



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

SUB-REPRESENTAÇÃO DAS TREINADORAS DE
MODALIDADES DE FORMAÇÃO EM PORTUGAL:
MOTIVAÇÃO, CONCILIAÇÃO DA VIDA
PESSOAL-PROFISSIONAL E
METAESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa

para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Mafalda Maria Fortes Porto

Porto, julho de 2024



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

SUB-REPRESENTAÇÃO DAS TREINADORAS DE
MODALIDADES DE FORMAÇÃO EM PORTUGAL:
MOTIVAÇÃO, CONCILIAÇÃO DA VIDA
PESSOAL-PROFISSIONAL E
METAESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa

para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Mafalda Maria Fortes Porto

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, julho de 2024

Agradecimentos

Aos meus pais, por tornarem este percurso não só possível, mas também prazeroso. Todo este trabalho é inteiramente dedicado a vocês e ao esforço que fizeram por me proporcionarem o meu percurso académico.

Aos meus irmãos, por estarem sempre presentes na minha caminhada, seja para me tirar horas de sono (literalmente), seja por disponibilizarem um ombro amigo. Obrigada, irmã, pela ajuda e paciência académica. Tomem lá, sou a primeira filha mestre.

Aos meus avós, Mino e Nês, pelo amor, apoio e confiança. Esta conquista é sem dúvida mais especial por vos ter ao meu lado neste dia.

Ao meu Januno, que mesmo com as distâncias e fusos horários complementemente diferentes, estiveste sempre lá a apoiar-me e motivar-me diariamente, com muita paciência, e a acreditar em mim e nas minhas escolhas ao longo de todo o percurso, mesmo quando eu própria não acreditava. Um infinito obrigada.

À Bea, pela amizade inigualável, pela confiança depositada em mim em todos os momentos e por estares sempre lá, sem exceção. Uma amiga como tu vale ouro, e tenho consciência do quão sortuda sou eu.

À Kika, Inês e Carlota pelo companheirismo durante a licenciatura e mestrado na Católica. Sem vocês não teria sido tão especial.

À Sofia, Filipa e Pequi, pelo sentido de humor com que partilhamos os nossos desafios, mas sobretudo pela vossa amizade. Sabem o quão importantes são para mim.

À Mati, minha loira e parceira, pela amizade e presença em todas as etapas cruciais.

A todas as minhas colegas de equipa (são demasiadas para aqui nomear, mas elas sabem quem são) que são também grandes amigas com as quais tive o grande privilégio de me cruzar no meu percurso desportivo. Obrigada pela paciência, pelo incentivo diário e amizade. Com especial destaque para as Wonderland, para sempre nós as 6. Adoro-vos.

À Professora Filipa Sobral, orientadora da dissertação, pelo acompanhamento durante todo o percurso e paciência durante todo o processo. Também a todos os outros professores da faculdade de Educação e Psicologia pela partilha e ensinamentos.

Por fim, agradecer a todas as treinadoras que participaram neste estudo, pela disponibilidade e partilha de experiências.

Resumo

A presente investigação enquadra-se na temática da sub-representação feminina na função de treinadora de formação em diferentes modalidades desportivas e tem como principal objetivo compreender as perceções destas profissionais relativamente à motivação para exercer a função, a capacidade de conciliar a vida pessoal-profissional e quanto aos metaestereótipos existentes nas mulheres treinadoras em geral.

O estudo de carácter exploratório, segue uma metodologia qualitativa, tendo sido realizadas dezessete entrevistas individuais semiestruturadas a treinadoras de formação – os dados foram analisados e tratados através do NVivo 14.

Os resultados sugerem que as motivações para iniciar e permanecer na profissão são de natureza intrínseca e prendem-se com a experiência como atletas da modalidade, e pela oportunidade de acompanhar a evolução dos atletas. Relativamente à conciliação entre a vida pessoal e profissional, foi possível verificar que a maioria perspetiva privilegiar a vida profissional. No que diz respeito à compreensão dos metaestereótipos, foi possível entender a existência de preconceitos respeitante à mulher na função de treinadora, no entanto, algumas participantes relataram ser alvo de discriminação positiva e privilegiadas por conta da sua personalidade. Por fim, que a existência de metaestereótipos negativos leva as treinadoras a acreditar que não são competentes para evoluir nas suas carreiras.

Palavras-chave: Treinadoras de Formação, Metaestereótipos, Motivação, Conciliação da Vida Pessoal-Profissional; Desporto.

Abstract

This research is part of the theme of female under-representation in the role of training coach in different sports and its main objective is to understand the perceptions of these professionals in terms of motivation to perform the role, the ability to reconcile personal and professional life and the meta-stereotypes that exist in female coaches in general.

The study, which is exploratory in nature, follows a qualitative methodology. Seventeen semi-structured individual interviews were carried out with female coaches – the data was analyzed and processed using NVivo 14.

