



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

CONDIÇÕES LABORAIS, MOTIVAÇÃO E CONCILIAÇÃO VIDA
PESSOAL-PROFISSIONAL DOS TREINADORES DE FUTEBOL
DE FORMAÇÃO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO

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

Bárbara Cristina Silva Miranda

Porto, julho de 2021



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

CONDIÇÕES LABORAIS, MOTIVAÇÃO E CONCILIAÇÃO VIDA
PESSOAL-PROFISSIONAL DOS TREINADORES DE FUTEBOL
DE FORMAÇÃO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO

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

Bárbara Cristina Silva Miranda

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Professora Doutora Catarina Morais

Porto, julho de 2021

Agradecimentos

À minha família, pais e irmã, por serem o meu porto seguro e a base de tudo. Sempre presentes nesta minha caminhada, sem nunca me deixarem baixar os braços. Os que sempre aguentaram as minhas frustrações e angústias e, mesmo assim, me incentivaram sempre a continuar. Os que tornaram todo este percurso possível. Todo este trabalho é dedicado a eles e ao esforço que fizeram por me proporcionarem este percurso académico.

Ao Pedro, pelo amor, paciência e apoio incondicionais ao longo destes dois anos. Obrigada pela motivação, e por conseguires que acredite sempre em mim.

Às Professoras Catarina Morais e Filipa Sobral, orientadoras da dissertação, pelo acompanhamento durante todo o percurso e pelos ensinamentos durante o Mestrado.

A todos os outros professores da faculdade de Educação e Psicologia pelos ensinamentos, pela partilha e paciência com que abraçam os nossos desafios. Foi um privilégio fazer parte desta faculdade durante estes cinco anos.

Aos meus colegas de Licenciatura e Mestrado, pela partilha deste percurso.

Por fim, mas não menos importante, agradecer a todos os profissionais que participaram neste estudo pela simpatia, disponibilidade e partilha de experiências.

“I can no other answer make but thanks, and thanks, and ever thanks.”

William Shakespeare

Resumo

Esta investigação surge para analisar as temáticas das condições laborais, da motivação e da conciliação vida pessoal-profissional, a partir das perceções de treinadores de futebol de formação. De carácter exploratório, este estudo teve como principal objetivo compreender as perceções relativas às condições laborais, as perceções de motivação e a perceção de conciliação vida pessoal-profissional dos treinadores de futebol de formação. O estudo utiliza o método qualitativo, tendo sido realizadas nove entrevistas individuais semiestruturadas. Os dados foram analisados e tratados com auxílio do NVivo 12. Os resultados indicam que apesar dos participantes percecionarem uma elevada perceção de conflito vida pessoal-profissional e ao mesmo tempo percecionarem negativamente as suas condições laborais, experienciam igualmente motivação para continuar a exercer a atividade de treinadores de futebol de formação. Para além disso também conseguimos concluir, a partir dos resultados obtidos, que a maioria dos participantes tem outra atividade laboral para além da atividade de treinador de futebol de formação. Por fim, apresentam-se algumas limitações e sugestões para investigações futuras.

Palavras-Chave: Condições Laborais; Motivação; Conciliação Vida Pessoal-Profissional; Treinadores de Futebol de Formação

Abstract

This investigation intends to analyze the themes of working conditions, motivation, and balance between personal and professional life, from the perception of soccer coaches in training. This exploratory study aimed to understand the perceptions inherent to working conditions, the perceptions of motivation, and the perception of balance between personal and professional life of soccer coaches in training. The study uses the qualitative method, and nine individual semi-structured interviews were conducted. Data were analyzed and processed using the NVivo 12 software. The results indicate that although the participants denote a high perception of personal-professional conflict in life and at the same time negatively perceive their working conditions, they also feel motivated to continue exercising the activity of training soccer coaches. In addition to this, we were also able to conclude that most participants have another work activity besides the activity of football training coach. Finally, it is presented some limitations and suggestions for future investigations.

Key words: Working Conditions; Motivation; Work Life Balance; Training Soccer Coaches

Índice

Introdução.....	11
Enquadramento Teórico	12
Condições laborais.....	12
Motivação	13
Conciliação Vida Pessoal-Profissional.....	16
Método	18
Desenho da Investigação	18
Participantes.....	18
Instrumentos	19
Procedimento	19
Recolha dos Dados	19
Análise dos Dados	20
Apresentação e Discussão dos Resultados.....	21
Conclusão	28

Índice de Anexos

Anexos	32
Anexo A – Guião de Entrevista	33
Anexo B – Consentimento Informado	36
Anexo C – Questionário Sócio-demográfico	37
Anexo D - Sistema de Categorias	38
Anexo E – Descrição do Sistema de Categorias.....	39
Anexo F – Matriz categorias de condições laborais x acumulação de atividades profissionais	47
Anexo G – Matriz categorias condições laborais x categorias de motivação para ser treinador	48
Anexo H – Matriz categorias condições laborais x categorias de conciliação vida pessoal- profissional.....	49

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra	18
--	----

Índice de Figuras

Figura 1. Tipos de motivação, segundo a TAD.....	14
--	----

Índice de Abreviaturas

BLS - US Bureau of Labor Statistics

QI - Questões de Investigação

TAD - Teoria da Autodeterminação

Introdução

O trabalho representa, para o indivíduo, uma fonte importante para a sua socialização, identidade, legitimação do seu lazer e criação de ritmos quotidianos, sendo estes, factos preponderantes para o equilíbrio psicológico dos indivíduos (Sá, 2010).

Nos últimos anos assistiu-se, nos mercados de trabalho europeus, à emergência das denominadas “formas mais flexíveis de trabalho”, que se afastam dos contratos de trabalho convencionais. (Riso, 2010). Segundo Kalleberg (2009), esta situação destrutura a situação económica dos trabalhadores e de um modo mais lato, a organização da vida quotidiana impedindo os indivíduos de projetar o futuro com um mínimo de segurança e previsibilidade. Desta forma, o trabalho precário tornou a vida familiar mais precária e insegura.

Este contexto de precariedade é extensível à prática do futebol de formação em Portugal, mais especificamente aos treinadores. O que sabemos acerca deste contexto é que existe pouca segurança no emprego, pois os contratos podem e costumam ser rescindidos a meio ou no final da época desportiva, as organizações desportivas exigem longas horas de trabalho, esperam alto desempenho por parte do treinador e proporcionam pouca segurança no trabalho a longo prazo (Graham & Dixon 2017). Contudo, não existindo ainda muito conhecimento acerca destes treinadores, os objetivos gerais deste estudo passam por conhecer como é que estes, caracterizam as suas condições laborais e a sua conciliação vida pessoal-profissional e por fim, conhecer as motivações que os levam a envergar ou a manter esta atividade profissional. Além disso, pretende-se criar possíveis padrões relativamente às temáticas de estudo. Isto irá possibilitar um maior conhecimento acerca do perfil destes treinadores e será um ponto de partida para futuras investigações.

Enquadramento Teórico

Condições laborais

Uma das tendências mais notáveis na gestão da força de trabalho é a mudança de uma força de trabalho tradicional (trabalho a tempo inteiro e indeterminado) para o uso de trabalhadores contingentes. O BLS (US Bureau of Labor Statistics) define estes últimos, como trabalhadores que não têm contrato implícito ou explícito para emprego contínuo e não esperam que os seus empregos sejam de longo prazo (Johnson & Lake, 2019).

Esta tendência tem vindo a acentuar significativamente a precariedade do emprego em Portugal (Sá, 2010). De facto, estamos confrontados com um contexto económico, político e legislativo que permite e valida um conjunto de novas formas precárias de emprego através do desenvolvimento de novas formas de trabalho, como os contratos a tempo parcial, os contratos a termo, os contratos temporários e o recurso a prestadores de serviços (Sá, 2010). A criação destas formas “mais flexíveis de trabalho” tem sido defendida nos últimos anos pela União Europeia, com o objetivo de garantir a flexibilidade que permita o crescimento económico em mercados e economias globalizados (Sá, 2010). No entanto, estas formas de contratação são opostas ao modelo tradicional de contrato laboral, que asseguravam ao trabalhador um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social (reforma, subsídio de desemprego, férias, etc.), (Sá, 2010). Os trabalhadores com contratos que não seguem o modelo tradicional de contrato de trabalho, enfrentam desafios específicos, por exemplo, no que respeita à precariedade da sua situação profissional, à ausência de um plano de carreira fixo, ao menor número de oportunidades de formação e evolução na carreira e ao facto de terem mais dificuldades em conciliar a vida profissional e a vida privada, devido às características do trabalho atípico (Riso, 2010). Por consequência, o aumento da insegurança laboral está relacionada com estas “novas” formas de contratação, e refletem-se na insegurança quanto aos rendimentos futuros, e quanto ao risco de desemprego (Sá, 2010).

