativa: caminhos que se cruzam na compreensão do processo saúde-doença. **Hist. Cienc. Saúde - Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, dez. 2010.

DELUCA, Gabriela. **“Você só tatua?” A trajetória profissional no campo da tatuagem**. 2015. 187 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

DELUCA, Gabriela.; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha.; CHIESA, Carolina D. **Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras**. In: XXXVIII ENANPAD, 2014, Rio de Janeiro. Anais Eletrônicos...Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

DUTRA, J. S. Carreiras paralelas: uma proposta de revisão da administração de carreiras. **Recursos Humanos**, Salvador, v. 7, p. 137-151, 1996.

FERREIRA, R.D.; BRANDÃO, M.R.F. Árbitro brasileiro de futebol profissional: percepção do significado de arbitrar. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 23, n. 2, p. 229-238, 2. trim. 2012.

GRIZA, A.; LOCATELLI, P.A.P.C.; LORENZETTI, J.V.; SCHEFFER, A.B.B. A percepção sobre a carreira dos funcionários de uma empresa automotiva do Rio Grande do Sul. **Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, Ano 8, n. 16, p. 33-60, jul. – dez. 2012.

GUTIÉRREZ, P. J.; VOSER, R. C. A carreira de árbitro de futebol: perspectivas atuais e a profissionalização. **EFDeportes.com, Revista Digital**, Buenos Aires, Ano 17, n. 173, 2012. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd173/a-carreira-de-arbitro-de-futebol-e-profissionalizacao.html>. Acesso em: 01 Set. 2015.

HUGHES, Everett C. **Men and their work**. Chicago: The University of Chicago Press, 1958.

HUGHES, Everett C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, 43, pp. 404–413, 1937.

HUGHES, Everett C. Ciclos, pontos de inflexão e carreiras. **Teoria e Pesquisa**. n.46, pp.163-173, 2005.

HUGHES, Everett C. Careers. In: Harper, D.; Lawson, H.M. **The cultural study of work**. Rowman & Littlefield Publishers, Inc., pp.130-138, 2003.

KLIPPEL, Victor Estevam. **Ingresso e implicações da formação (Acadêmica) na prática como árbitro de futebol no Estado do Espírito Santo**. Espírito Santo: Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Educação Física e Desportos, 2013. 28 p.

KOCIAN, R. C.; BOTURA, H. M. L.; NICOLA, T. L.; ZANETTI, M. C.; & MACHADO, A. A. Psicologia do esporte e arbitragem esportiva: estudos de uma profissão. **Coleção Pesquisa em Educação Física**, v. 6, n. 2, p. 193-200, set. 2007.

LEI Nº 12.867. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Outubro de 2013. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20112014/2013/Lei/L12867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2013/Lei/L12867.htm)>. Acesso em: 06 Abr. 2015.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MENDONÇA, J.R.C. Interacionismo Simbólico: uma sugestão metodológica para pesquisa em administração. **REAd**, Porto Alegre: Ed. 26, v. 8, n. 2, p.1-23, 2002.

PEREIRA, A. J.; ALADASHVILLE, G. A.; SILVA, A. I. Causas que levam alguns árbitros a desistirem da carreira de árbitro profissional. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 17, n. 2, p. 185-192, 2006.

OLTRAMARI, A.P.; GRISCI, C.L.I. Trajetórias, Dilemas e Transições nas Carreiras de Executivos Bancários. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 12, n. 1, p. 126-150, 2012.

RIBEIRO, H. N.; FERNANDES, A. R. R.; DA SILVEIRA VIANA, M.; BRANDT, R.; ANDRADE, A. Estados de humor de árbitros de futebol não-profissional. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v.23, n. 4, p. 575-583, 4 trim., 2013.

RIESSMAN, Catherine Kohler. **Analysis of personal narratives**. To appear in Handbook of Interviewing, edited by J.F. Gubrium and J.A. Holstein, Sage Publications, 2001, 2000. Disponível em: <<http://alumni.media.mit.edu/~brooks/storybiz/riessman.pdf>>. Acesso em: 1 de junho de 2015.

RIESSMAN, Catherine Kohler. Narrative Analysis. In: **Narrative, Memory & Everyday Life**. University of Huddersfield, Huddersfield, pp. 1-7, 2005.

RODRIGUEZ, G.M.; ASCANIO, C.G. Las Motivaciones de los árbitros de Fútbol. **Revista de Psicología del Deporte**, Barcelona, v. 11, n. 1, p. 69-82, 2002.

SANTOS, V. P.; JAHNECKA, L.; RIGO, L. C. Árbitro de futebol: a construção de uma carreira. **EFDeportes.com, Revista Digital**, Buenos Aires, Ano 16, n. 156, 2011. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd156/arbitro-de-futebol-uma-carreira.html>>. Acesso em: 06 Abr. 2015.