The results suggest that the motivations for starting and staying in the profession are intrinsic in nature and are linked to experience as athletes in the sport and the opportunity to follow the athletes' progress. With regard to reconciling personal and professional life, it was possible to verify that the majority of the respondents believe that their professional life is their priority. With respect to understanding meta-stereotypes, it was possible to understand the existence of prejudices regarding women in the role of coach, however, some participants reported being the target of positive discrimination and privileged because of their personality. Finally, the existence of negative meta-stereotypes leads female coaches to believe that they are not competent to develop in their careers.

Keywords: Female Coaches, Meta-stereotypes, Motivation, Conciliation of Personal and Professional life.

Índice

INTRODUÇÃO	9
ENQUADRAMENTO TEÓRICO	11
MOTIVAÇÃO PARA DESEMPENHAR A FUNÇÃO DE TREINADORA.....	11
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL.....	14
OS METAESTEREÓTIPOS DE GÊNERO DAS TREINADORAS	16
MÉTODO.....	18
DESENHO DE INVESTIGAÇÃO.....	18
DELIMITAÇÃO DAS QUESTÕES GERAIS DA INVESTIGAÇÃO.....	18
PARTICIPANTES	19
INSTRUMENTO.....	20
PROCEDIMENTO.....	21
<i>Recolha de Dados</i>	21
<i>Análise de Dados</i>	21
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	22
CONCLUSÕES.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS.....	36
ANEXO 1 – CONSENTIMENTO INFORMADO	37
ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	38
ANEXO 3 – GUIÃO DA ENTREVISTA.....	41
ANEXO 4 – SISTEMA DE CATEGORIAS	46
ANEXO 5 – DESCRIÇÃO DO SISTEMA GERAL DAS CATEGORIAS.....	49
ANEXO 6 – MATRIZ DE MODALIDADES X RAZÕES PARA TEREM INICIADO A FUNÇÃO.....	66
ANEXO 7 – MATRIZ DE MODALIDADES X RAZÕES PARA PERMANECER NA PROFISSÃO.....	66

ANEXO 8 – MATRIZ DE “ENQUANTO TREINADORA, CONSIDERO QUE A MODALIDADE QUE
TREINO É UM CONTEXTO...” X METAESTEREÓTIPOS DE GÊNERO..... 66

Índice de Figuras

Figura 1. A motivação segundo a Teoria da Autodeterminação.....	10
---	----

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização Sociodemográfica da Amostra	19
--	----

Introdução

A sub-representação das mulheres em cargos de liderança é transversal a todo o mercado de trabalho (Hideg & Shen, 2019). A título de exemplo, as mulheres ocupam 25% dos lugares nos conselhos de administração e 4% dos cargos de presidência dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas na bolsa na União Europeia (Hideg & Shen, 2019). No contexto desportivo este fenómeno é ainda mais exacerbado e incontestável (Jowett et al., 2022; Taylor et al., 2019). Em Portugal no ano de 2022, a percentagem de treinadoras era de 36%, tendo esse número diminuído relativamente à década anterior, quando em 2012 42% dos treinadores em Portugal eram mulheres (INE, 2022). Esta tendência revela uma menor adesão em desempenhar as funções de treinadora, contudo, as razões por detrás desta não são claras. Sendo, então, fundamental que a academia possa contribuir para a compreensão da sub-representação feminina na profissão de treinadoras de formação em Portugal.

Pretendendo ir ao encontro desta necessidade, este estudo irá avaliar a perceção desta população em relação a vários construtos já estabilizados pela literatura. Espera-se que a leitura dessa avaliação permita compreender melhor este fenómeno de sub-representação e contribua para uma reflexão que a possa reverter nos próximos anos. Um dos construtos em análise será a motivação destas mulheres para exercer esta profissão, uma vez que o tipo de motivação que um profissional apresenta afetará o seu desempenho e bem-estar (Deci et al., 2017), influenciando, assim, a sua decisão de exercer, ou de se manter, numa dada profissão. Outro construto em análise será o nível de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional das treinadoras. Esta temática ainda é algo que se coloca sobretudo ao género feminino (Sisjord et al., 2022), ainda para mais neste contexto profissional, no qual os seus comportamentos são potencialmente condicionados pelos estereótipos associados ao seu género (Wicker et al., 2019); e, por outro lado, pelas condições laborais precárias exigirem que estas profissionais tenham mais do que um emprego, potenciando, ainda mais, o conflito entre a vida pessoal e profissional (Correia et al., 2018). Por último, serão analisados os metaestereótipos destas mulheres relativamente ao exercício da sua profissão, isto é, a perceção das mulheres treinadoras relativamente à forma como são percecionadas pelos outros (Grutterink & Meiser, 2021). De acordo com Heilman (2012), o conceito de metaestereótipo quando aplicado especificamente às questões de género, associa-se genericamente à expectativa de que as mulheres não sejam bem-sucedidas na sua profissão, ou quando o são, que exista uma desvalorização do seu trabalho – o que pode ter implicações

não só na sua motivação, mas também na conciliação entre a vida pessoal e profissional, levando à necessidade de privilegiar a vida profissional em detrimento da vida pessoal, de forma a que se possa afirmar profissionalmente.