Em relação a Portugal, Rebelo (2004), ao analisar a precariedade laboral, seguindo uma metodologia qualitativa, constrói o perfil do trabalhador precário: mulheres, jovens, idosos, trabalhadores “pouco qualificados” e atuais licenciados. À semelhança de Rebelo (2004), Matos et al., (2011), também considera que é entre os jovens que estas configurações laborais mais se manifestam, devido ao facto de a generalização da precariedade ter atingido, em primeiro lugar, aqueles que acabam de ingressar no mercado de trabalho. Também num estudo de Letourneux (1996) sobre as situações em que o trabalho precário tem maior incidência nos países da União Europeia, a autora apresenta o perfil do trabalhador precário: jovens com menos de 25 anos,

mulheres e grupos profissionais menos qualificações. Apresenta também os sectores da economia e a dimensão das empresas onde este tipo de trabalho aparece com maior incidência, sendo estes, os sectores económicos de carácter sazonal (sector primário, hotelaria, restauração, construção) e pequenas empresas. Por outro lado, existe neste momento, uma fração cada vez maior de profissionais mais qualificados, em situação de precariedade laboral, devido ao facto de a precarização ser um processo em crescimento que afeta categorias sociais que antes estariam protegidas (Diogo, 2010).

Embora já exista um conhecimento na literatura, inerente aos trabalhadores contingentes, existe escassez de informação acerca destes trabalhadores quando desempenham o papel de líder. Todavia, conseguimos encontrar nos Treinadores de Futebol de Formação o perfil destes trabalhadores em Portugal. Em geral os treinadores têm contratos de trabalho contingentes, que inúmeras vezes estão estritamente relacionados aos resultados do seu desempenho, ou seja, aos registos de ganhos e perdas (Mallet & Côté, 2006; Nissen, 2014).

Apesar de não existir um vasto conhecimento das condições laborais destes treinadores, podemos a partir de um estudo feito por Correia et al.,(2018), retirar algumas informações. Neste estudo verificou-se que a grande parte dos treinadores de formação eram jovens, com poucos anos de experiência, antigos praticantes da modalidade e por fim, que possuíam outra atividade profissional para além da atividade de treinadores (Correia et al., 2018).

Este estudo torna-se relevante, pois será explorado aquilo que são as perspetivas de trabalhadores contingentes que desempenham o papel de líder (Treinadores de Futebol de Formação), relativamente às suas condições laborais, bem como à motivação para desempenhar esta profissão e por fim a conciliação que existe entre a vida pessoal e profissional destes trabalhadores.

Assim surge a primeira questão de investigação do estudo:

QI: Como é que os treinadores de futebol de formação caracterizam as suas condições laborais?

Motivação

O conceito de motivação flutua desde a resposta dos indivíduos a estímulos externos até atitudes e comportamentos desencadeados por estímulos originados no inconsciente (Gomes & Quelhas, 2003). Portanto, é uma preocupação preeminente para aqueles que exercem funções que envolvem a mobilização de outras pessoas para agir (Deci & Ryan, 2000).

A teoria da autodeterminação (TAD) abordou, durante décadas, as ligações entre a motivação, o desempenho e o comportamento dos colaboradores nas organizações (Deci et al., 2017). Sendo um dos objetivos deste estudo perceber o que leva os trabalhadores contingentes,

neste caso concreto, os Treinadores de Futebol de Formação, a manterem a sua situação laboral, iremos utilizar a TAD, como forma de clarificar este objetivo.

A TAD sugere especificamente que, tanto o desempenho dos colaboradores como o seu bem-estar são afetados pelo tipo de motivação que, eles têm para suas atividades de trabalho (Deci et al., 2017). O quadro conceptual desta teoria propõe a motivação como um “continuum” caracterizado por níveis de autodeterminação, desde o menos autodeterminado (desmotivação e motivação extrínseca) ao mais autodeterminado (motivação intrínseca). A motivação intrínseca constrói-se voluntariamente da disposição do Homem para o desafio, para a exploração, para o desenvolvimento de competências sociais e cognitivas, e que é a base da sua vitalidade e alegria perante a vida (Ryan & Deci, 2000). Quando intrinsecamente motivado, são as experiências espontâneas de interesse e prazer decorrentes da atividade que fornecem as "recompensas" (Deci et al., 2017). Por outro lado, a motivação extrínseca define a realização de algo como um meio para conseguir alcançar um fim diferente da atividade em si (Deci & Ryan, 2000). Assim, é possível diferenciar quatro formas de motivação extrínseca caracterizada em cada caso, por um tipo específico de regulação do comportamento (Ryan & Deci, 2000; Vansteenkiste et al., 2010) (Figura 1).

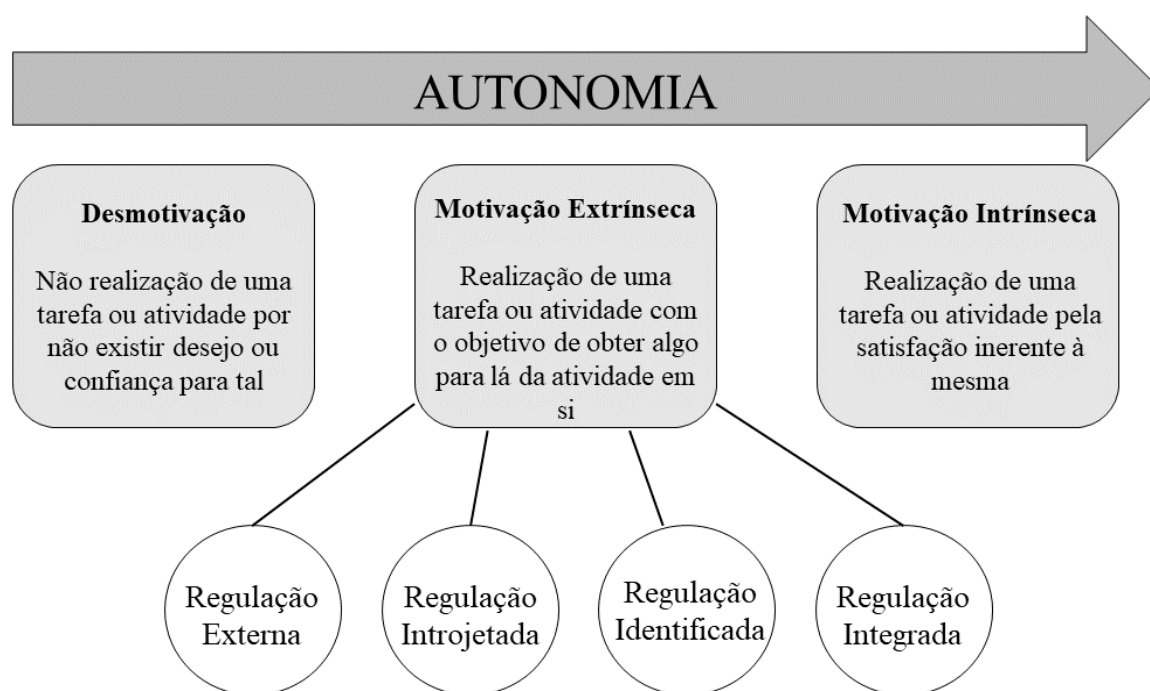


Figura 1. Tipos de motivação, segundo a TAD

Nota: Representação gráfica baseada nos gráficos e definições presentes em: Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci 2020

A regulação externa é aquela que mais se afasta das características da motivação intrínseca e é caracterizada pela busca de fins concretos e pré-determinados pelo indivíduo. Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Dessa forma, o valor do comportamento não é interiorizado na sua totalidade e os indivíduos tem determinado comportamento somente para satisfazer uma exigência externa (Ryan & Deci, 2000). Na regulação Introjetada, a regulação é tomada e reconhecida pela pessoa que, no entanto, não a encara como sua, havendo um maior afastamento entre esta motivação e a auto-determinação do indivíduo (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Seguidamente, temos a regulação identificada, onde há uma identificação do indivíduo com aquilo que lhe é solicitado praticando assim, as suas ações em congruência com os seus objetivos e identidade pessoal (Gagné & Deci, 2005). Por fim, a regulação integrada apresenta-se como a forma mais completa de interiorizar as motivações externas. Assim, aquilo que era totalmente uma regulação externa transforma-se numa auto-regulação, resultando numa motivação extrínseca auto-determinada (Deci & Ryan, 2000).