SCHEIN, E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. **The Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, pp.80-88, 1996.

SILVA, A. P.; BARROS, C. B.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de história de vida. **Mosaico: Estudos em Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 25-35, 2007.

SILVA, I. A.; RODRIGUEZ-AÑEZ, C. R.; FRÓMETA, E. R. O árbitro de futebol: uma abordagem histórico-crítica. **Revista de Educação Física/UEM**. Maringá, v. 13, n. 1. p. 39 - 45. 2002.

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa (dora?). **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 37, n. 2, p. 119-26, 2003.

THIRY-CHERQUES, H. R. Individualismo e Carreira: o duplo constrangimento. In: BALASSIANO, M; COSTA, I. S. A. **Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

VELHO, Gilberto. **Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

VELHO, Gilberto (Org.). **Desvio e divergência: uma crítica da patologia social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

VELHO, Gilberto. **Subjetividade e sociedade: uma experiência de geração**. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

XIKOTA, J. L. **Planejamento de Carreira: um estudo com egressos de cursos de Administração**. 2004. 103 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Florianópolis, 2004.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO PRIMEIRA ENTREVISTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Escola de Administração

Trabalho de Conclusão de Curso

Lucas Guimarães Rechatiko Horn

2015

Roteiro de Entrevista Narrativa Biográfica

Primeira Entrevista – Aproximação de interlocução

### **1. Questão gerativa de narrativa**

Estou fazendo um trabalho a respeito das pessoas que atuam como árbitros de futebol. Por você estar envolvida(o) nisso, gostaria de saber algumas coisas sobre sua vida. Mas, pra começar, gostaria que você me contasse a sua história. A melhor maneira de fazer isso seria começar por seu nascimento, pela criança pequena que você foi um dia, adolescente e vida adulta. Podes me contar como as coisas foram se desenrolando em sua vida até hoje. Você pode levar o tempo que quiser e pode me dizer o que quiser!

**APÊNDICE B – ROTEIRO SEGUNDA ENTREVISTA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
Escola de Administração  
Trabalho de Conclusão de Curso  
Lucas Guimarães Rechatiko Horn  
2015  
Roteiro de Entrevista Narrativa Episódica (Temática)

- 1. Conte um pouco sobre a sua infância e adolescência.**
  - a. Quais as profissões do seu pai e mãe?
  - b. Como o futebol aparecia na sua vida durante esta época?
- 2. O que você queria ser quando pequeno?**
  - a. O que gostava de fazer?
- 3. Quando você acredita que optou pela arbitragem?**
- 4. O que você acha que chamou atenção nesta profissão?**
  - a. O que mais te motivou neste caminho?
- 5. Você gosta da arbitragem?**
- 6. Como foi para você fazer esta escolha?**
  - a. Você teve apoio da família?
  - b. Como foi deixar de ser um torcedor?
  - c. O que esta escolha lhe proporcionou na vida?
- 7. Como foi fazer o curso de arbitragem?**
- 8. Como você se capacita para exercer a função de árbitro?**
- 9. Você já pensou em desistir da carreira?**
  - a. Quais experiências você já teve?
- 10. Quais as escolhas mais difíceis e mais fáceis da carreira?**
- 11. Como você enxerga a carreira de arbitragem hoje?**
  - a. Principais dificuldades e facilidades?
- 12. Quais os cargos que você enxerga hoje na arbitragem?**
  - a. Existem *status* na profissão?
  - b. Que Instituições estão envolvidas com a carreira do árbitro?



## **APÊNDICE C – ROTEIRO TERCEIRA ENTREVISTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Escola de Administração

Trabalho de Conclusão de Curso

Lucas Guimarães Rechatiko Horn

2015

Roteiro de Entrevista Narrativa Episódica (Temática)

Planejamento de Carreira

- 1. Como funciona o processo de classificação e crescimento dos árbitros?**
  - a. E o *ranking*?
  - b. O que você pensa dos critérios de crescimento e promoção?
  - c. Como é a relação dos árbitros frente à concorrência?
- 2. O que você faz para crescer na carreira?**
- 3. Financeiramente, como você enxerga a arbitragem?**
  - a. Você tem algum outro emprego?
  - b. Como se sustenta?
- 4. Você enxerga alguma mudança nas atuais perspectivas da carreira?**
  - a. O que você gostaria que mudasse?
- 5. Quais os planos para o futuro?**
- 6. O que você pensa dos critérios?**
- 7. Você planeja a sua carreira?**
- 8. Como você se vê no futuro?**
- 9. Aonde você gostaria de chegar?**