Em suma, e atendendo à necessidade de explorar a sub-representação feminina nos cargos de liderança no desporto, a presente investigação tem como objetivos (a) compreender as motivações das mulheres treinadoras para estarem na profissão; (b) conhecer a avaliação que fazem sobre a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional; (c) identificar quais os metaestereótipos reportados por mulheres em cargos de treinadoras em diferentes modalidades desportivas; e, finalmente, (d) distinguir como os diferentes metaestereótipos reportados podem alterar a perceção das mulheres relativamente à sua motivação e conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Enquadramento teórico

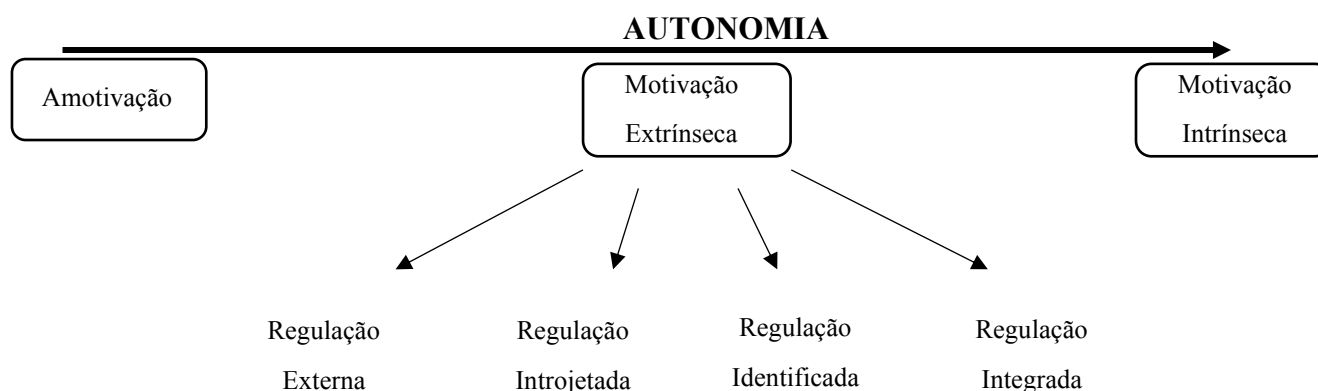
Motivação para Desempenhar a Função de Treinadora

A motivação das mulheres para exercerem uma posição de liderança no desporto poderá ser explicativo do fenómeno da sub-representação feminina nestas posições. A motivação pode ser definida como um conjunto de forças que se originam tanto dentro como fora de um indivíduo, para iniciar um comportamento e determinar a sua forma, direção, intensidade e duração (Guillaume et al., 2014). Desta forma, é uma questão central na investigação em psicologia, não só pelo facto de produzir resultados, mas também pela influência na regulação biológica, cognitiva e social (Ryan & Deci, 2000). A teoria da autodeterminação (TAD) tem sido amplamente aplicada, sugerindo que o tipo de motivação que o profissional apresenta afetará o seu desempenho e bem-estar (Deci et al., 2017). Deste modo, será relevante perceber o tipo de motivação das treinadoras, devido ao impacto no seu desempenho e bem-estar. Por outro lado, o estudo da motivação nesta profissão torna-se ainda mais relevante pela escassez na literatura relativamente a esta amostra.

Na teoria da autodeterminação são diferenciadas motivações que variam ao longo de um *continuum* – tal como representado na figura 1 – de autodeterminação de comportamentos extrinsecamente motivados para comportamentos intrinsecamente motivados: amotivação, motivação extrínseca – externa, introjetada, identificada e integrada – e motivação intrínseca (Deci et al., 2017; Guillaume et al., 2014; Vansteenkiste et al., 2010).

Figura 1.

A motivação segundo a Teoria da Autodeterminação (Deci et al., 2017; Guillaume et al., 2014; Vansteenkiste et al., 2010).