Em suma, a expectativa geral da TAD é de que, formas mais autónomas de motivação irão prever maior persistência, qualidade de desempenho e bem-estar ao longo do tempo do que formas controladas, e que cada uma dessas formas de motivação será sistematicamente relacionada a estilos de liderança, condições de trabalho e contingências salariais (Deci et al., 2017).

Um princípio importante desta teoria prende-se com o desenvolvimento humano, ou seja, para que os humanos se desenvolvam e funcionem de maneira ideal, o contexto social deve apoiar as suas necessidades psicológicas básicas, sendo estas a competência, a autonomia e o relacionamento (Deci et al., 2017). A competência diz respeito ao sentimento de domínio, um senso de que se pode ter sucesso e crescer. A necessidade de competência é mais bem satisfeita em ambientes bem estruturados que oferecem desafios ideais, feedback positivo e oportunidades de crescimento (Deci & Ryan, 2020). A autonomia diz respeito a um senso de iniciativa e propriedade nas próprias ações. É apoiado por experiências de interesse e valor e minado por experiências de ser controlado externamente, seja por recompensas ou punições (Deci & Ryan, 2020). Finalmente, o relacionamento diz respeito a um sentimento de pertença e conexão. É facilitado pela transmissão de respeito e carinho. Frustrar qualquer uma destas três necessidades básicas é visto como prejudicial à motivação e ao bem-estar (Deci & Ryan, 2020).

Estudos com trabalhadores portugueses mostraram que estes valorizam a segurança no trabalho e têm preferência por uma maior estabilidade no emprego (Chambel, 2013; Duke, 2013). Assim, uma vez que o trabalho contingente vai contra esses valores, a motivação intrínseca representa uma possível razão para manter o trabalho contingente, se este oferecer

satisfação intrínseca, alto nível de autonomia e independência de contingências externas (De Jong & Schalk, 2010; Lopes & Chambel, 2014).

Fazendo o paralelismo com o que foi referido anteriormente, acerca das condições laborais e da insegurança laboral que os trabalhadores contingentes vivem, e sabendo que os Treinadores de Futebol de Formação partilham destas condições, torna-se importante conhecer a motivação desta amostra, de forma a perceber o que motiva estes trabalhadores a permanecerem nesta situação laboral. Este estudo torna-se ainda mais interessante, pelo facto de existir uma escassez na literatura relativamente a esta amostra, pois pode ser um ponto de partida para próximas investigações.

Aqui surge a segunda questão de investigação:

QII: Quais as motivações dos treinadores de futebol de formação?

Conciliação Vida Pessoal-Profissional

A perspetiva de conciliação vida pessoal-profissional, caracteriza-se por uma relação bidirecional, havendo interferência do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no trabalho (Vieira et al., 2013). Consequentemente, a relação entre a vida profissional e a vida pessoal é extremamente importante, uma vez que não é apenas o equilíbrio entre as duas dimensões que afeta o trabalhador nos seus níveis de bem-estar, nas suas atitudes e nos seus comportamentos, mas também porque o equilíbrio se encontra dependente do ambiente organizacional (Chambel & Ribeiro, 2014). É fundamental que se tenha em consideração todas as dimensões da vida de um indivíduo, pois conciliar o trabalho e a vida pessoal requer tempo para o trabalho, a família, os amigos, a comunidade e as atividades de lazer (Gurvis & Patterson, 2005).

Apesar de tudo, pode existir conflito entre a vida pessoal e a vida profissional, que surge, normalmente, através de pressões simultâneas dos domínios do trabalho e da família que se tornam incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Por causa desta incompatibilidade, a participação num papel torna-se mais difícil em virtude da participação no outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Uma abordagem capaz de explicar as causas que estão por detrás deste conflito é a hipótese de escassez ou esgotamento. Esta sugere que cada pessoa possui uma quantidade fixa de recursos físicos e psicológicos e, portanto, pode satisfazer diferentes domínios da vida apenas parcialmente (Graves et al., 2007 cit.in Koubova & Buchko, 2013).

No entanto, Sieber (1974) argumentou que podem existir alguns resultados positivos relativamente ao conflitos entre estes papéis, e que, podem acontecer de quatro maneiras: (1) várias funções fornecem aos indivíduos liberdades, direitos, capital social e acesso a recursos que, de outra forma, estariam fora dos limites do indivíduo (privilégios de função), (2) várias funções fornecem um *buffer* contra falhas em qualquer função única (segurança de cargo), (3)

a acumulação de funções leva a uma acumulação de recursos tangíveis e sociais que são transferíveis e, assim, aumentam a capacidade de cumprir as obrigações de outras funções no sistema de funções (aprimoramento de cargo e do desempenho da função). Finalmente, (4) vários papéis podem levar a um aumento geral da autoconcepção e a uma expansão saudável da personalidade (isto é, enriquecimento da personalidade) (Graham & Dixon, 2017).

Não descartando a possibilidade de os dois papéis trazerem benefícios para ambos os contextos, o modelo fundamental de Greenhaus e Powell (2006) propõem que o papel do trabalho na vida pessoal pode beneficiar positivamente o papel da vida pessoal no trabalho de maneiras instrumentais e afetivas. O caminho instrumental sugere que os recursos gerados numa função, por exemplo, habilidades e perspetivas, recursos psicológicos e físicos, recursos de capital social, flexibilidade e recursos materiais, promovem diretamente maior desempenho noutra função. O caminho afetivo postula que, quando os indivíduos recebem recursos desejáveis de um determinado papel, eles efetivamente têm um impacto positivo, o que aumenta o seu desempenho noutros papéis da vida (Graham & Dixon, 2017).

Assim, o papel desempenhado pelo treinador de futebol de formação tem um cronograma altamente inflexível de treinos e jogos que não podem facilmente ser ajustados. Um campeonato de formação tem, em média, vinte cinco a trinta jornadas. Isto implica que haja pelo menos um jogo por cada fim de semana, retirando as épocas festivas, como o Natal e a Páscoa. Para além do campeonato, algumas equipas participam noutras competições, como a taça do País de origem, o que faz com que tenham mais jogos para além dos jogos da liga, que se mantêm aos fins de semana. Consequentemente, o papel da vida pessoal é forçado a conformar-se com o papel de treinador. Como resultado, os treinadores experimentam altos níveis de tensão e conflito ao tentarem gerir as expectativas e responsabilidades de ambas as vidas (Graham & Dixon, 2017).

Como foi referido anteriormente, estes treinadores experienciam situações laborais contingentes e segundo o estudo feito por Correia et al. (2018), sabemos que muitas vezes desempenham esta função, como uma segunda profissão ou atividade de tempos livres, que pode acabar por se sobrepor à vida pessoal que é absorvida por esta atividade. Deste modo, torna-se relevante estudar nesta amostra a conciliação da vida pessoal-profissional, de forma a perceber como estes profissionais fazem esta conciliação. Assim surge a terceira e última questão de investigação deste estudo:

QIII: Quais as perspetivas de conciliação/conflito vida pessoal-profissional dos treinadores de futebol de formação?

Método

Desenho da Investigação

A presente investigação, de cariz qualitativo, baseou a sua análise nas perceções dos participantes do estudo. Segundo Ritchie et al. (2013), a pesquisa qualitativa é uma abordagem naturalista e interpretativa que se preocupa em compreender os significados que as pessoas indexam a um fenómeno ou acontecimentos.

Tendo em conta as temáticas deste estudo, as condições laborais, a motivação e a conciliação vida pessoal-profissional, esta opção metodológica é fundamental, pelo facto de ser essencial o conhecimento das condições laborais destes trabalhadores contingentes (Treinadores de Futebol de Formação), de forma a perceber de que forma estes profissionais se mantêm motivados para o desempenho da sua função, bem como, a capacidade de conciliar a vida pessoal e a vida profissional.