Primeiramente, é relevante distinguir a motivação autónoma da controlada. A motivação autónoma é aquela onde os indivíduos emergem na atividade com total disponibilidade e vontade (Deci et al, 2017), ou seja, seria quando a treinadora exerce a sua profissão de uma forma completamente envolvida. Normalmente, as atividades reguladas autonomamente são intrinsecamente motivadas, contudo, sob certas circunstâncias, também podem ser extrinsecamente motivadas, desde que a entrega à atividade seja autêntica (Deci et al, 2017). Desta forma, a treinadora pode encontrar motivação na capacidade de exercer com total controlo, assim como tomar decisões independentes no seu trabalho. Por outro lado, quando a motivação é controlada, quer por recompensas contingentes ou dinâmicas de poder, o foco do indivíduo é essencialmente extrínseco, tendo como resultado efeitos negativos no *engagement* no trabalho, no esforço dos indivíduos e produzir ganhos a curto-prazo (Deci et al, 2017), e, fazendo o paralelismo com a amostra, seria o caso de uma treinadora que exercesse por via de um sistema de recompensas contingentes. Seguidamente, temos a amotivação, na qual não existe qualquer tipo de regulação, uma vez que não existe motivação de todo (Deci et al, 2017). Já a motivação extrínseca implica fazer uma atividade para atingir uma consequência separável, tangível ou não, e pode ser definida como um meio para alcançar um meio para alcançar um fim, tal como o salário, condições laborais, segurança ou o ambiente de trabalho (Akanbi & Crowther, 2014; Deci & Ryan, 2000). Esta é dividida em quatro tipos de regulação: a regulação externa é aquela que mais contrasta com a motivação intrínseca, já que se foca na concretização de uma necessidade externa à tarefa ou atividade, podendo motivar poderosamente comportamentos específicos, todavia, muitas vezes surge com danos colaterais sob a forma de decretos a longo prazo na motivação autónoma e bem-estar (Deci & Ryan, 2000). A regulação introjetada é auto-controlada por processos, tais como a auto-estima, ego e culpa, bem como uma preocupação com o estatuto e reconhecimento (Deci & Ryan, 2000). Relativamente à regulação identificada é a mais autónoma e autodeterminada, sendo que os indivíduos se identificam pessoalmente com a importância ou o valor dos seus papéis e comportamento no trabalho (Deci & Ryan, 2000). Finalmente, a regulação integrada é a mais autónoma de todas, e ocorre quando as pessoas assimilam e integram as suas identificações, que é a forma mais madura e volitiva de motivação extrínseca (Deci & Ryan, 2000). Já a motivação intrínseca refere-se a atividades para as quais a motivação reside no próprio comportamento e deriva da satisfação da realização de uma tarefa (Deci & Ryan, 2000). Assim sendo, quando os indivíduos estão motivados intrinsecamente são as experiências espontâneas de interesse e a conclusão bem-sucedida da

tarefa ou realização dos seus objetivos decorrentes da atividade que fornecem as “recompensas” (Akanbi & Crowther, 2014; Deci et al., 2017). Assim sendo, a treinadora pode encontrar motivação no sentido de propósito que a sua profissão lhe proporciona – ver os seus atletas a desenvolverem-se e a atingirem os seus objetivos pode ser uma fonte significativa de motivação e satisfação pessoal. Neste sentido, é possível os trabalhadores estarem intrinsecamente motivados para pelo menos partes do seu trabalho, se não para todos os aspetos do mesmo, e, quando intrinsecamente motivados, os indivíduos tendem a exibir um desempenho e bem-estar de alta qualidade que é a ambição de todos os empregadores (Deci & Ryan, 2008). Ainda assim, é indispensável compreender a ideia de que o impacto de vários fatores ambientais (por exemplo, estilos de gestão) sobre as motivações e experiências dos trabalhadores é em grande parte mediada por um pequeno conjunto de necessidades psicológicas básicas: necessidade de competência (sentir-se competente na realização de tarefas e atividades), necessidade de autonomia (sentir-se no controlo da ação) e necessidade de relacionamento (sentir-se incluído), propondo que as treinadoras precisam de se sentir competentes, autónomas e relacionadas com os outros (Deci et al., 2017). A satisfação de cada uma das necessidades irá reforçar e fortalecer as demais, porém, o contrário será prejudicial à motivação e ao bem-estar da amostra do estudo (Deci & Ryan, 2008; Deci et al., 2017). Por conseguinte, cada treinadora pode ter motivações individuais distintas, mas a Teoria da Autodeterminação destaca essas necessidades psicológicas básicas como fatores-chave para a motivação intrínseca. Ao proporcionar um ambiente que satisfaça essas necessidades, a treinadora pode encontrar uma motivação duradoura e desempenhar sua profissão com entusiasmo e dedicação.