Participantes

Tendo em conta a amostra de carácter não probabilístico, os critérios de seleção foram definidos intencionalmente (Almeida & Freire, 2007). Deste modo, o único critério inclusivo no estudo foi: ser Treinador de Futebol de Formação em Portugal. Não foram definidos critérios que digam respeito ao sexo, idade, estado civil, agregado familiar e habilitações literárias.

Para este estudo, foi utilizada uma amostra constituída por 9 Treinadores de Futebol de Formação (N=9), cuja medida de idades é de 34,7 (mínimo 24 e máximo 42). De maneira a caracterizar a amostra de forma mais pormenorizada, foi elaborada a tabela 1.

Tabela 1

Caracterização Sociodemográfica da Amostra

		N
Género	Masculino	9
	Feminino	0
Idade	20-35	4
	36-45	5
Estado Civil	Solteiro/a	2
	Casado/a	6
	União de Facto	1
Número de Filhos	0	3
	1	2

	2	3
	3	1
Habilitações Académicas	Licenciatura	7
	Mestrado	2
Vínculo Laboral com o Clube	Sim	5
	Não	4

Instrumentos

No âmbito deste estudo, o grupo de investigação desenvolveu um guião de entrevista para os diferentes objetivos de estudo. Neste guião foram abordadas questões acerca do percurso profissional, da motivação, da conciliação vida pessoal-profissional e da liderança. Contudo, tal como será possível observar (cf. Anexo A), nem todas as perguntas foram tidas em consideração, devido aos objetivos e questões de investigação estabelecidas para este mesmo estudo.

A recolha de dados decorreu da realização de entrevistas semiestruturadas, constituindo-se como um dos principais métodos de recolha de dados na investigação qualitativa (Creswell & Poth, 2017). As entrevistas seguiram a sequência lógica das questões elaboradas, contudo foi também um momento conduzido pelos participantes através das suas vivências e reflexões. Foi elaborado um consentimento informado (cf. Anexo B), lido aos participantes antes da entrevista iniciar, através da plataforma *ZOOM*. Por fim, os dados sociodemográficos dos participantes, foram recolhidos num momento final da entrevista, através de um pequeno questionário (cf. Anexo C).

Procedimento

Recolha dos Dados

Para a realização das entrevistas, foram estabelecidos contactos com participantes que se enquadravam nos critérios de inclusão do estudo. Estes contactos partiram de contactos pessoais e posteriormente do método *snow-ball*. As entrevistas foram realizadas individualmente, a partir da plataforma *ZOOM*. No início da entrevista foram explicados os objetivos gerais das investigações e posteriormente foi lido ao participante o consentimento informado. Após o consentimento do participante, as entrevistas foram gravadas em formato áudio e vídeo.

Análise dos Dados

A análise dos dados iniciou-se com a transcrição das entrevistas, do formato áudio para escrito. Posteriormente, seguiu-se a leitura e codificação em papel das entrevistas, sendo depois transferido para o software NVivo 12, onde foi possível interpretar e codificar a informação com o objetivo de realizar o sistema de categorias.

A categorização começou por ser aberta, possibilitando criar conceitos acerca dos fenómenos, através do desdobramento e análise dos dados (Saldaña, 2011). Posteriormente, os conceitos foram agrupados em categorias, dando início à codificação axial, que permite que os dados sejam organizados baseado nas ligações entre as categorias que surgiram da codificação aberta (Saldaña, 2011). O sistema geral de categorias é apresentado no final para uma consulta pormenorizada (cf. Anexo D e E).

Apresentação e Discussão dos Resultados

A Apresentação dos dados será realizada tendo por base as questões de investigação previamente estabelecidas. Ao longo do capítulo será dada evidência aos dados relativos à temática em estudo, bem como o significado atribuído aos conceitos na perspectiva do participante. As respostas às questões de investigação serão elaboradas tendo como fio condutor códigos (destacados a *bold*), subcategorias (destacadas a sublinhado), atributos, e por fim alguns exemplos de dados (em itálico) considerados pertinentes. Simultaneamente, será feita a discussão dos resultados recorrendo a fragmentos de texto das entrevistas, bem como a referências teóricas que se considerem fundamentais.

QI: Como é que os treinadores de futebol de formação caracterizam as suas condições laborais?

Para responder a esta questão de investigação fez-se uma caracterização mais extensiva das subcategorias pertencentes à categoria **condições laborais** (diz respeito às diversas perceções dos participantes relativamente às suas condições de trabalho). No que toca às perceções salariais (diz respeito às perceções positivas e negativas referidas pelos participantes, relativamente aos seus salários), apenas cinco dos nove participantes se manifestaram relativamente a este aspeto, sendo que a maioria, quatro deles, de forma negativa [e.g., “*Nós não temos capacidade para sustentar ninguém. O que se paga na formação é muito pouco, ou seja, o nosso objetivo é estar ali, mas sempre prontos para dar o salto para algum sítio, e de preferência algum sítio que nos dê capacidade, dê-nos segurança financeira.*” (R); “*É isso que eu digo, infelizmente a formação ou o futebol formativo em Portugal não permite que se viva apenas e só do contexto do futebol.*” (TA); “*Aliás estão para me pagar três meses de salário, mas pronto.*” (L)] e apenas, um participante, se manifestou de forma positiva [e.g., “*Penso, que somos bem remunerados, ao nível do panorama geral que vejo e considero que o clube paga sempre, considero que é um clube que é um exemplo a esse nível.*” (DG).]

No que diz respeito à subcategoria recursos materiais (perceções dos recursos materiais no clube vista como as condições que lhe são dadas para desempenhar o seu papel de treinador), quatro dos participantes manifestaram perceções negativas [e.g., “*Não temos um balneário, temos menos bolas, os pais compravam as garrafas de água, o material não chegava, interrompiam-nos o treino a meio porque tinham que trocar as redes das balizas, desligavam-nos as luzes porque a equipa A não estava a treinar.*” (L); “*São treinos curtos, muita gente num campo e muitas vezes o campo dividido a meio...*” (R); “*Continuo a dizer que é inconcebível*

estarmos a disputar ainda que de uma forma distrital, ah, uma competição com bolas diferentes, não consigo perceber como é que não há um critério para o uso de bola. Já temos um campo que ora é grande, ora é pequeno, ora é curto, ora é comprido, depois ainda temos a bola que acaba por ser uma diferença.” (TC)], e dois participantes mencionaram suporte material positivo [e.g., *“Eu considero que temos umas condições excelentes para a prática da modalidade, ao nível dos recursos materiais”* (DG); *“Em termos de material, eu não tenho dúvida nenhuma que neste momento não falta material ao X, nem, nem condições de trabalho”* (TA).

Ao nível da subcategoria dos recursos humanos (perceções relativamente ao staff e apoio técnico no Clube), dos quatro que fizeram referência a esta subcategoria, todos eles manifestaram perceções positivas [e.g., *“Os recursos humanos eram bons, estamos a falar aqui de treinadores e coordenadores técnicos, fisioterapeutas também tinham dois ou três. Os recursos humanos ali eram muito bons sim.”* (L); *“Temos outro adjunto, que faz toda a preparação do da parte física do treino. Prepara no fundo todas as atividades para reforço muscular, para prevenção de lesão. Também temos o X que, que é o responsável pelo departamento médico, depois temos o Y que é o treinador de guarda-redes. Por fim o departamento que tem 2 pessoas, que representam o departamento que tem tudo a ver com análise de dados.”* (RB)].

Na subcategoria de qualidade de relação com a equipa de trabalho (relações interpessoais positivas no clube como algo valorizado na vida profissional) dos cinco participantes que referenciarão este aspeto, todos eles a mencionaram de uma forma positiva e valorizada [e.g., *“É uma relação de proximidade estou sempre em contacto com os meus treinadores, acabas por partilhar muitas horas com eles.”* (L); *“A minha relação com todos eles é perfeita, caso contrário, não trabalhariam comigo.”* (RB); *“em relação ao manager da nossa equipa, ah, a relação é bastante próxima porque todos os dias convivemos, todos os dias estamos juntos e não há, nem há muita distância em relação a ele. É uma relação super cordial de amizade até, é alguém que com quem eu convivia diariamente.”* (TS)].

Relativamente à última subcategoria, a precaridade do trabalho, apenas um participante se manifestou [e.g., *“O que eu menos gosto é fácil, na minha forma de ver, que é a instabilidade que nós temos, quero eu dizer, quanto mais acima nós estamos, mais instável é o nosso trabalho, ou seja, menos certezas nós temos em termos profissionais.”* (R)].