Este modelo é influenciado por dois conjuntos primários de variáveis independentes: variáveis de contexto social e variáveis de diferença individual (Deci & Ryan, 2008; Deci et al., 2017). Uma das variáveis é a satisfação das três necessidades psicológicas básicas e a outra é o tipo de motivação presente, sendo tipicamente utilizadas como um composto (Baard et al. 2004, citado por Deci et al., 2017). De facto, quando existe apoio organizacional e de gestão para a autonomia, os apoios e a satisfação das três necessidades psicológicas básicas dos trabalhadores estão frequentemente correlacionados, devido ao facto de as autoridades que apoiam a autonomia em geral estão sintonizadas e apoiam as outras necessidades, e, porque, quando os empregados têm um sentido de autonomia, eles próprios encontram formas de satisfazer as outras necessidades (Deci et al., 2017). A motivação das treinadoras irá estar amplamente relacionada com o apoio organizacional e de gestão para a autonomia (Ryan &

Deci, 2000). Desta forma, uma maior satisfação das necessidades resultará numa motivação mais autónoma, mas, contrariamente, as necessidades básicas diminuídas ou contrariadas estão relacionadas a uma motivação mais controladas (Ryan & Deci, 2000).

Assim coloca surge a primeira questão de investigação:

Q1.I: Quais são as motivações apontadas pelas mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas, para se iniciarem e se manterem nesta atividade profissional?

Conciliação entre a Vida Pessoal e Profissional

Para além da motivação que leva as mulheres a assumirem o cargo de treinadoras, o nível de conciliação entre a sua vida pessoal e profissional pode também ajudar a compreender como se mantêm (ou não) nesta função. Sobretudo porque (a) a conciliação entre estas duas esferas da vida é fortemente percecionada como uma questão associada ao sexo feminino (Taylor et al., 2019; Sisjord et al., 2022); e (b) porque nesta profissão, com condições laborais precárias, existe a necessidade de se exercer mais que um emprego, o que agrava o conflito entre a vida pessoal e profissional (Correia et al., 2018). Efetivamente, conciliar as exigências profissionais, tais como os treinos e a preparação das competições, com os compromissos pessoais é algo prevalente na profissão de treinador (Sisjord et al., 2022). Contudo, como os treinadores do sexo masculino são automaticamente assumidos como mais competentes (Kilty, 2006), existe uma necessidade acrescida por parte das treinadoras de provarem o seu valor, resultando num privilégio da vida profissional em detrimento da vida pessoal (Wicker et al., 2019). Desta forma, é expectável que este conflito entre a vida pessoal e profissional resulte num menor número de mulheres a desempenhar cargos de liderança no desporto, sendo, portanto, pertinente abordar esta temática pela sua influência na sub-representação feminina em cargos de liderança no desporto.

Segundo Sirgy e Lee (2018), a conciliação da vida pessoal e profissional pode ser definida como “um elevado nível de envolvimento na vida profissional, bem como na vida não profissional com um conflito mínimo entre os papéis sociais no trabalho e na vida não profissional” (p.232). Conciliar a profissão com a vida pessoal exige dedicar tempo ao trabalho, amigos e família, assim como às suas atividades de lazer, envolvendo-se adequadamente nos seus papéis sociais (Taylor et al., 2019; Sirgy & Lee, 2018). Quando é possível a existência de uma conciliação positiva entre a vida pessoal e profissional, isso

produz efeitos positivos. Esses efeitos acontecem tanto a nível organizacional através de um melhor desempenho, maior satisfação com o seu trabalho e mais compromisso organizacional; como a nível pessoal, evidenciada por níveis superiores de saúde, de satisfação familiar e satisfação geral da vida (Sirgt & Lee, 2017). Contrariamente, havendo pressões simultâneas advindas dos diferentes papéis assumidos, pode surgir um conflito entre eles, tornando-os incompatíveis e dificultando a participação íntegra em ambos (Mazerolle & Goodman, 2013). O que pode traduzir-se em consequências negativas para o indivíduo, nomeadamente, depressão, experiência de sentimentos de fracasso parental, abuso de substâncias ou *burnout* (Taylor et al., 2019).

Quando esta temática é analisada especificamente no contexto desportivo, as mulheres sofrem de fatores socioculturais que moldam e condicionam, ainda mais, os seus comportamentos, afetando a sua conciliação da vida pessoal e profissional (Schueller-Weidekamm & Kautzky-Willer, 2012). Veja-se ainda como na maioria dos casos, as treinadoras experienciam situações laborais contingentes, desempenhando esta função como uma segunda profissão ou atividade de tempos livres, havendo uma maior probabilidade de se sobrepor à vida pessoal pelo facto de ter menos tempo disponível (Correia et al., 2018). Consequentemente, as mulheres no contexto desportivo têm vindo a ser sub-representadas em posições superiores de gestão – nomeadamente a gestão de equipas de nível superior –, e a estar em menor controlo dos seus horários (Taylor et al., 2019). Mesmo as mulheres que beneficiam de um aumento da sua autonomia, isto por sua vez acarreta um aumento da pressão para o sucesso, e, naturalmente, um aumento de horas dedicadas para o realizar (Taylor et al., 2019; Wicker et al., 2019), aumentando a dificuldade de estas profissionais conciliarem as suas responsabilidades profissionais com a vida pessoal. Adicionalmente, a combinação de um emprego a tempo inteiro num papel de gestão e ser mãe de crianças pequenas colocou certas mulheres em posições únicas, sendo este um problema praticamente exclusivo a mulheres (Taylor et al., 2019). Estas são diariamente confrontadas com fatores individuais, socioculturais e estruturais que têm influência no seu trabalho, uma vez que as diferenças de género prevalecem (Taylor et al., 2019). Por esta razão, será pertinente entender o nível de conciliação entre a vida pessoal-profissional da treinadora, sendo este um objetivo do estudo.

Aqui surge a segunda questão de investigação:

QI.II: Qual é a avaliação que as mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas fazem da conciliação entre a sua vida pessoal e profissional?

Os Metaestereótipos de Género das Treinadoras

Foi já discutido como a motivação para ser (e se manter) treinadora de formação e a conciliação entre a vida pessoal e profissional podem ser temáticas relevantes para explicar a sub-representação das mulheres neste contexto. Para além destes construtos, e eventualmente com poder de influência sobre eles, destaca-se o facto deste contexto profissional ser marcado por assunções injustas relativamente ao género feminino (Jowett et al., 2022). Assunções que podem ter o poder de moldar a imagem que as mulheres têm de si mesmas e levá-las a agir em conformidade (Heilman, 2012). Heilman (2012) refere que a auto-perceção das mulheres é afetada pela forma como as mulheres são percecionadas pelos outros – como consequência da influência dos estereótipos de género –, sendo que essas expectativas, geralmente negativas, associadas ao seu desempenho incitam à falta de confiança, particularmente no que diz respeito às suas competências, tendo influência nas suas escolhas de carreira, no aproveitamento de oportunidades e na sua predisposição para correr riscos. Esta perceção que um indivíduo tem de si mesmo, face à forma como é percecionado pelos outros e aos estereótipos associados ao(s) grupo(s) em que se enquadra, é designada de metaestereótipos (Grutterink & Meiser, 2021). Especificamente os metaestereótipos de género sustentam-se num contexto predominante masculino, historicamente reprodutor de uma hierarquia e cultura masculina (Heilman, 2012).

Em termos conceptuais, os metaestereótipos podem ser divididos em três grandes áreas de exploração: identidade (i.e., metaestereótipos sobre quem sou), competência (i.e., metaestereótipos sobre o que posso ou não fazer bem) e relação afetiva interpessoal entre o alvo e o percetor (i.e., metaestereótipos sobre se sou considerado desfavorável ou favoravelmente) (Grutterink & Meiser, 2021).

No contexto das treinadoras, explorar os metaestereótipos de competência é fundamental, uma vez que isso poderá influenciar significativamente a sua profissão – havendo uma perceção de competência negativa, tal poderá afetar diretamente o seu desempenho, levando as treinadoras a acreditar que não possuem competências suficientes para desempenhar a função com excelência. Veja-se como o estudo de Mithcell et al. (2022) revela que a auto-perceção das treinadoras sobre a sua capacidade é superior à perceção dos

homens; porém quando estas percebem que os demais as observam negativamente (metaestereótipo negativo) é mais provável os outros serão motivados a prejudicá-las, a fazer julgamentos contra elas e a agir de forma desonesta. No caso de uma equipa técnica não diversificada a nível do género, isto sugere que os membros do sexo masculino serão mais propensos a criar hipóteses rivais sobre os motivos dos membros do sexo feminino, em consequência dos seus metaestereótipos (Mithcell et al., 2022). Neste sentido, no contexto desportivo, os metaestereótipos são altamente influenciados pelos estereótipos patentes no desporto, tendo consequências inequívocas a nível afetivo, cognitivo, comportamental e relacional, já que existe uma tendência de provocar comportamentos que confirmem o que é expectável (Grutterink & Meiser, 2021).

Ainda especificamente sobre metaestereótipos de género no desporto, Kilty (2006) argumenta sobre as barreiras que impedem o desenvolvimento da carreira das treinadoras, dividindo estas barreiras em quatro subcategorias: (1) a assunção de competência não é igual entre homens e mulheres, sendo que os treinadores do género masculino são automaticamente assumidos como mais competentes, havendo uma necessidade por parte das mulheres de provarem o seu valor; (2) a contratação de novos recursos humanos é feita por um princípio de similaridade, ou seja, existe uma tendência inconsciente de contratar aqueles que são parecidos com os próprios, e, sendo o desporto dominado por homens, o processo de recrutamento acaba por ser discriminatório; (3) a existência de uma atmosfera homofóbica que dita que uma mulher que se evidencie como uma treinadora de qualidade, seja rotulada como lésbica (i.e., as mulheres são percebidas como “não sendo realmente mulheres” ou como homossexuais) – reforçando a suposição de que o seu desempenho não tem mérito, porque é similar a um homem, perpetuando, assim, uma imagem negativa; (4) sub-representação de treinadoras mulheres, uma vez que existe uma maior tendência em seguir esta opção profissional quando as atletas são orientadas mulheres. Em síntese, o modelo de Kilty realça que existe um preconceito prevalente relativo ao papel das mulheres no desporto, e que isso acontece por consequência dos estereótipos presentes no contexto desportivo.