Por fim, uma das informações que foi possível obter, a partir do questionário sociodemográfico, e que é importante incluir para responder à presente questão de investigação, prende-se com o facto de existir ou não um vínculo laboral entre o treinador e o clube

desportivo. Com as respostas dos participantes foi possível concluir, que cinco dos participantes tem contrato com o clube e os restantes quatro não apresentam qualquer vínculo laboral. Foi ainda criada uma Matriz no NVivo para cruzar dois atributos (sem vínculo laboral vs com contrato), com a subcategoria acumulação de atividades profissionais (quando os participantes tem mais do que uma atividade profissional, pois as condições laborais que lhe são dadas na qualidade de treinador não são suficientes suportar o dia-a-dia), pertencente à subcategoria conflito vida pessoal-profissional (diz respeito às perceções dos participantes onde existem pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, onde a participação num dos papéis é dificultada pela participação no outro papel), (cf. Anexo F). Verificou-se que, quer exista vínculo laboral ou não, a maioria dos participantes possui outra atividade laboral, para além da de treinador de futebol de formação [e.g., “tenho outra profissão, é lojista, trabalho numa loja” (G); “Tenho a atividade paralela de sou técnico superior numa câmara municipal do gabinete de desporto” (TC)].

Como forma de conclusão, apesar de nem todos os participantes se terem manifestado em todas as subcategorias apresentadas, conseguimos encontrar aqui alguns padrões de como estes treinadores caracterizam as suas condições laborais. A maioria dos participantes manifestou perceções negativas relativamente aos seus salários e aos recursos materiais fornecidos pelo clube, para que possam desempenhar em pleno a sua função. Quase todos os participantes, possuem outra atividade laboral para além da de treinador de futebol de formação. Ao nível da precaridade do trabalho, houve manifestações de insegurança laboral. E por fim, as perceções positivas existentes prenderam-se com a qualidade da relação com a equipa de trabalho e com os recursos humanos fornecidos pelo clube. Os padrões que aqui foram encontrados vão de encontro à visão de Cattani e Holzmann (2006), acerca do trabalho precário, que apresenta ausência ou redução de garantias do trabalho, salários atípicos e qualidade no desempenho do mesmo. Vão de encontro, também, ao estudo feito por Correia et al. (2018), na medida em que os treinadores possuem mais do que uma atividade profissional.

QII: Quais as motivações dos treinadores de futebol de formação?

No sentido de responder a esta questão de investigação, foi elaborado através do NVivo, um conjunto de oito atributos (perceções salariais positivas; perceções salariais negativas; perceção de suporte material positivo; perceção de suporte material negativo; perceção de suporte humano positivo; perceção de suporte humano negativo; sem vínculo laboral; com contrato), tendo por base a categoria de **condições laborais**. Seguidamente, através de uma

Matriz no Nvivo, foi possível cruzar estes atributos com as subcategorias (gosto pela competitividade; gosto pelo futebol; gosto pela formação de crianças e jovens) da categoria **motivação para ser treinador**, (cf. Anexo G). Assim, verificou-se que para além das percepções salariais e suporte humano negativos e da não existência de vínculo laboral, a motivação mais predominante nestes treinadores é o gosto pelo futebol (quando o gosto pelo Futebol motiva o participante a ser treinador de futebol de formação) [e.g., *“Foi o facto de ter jogado e toda a minha vida esteve ligado ao futebol enquanto jogador numa primeira fase e acabei por também me, por ter essa paixão pelo jogo bastante presente o que me levou a seguir também o curso de desporto numa faculdade direccionada sobretudo para o treino”* (TS); *“Olha acima de tudo o gosto pela modalidade”* (G)] e o gosto pela formação de crianças e jovens (quando o gosto pela formação de crianças e jovens motiva o participante a ser treinador de futebol de formação) [e.g., *“tinha o gosto de ser professor e sempre de crianças e jovens”* (LT); *“E depois, uma vez que também sou professor, e enverguei pela profissão de professor, pelo ensino, o futebol ou a formação não deixa de ser o ensino do futebol.”* (TA). De notar que as motivações encontradas (gosto pelo futebol; gosto pela formação de crianças e jovens; gosto pela competitividade), todas elas remetem para a motivação intrínseca e em nenhuma entrevista foi encontrada motivação extrínseca. Isto torna-se importante, pois apesar destes treinadores não terem as melhores condições laborais, a nível salarial, de suporte material e de vínculo laboral, mesmo assim, envergam por esta profissão. Estes resultados vão de encontro às perspetivas de De Jong e Schalk (2010) e de Lopes e Chambel (2014) acerca da motivação intrínseca representar uma possível razão para manter o trabalho contingente, se este oferecer satisfação intrínseca e independência de contingências externas.

QIII: Quais as perspetivas de conciliação/conflito vida pessoal-profissional dos treinadores de futebol de formação?

Para responder a esta questão de investigação fez-se, uma descrição das subcategorias que pertencem à categoria **conciliação vida pessoal-profissional** (consiste nas várias experiências sentidas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, nomeadamente os aspetos positivos e negativos dessa conciliação). Temos três grandes subcategorias: conciliação positiva vida pessoal-profissional; conflito vida pessoal-profissional e responsabilidades familiares.

Na conciliação positiva vida pessoal-profissional (diz respeito às percepções dos participantes relativamente ao equilíbrio positivo que é percecionado entre a vida pessoal e

profissional), tivemos sete participantes que a referenciaram [e.g., “*então fui trabalhar e então sempre conciliei o futebol, com os estudos, o futebol e os estudos com o trabalho.*” (G); “*é preciso realmente saber fechar caixas, ou seja, saio do meu trabalho fecho uma caixa, e abre a caixa do treino, sai do treino e abre a caixa da família. Eu tenho muito essa capacidade de não as ligar, ou seja, é que somos diga, eu sinto que me transformam, vocês até pensam que eu faço aquilo a tempo inteiro, que sou pai a tempo inteiro, que sou o treinador a tempo inteiro, que sou técnico, neste caso da autarquia, a tempo inteiro, porque realmente eu não confundo as coisas e desligo-me completamente.*” (RB)]. Dentro da conciliação positiva vida pessoal-profissional, inclui mais uma subcategoria referente à rede de suporte (quando a rede de suporte é positiva para a conciliação da vida pessoal com a vida profissional), em que quatro dos participantes se manifestaram de forma positiva [e.g., “*Ou seja, muito pouco tempo restava para fazer outras coisas, obviamente estar com amigos e estar com a namorada e ela sempre percebeu isso.*” (R); “*e depois temos o lado familiar, que acaba por ser essencial neste percurso não é, porque tem que haver um, ah, no meu lado acaba por ser tudo mais fácil porque todo o meu envolvente está ciente daquilo que são as minhas expetativas e cada um também tem as suas expetativas e eu acho que no meu meio familiar todos nos apoiamos uns aos outros e eu acho que isso é essencial para que nós consigamos ir atrás dos nossos processos, os nossos sonhos, não tenha qualquer tipo de entrave, problema.*” (G)].

No que se refere ao conflito vida pessoal-profissional (diz respeito às perceções dos participantes onde existem pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, onde a participação num dos papéis é dificultada pela participação no outro papel), três participantes demonstraram esta conflito [e.g., “*A vida pessoal depois é a que sofre mais, por isso é que eu estava a dizer ainda agora que a nível familiar acho que é o mais difícil gerir. Porque qualquer coisa que eu esteja a ver na televisão eu não estou lá, qualquer coisa que eu esteja a falar com a minha mulher eu não estou lá, a minha cabeça está sempre a deambular por outros lados.*” (L); “*A vida pessoal basicamente é das 21h em diante. Mas não há muita, não há uma grande separação entre a vida pessoal e a vida profissional, porque muitas vezes estamos, estamos com a família e constantemente nos estão a telefonar para algum problema, algum pai está-nos a ligar, algum empresário está-nos a ligar, a equipa técnica está-nos a ligar porque teve dúvida nalguma coisa, o que é que vamos fazer amanhã o que é que não vamos, o que é que correu bem hoje, o que é que correu mal.*” (TA)]. No conflito vida pessoal-profissional, também foram adicionada duas subcategorias: a acumulação de atividades profissional e as longas horas de trabalho. A acumulação de atividades profissionais (quando os participantes tem mais do que uma atividade profissional, pois as condições laborais que lhe são dadas na

qualidade de treinador não são suficientes suportar o dia-a-dia.), foi manifestada por sete participantes [e.g., *“Tenho a atividade paralela de sou técnico superior numa câmara municipal do gabinete de desporto”* (TC); *“tenho outra profissão, é lojista, trabalho numa loja”* (G)]. Relativamente às longas horas de trabalho (quando as longas horas de trabalho são vistas como motivo de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal), houve cinco participantes que se manifestaram [e.g., *“Depois de os por as dormir às 22h30, até as 02h da manhã preparava o treino do dia seguinte, refletia novamente sobre o treino, trocava mensagens com a minha equipa técnica, via algum vídeo que tivesse de ver. Isto sempre de segunda a sexta.”* (LT); *“No fundo é isso, o dia começa cedo, sete e meia, oito horas, quando vou levar a minha filhota à escola e antes das dez e meia, onze chegar a casa, portanto é um bocadinho desgastante.”* (TS)].

Por último, relativamente à subcategoria responsabilidades familiares (quando os participantes referem ter responsabilidades familiares), apenas três participantes fizeram referência às suas responsabilidades familiares, sem fazer qualquer tipo de conotação positiva ou negativa [e.g., *“Já tenho dois filhos, por isso acordo às 7h da manhã trato deles e levo-os ao infantário.”* (LT); *“Eu tenho 2 filhos, tenho que ver que há um conjunto de responsabilidades associadas à educação das crianças, que nos obriga a que tínhamos que ter um papel ativo e não passivo.”* (RB)].

Para esta questão de investigação foi criada a partir do NVivo uma Matriz, na qual foi possível cruzar os atributos anteriormente criados (perceções salariais positivas; perceções salariais negativas; perceção de suporte material positivo; perceção de suporte material negativo; perceção de suporte humano positivo; perceção de suporte humano negativo; sem vínculo laboral; com contrato), com as subcategorias conciliação positiva vida pessoal-profissional e conflito vida pessoal-profissional pertencentes à categoria **conciliação vida pessoal-profissional** (cf. Anexo H). No que diz respeito às perceções salariais positivas, nenhum participante manifestou, simultaneamente, conflito vida pessoal-profissional. Por outro lado, perceções salariais negativas coexistem sobretudo com casos onde os participantes reportam maior conflito vida pessoal-profissional.

Relativamente à perceção de suporte material, existe um maior número de participantes com perceções de suporte material negativas, no entanto estas perceções não aprecem ser um fator determinante para a conciliação positiva da vida pessoal-profissional ou para o conflito vida pessoal-profissional, visto não existir diferença no número de participantes que se manifestaram nestas categorias.

No que concerne às percepções de suporte humano, nenhum dos participantes referiu percepções negativas do mesmo, tendo-se mostrado uma maior prevalência na existência de conflito vida pessoal-profissional quando as percepções de um suporte humano são positivas.

Por fim, relativamente à não existência de vínculo laboral, existiu um maior número de participantes a referir conflito da vida pessoal-profissional. Por outro lado, participantes com contrato, referiram maioritariamente, conciliação positiva vida pessoal-profissional, no entanto alguns participantes remeteram para o conflito vida pessoal-profissional. O facto de os participantes terem referenciado que mesmo com contrato laboral com o clube, experienciam conflito vida pessoal-profissional, pode dizer-nos que este contrato pode ter condições de trabalho precárias, o que leva a existir, mesmo assim, este conflito.

Como forma de conclusão existem aqui alguns padrões relativamente às perspetivas de conciliação/conflito destes treinadores. O conflito vida pessoal-profissional acontece sobretudo nos casos em que são relatadas percepções negativas quanto aos salários, ao suporte material e à existência ou não de vínculo laboral. Por outro lado, a conciliação vida pessoal-profissional é facilitada pela existência de contrato laboral. Pelo que foi descrito acima, o facto de estes treinadores possuíram acumulação de atividades profissionais faz com que haja, muitas vezes, sobreposição da vida profissional na vida pessoal.

Conclusão

Os resultados da presente investigação evidenciaram que os treinadores de futebol de formação apresentam perceções negativas relativamente às suas condições laborais e incompatibilidade entre a vida pessoal e a vida profissional, bem como dificuldade as duas esferas da sua vida, o que remete para um conflito vida pessoal- profissional percecionado pelos mesmos.

Apesar deste conflito e das perceções negativas relativamente às suas condições laborais, estes profissionais mantêm-se nesta situação laboral pela motivação intrínseca que têm para tal, quer seja o gosto pelo futebol, o gosto pela competitividade ou o gosto pela formação de crianças e jovens [e.g., “*Ainda assim eu prescindí de envergar para um lado que me pagasse mais para ir atrás de uma coisa que é algo que eu gosto.*”(G)]. Neste estudo apenas foi encontrada motivação intrínseca, o que nos leva a fazer o paralelismo com a literatura à luz de De Jong e Schalk (2010) e de Lopes e Chambel (2014) que nos diz que, a motivação intrínseca representar uma possível razão para manter o trabalho contingente. O tipo de motivação encontrada, é construída voluntariamente da disposição do Homem para o desafio, para o desenvolvimento de competências sociais e cognitivas, e que é a base da sua vitalidade e alegria perante a vida. (Ryan & Deci, 2000).

Relativamente às limitações do estudo, é possível referir o número de participantes (n=9). O facto de ser uma amostra pequena faz com que não exista tanta diversidade dentro da própria amostra, os resultados não são tão abrangentes e a amostra não é representativa dos profissionais com esta atividade profissional.

Para investigações futuras, seria interessante estudar treinadores de futebol de formação de todos os escalões, para perceber se existe diferenças ao nível das condições laborais, de motivação e de conciliação vida pessoal-profissional. Perceber se todos os escalões tem as mesmas condições, e não tendo, perceber o porquê.

Para concluir, creio que este estudo possa ter sido um ponto de partida para eventuais estudos futuros acerca destes profissionais.

Referências Bibliográficas

- Almeida, L., & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (5ª ed.). Psiquilíbrios Edições.
- Cattani, A. D., & Holzmann, L. (2006). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Editora da UFRGS.
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. (2014). *A relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Editora RH.
- Correia, G., Mendes, V., Severino, A., Pereira, A., Figueiredo, T., Figueira, A., & Espada, M. (2018). Caracterização dos treinadores de futebol no distrito de Setúbal. *Medi@ções: Revista Online da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal*, 6, 66-76.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4ª ED.). Sage Publications, Inc.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Diogo, F. (2010). Precários voláteis e trajetórias de emprego em carrossel, o caso dos beneficiários do RSI. In *Forum Sociológico. Série II* (No. 20, pp. 29-38). CESNOVA.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gomes, A. A. P., & Quelhas, O. L. G. (2003). A motivação no ambiente organizacional. *Revista Produção Online*, 3(3).
- Graham, J. A., & Dixon, M. A. (2017). Work–Family Balance Among Coach-Fathers: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies. *Journal of Sport Management*, 31(3), 288–305. <https://doi.org/10.1123/jsm.2016-0117>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gurvis, J., & Patterson, G. (2005). Balancing act: Finding equilibrium between work and life. *Leadership in Action*, 24(6), 4–9. <https://doi.org/10.1002/lia.1091>

- Johnson, D., & Lake, C. J. (2019). Contingent worker monetary influence, work attitudes and behavior. *Personnel Review*, 48(7), 1669–1684. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2018-0170>
- Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(69), 21–30. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance. *Management Research Review*, 36(7), 700–719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for Being Temporary Agency Worker: Validity Study of One Measure According to The Self-Determination Theory. *Social Indicators Research*, 116(1), 137–152. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0273-3>
- Mallett, C., & Côté, J. (2006). Beyond Winning and Losing: Guidelines for Evaluating High Performance Coaches. *The Sport Psychologist*, 20(2), 213–221. <https://doi.org/10.1123/tsp.20.2.213>
- Matos, J. N., Domingos, N., & Kumar, R. (2011). *Precários em Portugal: entre a fábrica e o "call center"*. Edições 70.
- Nissen, R. (2014). Playing the game: how football directors make sense of dismissing the coach. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 15(3/4), 214. <https://doi.org/10.1504/IJSMM.2014.072009>
- Rebelo, G. (2004). *Flexibilidade e precariedade no trabalho: análise e diagnóstico*. Fundação Para a Ciência e Tecnologia.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, M. C., & Ormston, R. (2013). *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers* (Second ed.). SAGE Publications Ltd.
- Riso, Sara (2010), “Formas flexíveis de trabalho: regimes contratuais ‘muito atípicos’” (resumo), Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/pt/1/EF10091PT.pdf>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações, 7*, 91–105. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.203>
- Saldana, J., & Leavy, P. (2011). *Fundamentals of Qualitative Research (Understanding Qualitative Research)* (1st ed.). Oxford University Press.
- Schalk, R., De Jong, J., Rigotti, T., Mohr, G., Peiró, J. M., & Caballer, A. (2010). The psychological contracts of temporary and permanent workers. *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being*, 89-119.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. In *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement*. Emerald Group Publishing Limited.