Sendo que o desporto é um contexto no qual, maioritariamente, estão presentes homens, será pertinente refletir sobre a forma como isso irá afetar os metaestereótipos das mulheres, sendo expectável que os estereótipos supramencionados constituam um entrave às oportunidades das mulheres, assim como incite à sua marginalização e subordinação neste papel de treinadoras (Wicker et al., 2019). A par disso, é pertinente abordar a motivação para desempenhar a função, não só como um fator determinante na carreira das treinadoras, bem

como diretamente relacionado com os estereótipos presentes no contexto desportivo. Por outro lado, relativamente à presunção de que a conciliação entre a vida pessoal e a profissional ser particularmente desafiante para as mulheres (Evans & Pfister, 2020), isto poderá ter um papel preponderante na motivação da profissional, podendo, contudo, variar consoante os metaestereótipos percecionados pelas treinadoras, evidenciando assim a relevância destas ligações. Tendo em conta estas ligações, será oportuno inferir as influências que cada exerce sobre os outros, surgindo, então, a última questão de investigação. Ainda assim, o estudo dos metaestereótipos percecionados pelas treinadoras torna-se ainda mais relevante por esta temática das mulheres no mundo do desporto ter vindo a ser cada vez mais discutida, mas na verdade ainda muito pouco ter sido explorado sobre estas dinâmicas.

Assim, surgem as últimas questões de investigação do estudo:

QI.III: Qual a perceção que as mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas têm sobre a forma como os outros as percecionam?

QI.IV: Em que medida os metaestereótipos das mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas afetam a sua motivação para a profissão e a sua conciliação entre a vida pessoal e profissional?

Método

Desenho de Investigação

O processo de investigação levado a cabo foi de cariz qualitativo, a partir da exploração das perceções e experiências das participantes em análise. Esta metodologia tem a finalidade de responder a questões, nomeadamente, “o quê?”, “porquê?” e “como?”, a partir do estudo das perspetivas da amostra (Haven & Grootel, 2019). Esta opção metodológica justifica-se pelo facto de ser fundamental explorar a compreensão das participantes e as suas experiências, tendo em conta as temáticas abordadas

Delimitação das Questões Gerais da Investigação

Q1: Quais são as motivações apontadas pelas mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas, para se iniciarem e se manterem nesta atividade profissional?

Q2: Qual é a avaliação que as mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas fazem da conciliação entre a sua vida pessoal e profissional?

Q3: Qual a perceção que as mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas têm sobre a forma como os outros as percebem?

Q4: Em que medida os metaestereótipos das mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas afetam a sua motivação para a profissão e a sua conciliação entre a vida pessoal e profissional?

Participantes

Tendo em conta os objetivos delineados à priori os participantes foram definidos intencionalmente, e, estando perante uma amostra não probabilística, os critérios de seleção foram definidos propositadamente (Haven & Grootel, 2019), de modo a uniformizar as experiências dos participantes. Desta forma, a amostra recaiu sobre mulheres de nacionalidade portuguesa que desempenhem a função de treinadora numa equipa de formação de uma modalidade em Portugal. Neste estudo utilizou-se uma amostra constituída por 17 mulheres, cuja média de idades é de 31 anos (mínimo: 19; máximo 51).

Tabela 1

Caracterização sociodemográfica da amostra

		N
Sexo	Feminino	17
Estado Civil	Solteira	14
	União de Facto	2
	Divorciada	1
Agregado Familiar	1	5
	2	1
	3	4
	4	4
	5	2

“Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...”	“Totalmente masculina”	2
	“Maioritariamente masculina”	7
	“Igualmente masculina/feminina”	6
	“Maioritariamente feminina”	2
	“Totalmente Feminina”	0
Modalidade	Voleibol	6
	Basquetebol	3
	Futsal	2
	Futebol	4
	Ginástica	1
	Andebol	1
Treinadora como Função Principal	Ser treinadora é a função principal	1
	Tem mais que um emprego	16

Instrumento

A recolha de dados ocorreu através da realização de entrevistas semiestruturadas, constituindo-se como um dos principais métodos de recolha de dados na investigação qualitativa (Haven & Grootel, 2019).