Anexos

Anexo A – Guião de Entrevista

Histórico Profissional

1. Gostaríamos de iniciar a nossa entrevista por pedir que nos falasse um pouco do seu percurso profissional?
 - 1.1. Início de Carreira
 - 1.2. Percurso Profissional
2. Queríamos que nos falasse um pouco da ligação que tem com o futebol de formação
 - 2.1. Qual foi o seu primeiro contacto?
 - 2.2. Que papéis desempenhou dentro desta modalidade? (clubes, funções e escalões).

Motivação

1. O que o motiva a ser treinador?
2. O que mais gosta/ menos gosta nesta profissão?
3. Que razões que o/a levaram a escolher esta profissão? e a manter-se?

Conciliação vida profissional e vida pessoal

1. Gostaríamos que começasse por nos descrevesse a sua rotina diária ao longo de uma semana (fora do contexto da pandemia), inclusive ao fim de semana, ou seja, 7 dias. (horário de trabalho; a que horas sai e regressa a casa; rituais de tempos livres e vida pessoal).
 - 1.1 Quais são as suas responsabilidades ao nível familiar/vida pessoal?

Nota: Sempre que existir uma enumeração de coisas, desafios, responsabilidades, etc pedir para explicar/contar histórias.

- 1.2 O que faz/ gosta de fazer nos seus tempos livres? Quando é que foi a última vez que realizou estas atividades? E/ou com que frequência as faz?
2. O que valoriza mais na sua vida profissional? E porquê?
 - 2.1 Quais são as maiores exigências da sua atividade profissional?
3. Como é que compatibiliza as responsabilidades da vida pessoal com as exigências da sua vida profissional?

Caso o entrevistado tenha mais do que um trabalho questionar:

4. Como faz a gestão entre estas duas profissões? Quais os maiores desafios nesta gestão?

Liderança

Competências, princípios e “filosofia” do(a) treinador(a)

1. Quais são as principais responsabilidades inerentes à sua função de Treinador de Futebol?
2. Olhando para a sua própria experiência, quais são as grandes competências ou características que deve ter para poder exercer esta função/profissão?
3. Que tipo de princípios/ideias são fundamentais para si enquanto treinador(a)?

Estilos de liderança e estratégias de gestão da equipa

4. Como implementa as suas ideias/princípios? Dê-me alguns exemplos.
5. Como definiria o seu estilo de liderança e de que forma exerce a sua influência enquanto treinador(a)?
6. A forma como exerce a sua liderança mudou ao longo dos anos? Porquê? Se sim, dê-me exemplos.

Indicadores de eficácia e sucesso profissional

7. Enquanto treinador(a), o que é para si ter sucesso?
8. Como autoavalia o seu desempenho enquanto treinador?
9. Quais são os objetivos que procura (ou tem de) atingir no seu trabalho?
10. Como avalia a sua eficácia enquanto treinador(a) e os resultados do seu trabalho?
11. Quais os fatores/razões que o/a levaram a ter sucesso

Condições de trabalho e relação com a organização desportiva

12. Que condições lhe são dadas para exercer as suas funções de treinador(a)?
 - 12.1. Como avalia as condições humanas, financeiras e materiais para exercer a sua função?
13. Quais são os grandes problemas e obstáculos que encontra no exercício das suas funções?
14. Como descreveria a sua relação com os membros do seu staff? E com a direção/administração do seu trabalho?

Por último gostaríamos de lhe perguntar se tem alguma questão, dúvida ou comentário que queira fazer antes de finalizar esta entrevista?

[Dados a serem preenchidos pelo(a) entrevistador(a)]

Data da entrevista ____ / ____ / ____

Local _____

Entrevistador:

Condições da entrevista (presencial; que plataforma online):

Tempo de duração da entrevista _____

(Início ____ h ____ min / Final ____ h ____ min)

Nota: Este guião pertence a um projeto de investigação, pelo que as questões relacionadas com a liderança não foram tidas em conta para este projeto, pois não vão de encontro às temáticas de estudo, à exceção das perguntas relacionadas com as condições de trabalho e relação com a organização desportiva.

Anexo B – Consentimento Informado

Enquadramento do Projeto

Este projeto foi desenvolvido pela Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa (FEP-UCP), com o objetivo de conhecer as condições laborais, percursos de vida, motivações, características de liderança e conciliação vida pessoal/profissional de treinadores de futebol de formação.

A sua participação no projeto, através desta entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer as suas perceções acerca do seu contexto de trabalho e da relação deste contexto com a vida pessoal.

Toda a informação obtida é confidencial e anónima.

Para que possamos aceder à sua informação, precisamos que assine de forma livre o(s) consentimento(s) informado(s) em baixo:

Aceito participar de livre vontade neste projeto. Foram-me explicados e compreendi a pertinência e os objetivos deste projeto. Entendi ainda que toda a informação obtida ao longo da minha participação no projeto será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório, documento ou a qualquer pessoa. Compreendi também que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita qualquer prejuízo para mim.

Declaro que autorizo a gravação (áudio e vídeo) da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados.

Eu, _____, li e concordo com os termos e condições do projeto.

Anexo C – Questionário Sóciodemográfico

Nome: _____

Idade: _____ anos

Sexo: Feminino ___ Masculino ___

Estado Civil: _____

Agregado Familiar: _____

Habilitações Literárias: _____

Profissão: _____

Clube Desportivo onde exerce atividade: _____

Tem um vínculo laboral com o clube que atualmente representa?

Escalão que treina: _____

Curso de treinador da FPF: _____

Se sim:

Qual o nível? _____

Seleção / Clube atual _____ Desde _____

Anexo D- Sistema de Categorias

1. Conciliação Vida Pessoal- Profissional
 - 1.1. Conciliação Positiva Vida Pessoal- Profissional
 - 1.1.1. Rede de Suporte
 - 1.2. Conflito Vida Pessoal- Profissional
 - 1.2.1. Longas horas de trabalho
 - 1.2.2. Acumulação de Atividades Profissionais
 - 1.3. Responsabilidades Familiares
2. Condições Laborais
 - 2.1. Percepções Salariais
 - 2.2. Precaridade do Trabalho
 - 2.3. Recursos Materiais
 - 2.4. Qualidade das Relações com Equipa de Trabalho
 - 2.5. Recursos Humanos
3. Motivação para ser Treinador
 - 3.1. Gosto pela Competitividade
 - 3.2. Gosto pela Formação de Crianças e Jovens
 - 3.3. Gosto pelo Futebol

Anexo E – Descrição do Sistema de Categorias

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de Referências
1	Conciliação Vida Pessoal- Profissional	Consiste nas várias experiências sentidas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, nomeadamente os aspetos positivos (conciliação) e negativos (conflito) dessa vivência.		9	26
1.1	Conciliação Positiva Vida Pessoal- Profissional	Diz respeito às perceções dos participantes relativamente ao equilíbrio positivo que é percecionado	<i>“Mas pronto continuando sendo que é preciso alguma organização, acho que consigo fazer isso tudo de uma forma frequente. Acho que não consiga fazer nada, de manhã leio, trabalho na minha dissertação, à tarde preparo os treinos e estou no clube e à noite acabo por ter aquele</i>	7	15

entre a vida pessoal e profissional *bocadinho para ver uma série, um filme ou uma telenovela (risos) e acabar mesmo por adormecer, durante a semana consigo fazer todas essas coisas.” (G).*

“Chego a casa 20h30, desligo completamente do futebol e até às 22h30 só filhos. Depois de os por as dormir às 22h30, até as 02h da manhã preparava o treino do dia seguinte.” (LT).

1.1.1	Rede de Suporte	Quando a rede de suporte é positiva para a conciliação da vida pessoal com a vida profissional	<i>“...e depois temos o lado familiar, que acaba por ser essencial neste percurso não é, porque tem que haver um, ah, no meu lado acaba por ser tudo mais fácil porque todo o meu envolvente está ciente daquilo que são as minhas expetativas e cada um também tem as suas expetativas e eu acho que no meu meio familiar todos nos apoiamos uns aos outros e eu acho que isso é essencial para que nós consigamos ir atrás dos nossos processos, os nossos sonhos, não tenha qualquer tipo de entrave, problema.” (G)</i>	4	5
-------	-----------------	--	---	---	---

			<i>“...a nível familiar, é ter um conjunto de pessoas que vivem no sonho, ou seja, que está um preparadas para o meu sonho, caso contrário, era completamente impossível.” (RB)</i>		
1.2	Conflito Vida Pessoal- Profissional	Diz respeito às percepções dos participantes onde existem pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, onde a participação num dos papeis é dificultada pela participação no outro papel.	<i>“Essa conciliação era difícil, mas como é em regime pós-laboral e os treinos começavam às sete e meia, também não é assim, eu não diria que, que é um grande problema, o problema maior é depois a vida familiar se calhar, acho que é mais difícil propriamente do que a vida laboral.” (L)</i> <i>“...então enquanto estamos ali nós nunca pensamos em formar família porque, eu queria ser treinador e só há cinco anos é que tenho essa, tenho essa capacidade de ser treinador profissional então estabilizando a vida profissional uma pessoa pode começar a pensar no resto. “ (R)</i>	3	7
1.2.1	Longas Horas de Trabalho	Quando as longas horas de trabalho são vistas como motivo de conflito	<i>“No fundo é isso, o dia começa cedo, sete e meia, oito horas, quando vou levar a minha filhota à escola e antes das dez e meia, onze chegar a casa, portanto é um bocadinho desgastante” (TS)</i>	5	11

		entre a vida profissional e a vida pessoal	<i>“Ou seja, muito pouco tempo restava para fazer outras coisas...”</i> (R)		
1.2.2	Acumulação de Atividades Profissionais	Quando os participantes tem mais do que uma atividade profissional, pois as condições laborais que lhe são dadas na qualidade de treinador não são suficientes suportar o dia-a-dia.	<i>“...E depois, uma vez que também sou professor...”</i> (TA) <i>“Relativamente a minha atividade profissional que no fundo é aquela que, com a qual eu pago as minhas contas e com a qual eu sobrevivo, eu sou técnico de desporto da câmara municipal.”</i> (TS)	7	12
1.3	Responsabilidades Familiares	Quando os participantes referem ter responsabilidades familiares	<i>“Já tenho dois filhos, por isso acordo às 7h da manhã trato deles e levo-os ao infantário”</i> (LT) <i>“...eu tenho 2 filhos, tenho que ver que há um conjunto de responsabilidades associadas à educação das crianças, que nos obriga a que tínhamos que ter um papel ativo e não passivo.”</i> (RB)	3	4

2.	Condições Laborais	Diz respeito às diversas percepções dos participantes relativamente às suas condições de trabalho		8	34
2.1	Percepções Salariais	Diz respeito às percepções positivas e negativas referidas pelos participantes, relativamente aos seus salários	<p>“Penso, que somos bem remunerados, ao nível do panorama geral que vejo e considero que o clube paga sempre, considero que é um clube que é um exemplo a esse nível.” (DG)</p> <p><i>“nós não temos capacidade para sustentar ninguém. O que se paga na formação é muito pouco, ou seja, o nosso objetivo é estar ali, mas sempre prontos para dar o salto para algum sítio, e de preferência algum sítio que nos dê capacidade, dê-nos segurança financeira.” (R)</i></p>	5	11
2.2	Precaridade do trabalho	Insegurança e Incerteza relativamente ao cargo de treinador, que interfere com a	<p><i>“O que eu menos gosto é fácil, na minha forma de ver, que é a instabilidade que nós temos, quero eu dizer, quanto mais acima nós estamos, mais instável é o nosso trabalho, ou seja, menos certezas nós temos em termos profissionais.” (R)</i></p>	1	2

		sua previsão de futuro			
2.3	Recursos Materiais	Perceções dos recursos materiais no clube vista como as condições que lhe são dadas para desempenhar o seu papel de treinador	<i>“Eu considero que temos umas condições excelentes para a prática da modalidade, ao nível dos recursos materiais” (DG)</i> <i>“...são treinos curtos, muita gente num campo e muitas vezes o campo dividido a meio” (R)</i>	6	10
2.4	Qualidade das Relações com a Equipa de Trabalho	Relações interpessoais positivas no clube como algo valorizado na vida profissional	<i>“É uma relação de proximidade estou sempre em contacto com os meus treinadores, acabas por partilhar muitas horas com eles” (L)</i> <i>“A minha relação com todos eles é perfeita, caso contrário, não trabalhariam comigo.” (RB)</i>	5	7
2.5	Recursos Humanos	Perceções relativamente ao staff e apoio técnico no Clube	<i>“Os recursos humanos eram bons, estamos a falar aqui de treinadores e coordenadores técnicos, fisioterapeutas também tinham dois ou três. Os recursos humanos ali eram muito bons sim.” (L)</i> <i>“Não me queixo nem posso queixar porque tenho de tudo, estamos a falar de condições humanas,</i>	4	4

			<i>em que, por exemplo temos sempre médico, fisioterapeuta, enfermeiro no treino, mais pessoa que filma os treinos.” (R)</i>		
3.	Motivação para ser treinador	Diz respeito às diversas perceções dos participantes relativamente à motivação para serem treinadores de futebol de formação		9	14
3.1	Gosto pela Competitividade	Quando o gosto pela competitividade motiva os participantes para serem treinadores de futebol de formação	<i>“E no meu caso como treinador é o ver, olhar para um grupo de jogadores tentar-lhes tentar passar as minhas ideias obviamente tendo em conta todo o panorama e toda a competição que nós vamos estar e provar que é mesmo assim, que as minhas ideias estão corretas. E que eu sou melhor treinador do que as outras e que a minha equipa é melhor do que as outras.” (R)</i>	1	1
3.2	Gosto pela Formação de Crianças e Jovens	Quando o gosto pela formação de	<i>“...tinha o gosto de ser professor e sempre de crianças e jovens...” (LT)</i>	4	5

		crianças e jovens motiva os participantes para serem treinadores de futebol de formação	<i>“E depois, uma vez que também sou professor, e enverguei pela profissão de professor, pelo ensino, o futebol ou a formação não deixa de ser o ensino do futebol.” (TA)</i>		
3.3	Gosto pelo Futebol	Quando o gosto pelo Futebol é percecionado como uma motivação para serem treinadores de futebol de formação	<i>“Essencialmente as coisas que mais mexeram comigo sem dúvida é a paixão pelo treino, pela modalidade” (G)</i> <i>“...cada um se motiva com aquilo que entende. A minha era eu sempre gostei de futebol...” (L)</i>	5	8

Anexo F

Matriz categorias de condições laborais x acumulação de atividades profissionais

A : Acumulação de Atividades Profissionais	
1 : Sem Vínculo Laboral	4
2 : Com Contrato	3

Anexo G

Matriz categorias condições laborais x categorias de motivação para ser treinador

	A : Gosto pela Competitividade	B : Gosto pela Formação de Crianças e Jovens	C : Gosto pelo Futebol
1 : Percepções Salariais Positivas	0	1	0
2 : Percepções Salariais Negativas	1	1	3
3 : Percepção Suporte Material Positivo	0	2	1
4 : Percepção Suporte Material Negativo	1	0	3
5 : Percepção Suporte Humano Positivo	1	2	2
6 : Percepção Suporte Humano Negativo	0	0	0
7 : Sem Vínculo Laboral	0	1	4
8 : Com Contrato	1	3	1

Anexo H

Matriz categorias condições laborais x categorias de conciliação vida pessoal-profissional

	A : Conciliação Positiva Vida Pessoal- Profissional	B : Conflito Vida Pessoal-Profissional
1 : Percepções Salariais Positivas	1	0
2 : Percepções Salariais Negativas	3	4
3 : Percepção Suporte Material Positivo	1	1
4 : Percepção Suporte Material Negativo	4	4
5 : Percepção Suporte Humano Positivo	3	4
6 : Percepção Suporte Humano Negativo	0	0
7 : Sem Vínculo Laboral	3	4
8 : Com Contrato	5	4