O guião das entrevistas foi construído antecipadamente com base em dois instrumentos de medida: Escala Multidimensional da Motivação no Trabalho de Gagné et al. (2015); e Escala de Interferência e Aprimoramento no trabalho/vida pessoal de Fisher et al. (2009), tendo sido feita uma adaptação de alguns itens de cada escala. Tal como é possível verificar (cf. anexo 3) o guião abrange não só questões relativas à motivação para desempenhar a profissão, a conciliação da vida pessoal com a vida profissional e aos

metaestereótipos da treinadora, como também questões realizadas no âmbito dos objetivos e questões de investigação estabelecidas por outros colegas inseridos no projeto, e, como tal, não foram tomadas em consideração.

As entrevistas foram conduzidas com base numa sequência lógica de questões. Por último, os dados sociodemográficos foram recolhidos dos participantes através de um questionário (cf. anexo 2) previamente à entrevista, a par do consentimento informado (cf. anexo 1). Ambos foram recebidos via e-mail, tendo sido reenviados num momento antecedente à entrevista.

Procedimento

Recolha de Dados

Para a realização das entrevistas, foram estabelecidos contactos privilegiados com os participantes que se adequavam aos critérios de inclusão previamente definidos. Esses contactos foram estabelecidos inicialmente por meio de relações pessoais, e a partir desses é aplicada a técnica bola de neve. As entrevistas foram realizadas individualmente, via *Microsoft Teams*. No momento da entrevista, foi explicado numa primeira ocasião os objetivos gerais do estudo, e, de seguida, foi garantida a confidencialidade e anonimato de todos os dados – foi lido o consentimento informado. Estas entrevistas foram gravadas em formato áudio, após o consentimento de todos os participantes, e tiveram uma duração média de cerca de 40 minutos.

Análise de Dados

A análise dos dados recolhidos durante as entrevistas dividiu-se em duas partes: a primeira foi a transcrição integral das entrevistas e a segunda a leitura das mesmas. Após a primeira fase de transcrição, todas as entrevistas foram enviadas para as entrevistadas para que houvesse uma validação por parte das mesmas, não permitindo inferências incorretas decorrentes da transcrição. Após esta validação, o conteúdo foi transferido para o programa informático *N-Vivo 14*, no qual se procedeu ao processo de análise constante, através de um sistema de categorização. De acordo com Witt (2013), as categorias são a chave de uma análise de informação qualitativa, sendo um processo interpretativo de avançar de informações para uma ideia. O processo permitiu a pormenorização das categorias que emergem da codificação aberta realizada, ou seja, permite partir de uma categoria de

“primeira geração” estabelecendo relações de subordinação (Witt, 2013). O sistema geral de categorias final é apresentado no anexo 4 e 5.

Apresentação e Análise dos Dados

A apresentação dos resultados terá por base as questões de investigação previamente estabelecidas, na qual evidenciar-se-ão os dados relativos à temática, bem como o significado atribuído aos conceitos na perspetiva das participantes. As respostas às questões de investigação serão elaboradas tendo como fio condutor as categorias (destacadas a *bold*), subcategorias (destacadas a sublinhado), atributos, e, por fim, alguns exemplos de dados (em itálico) consideradas pertinentes e aplicáveis para efeitos de investigação e para a satisfação dos objetivos. Paralelamente, será feita a discussão dos resultados recorrendo a fragmentos de texto, assim como a referências teóricas consideradas relevantes.

Q1: Quais são as motivações apontadas pelas mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas, para se iniciarem e se manterem nesta atividade profissional?

No sentido de responder a esta questão de investigação, foi elaborado através do NVivo, um conjunto de seis atributos que são as modalidades das treinadoras. Seguidamente, através de uma Matriz no NVivo, foi possível cruzar estes atributos com as subcategorias (ligação com o clube; gosto pela formação de crianças e jovens; gosto pelo desporto; ter sido atleta da modalidade) da categoria **Razões para terem Iniciado a Função**, (cf. Anexo 6). Assim, verificou-se que quando as treinadoras foram questionadas acerca do seu percurso e dos motivos que as levaram a iniciar esta função, as participantes, na sua maioria, relataram que essa razão é predominantemente já ter sido atleta da modalidade [e.g., “*Sempre tive intenções de me tornar professora de educação física e como era atleta de voleibol também me motivei a tornar-me treinadora de voleibol, sendo alguém que gosto de ajudar e ensinar*” (5); “*como era atleta... ser treinadora foi só a consequência*”(8)]. De notar que todas as motivações encontradas (ligação com o clube; gosto pela formação de crianças e jovens; gosto pelo desporto; ter sido atleta da modalidade) remetem para uma motivação intrínseca.

Relativamente às motivações para se manterem na atividade profissional de treinadoras, através de uma Matriz no NVivo, foi possível cruzar os atributos das modalidades com as subcategorias (gosto pela modalidade; a evolução e ligação com as atletas; o gosto e ambição de ser melhor treinadora) da categoria **Razões para se Permanecer na Profissão**, (cf. Anexo 7). Desta forma, conferiu-se que quando as treinadoras foram questionadas acerca do seu percurso e dos motivos que as levam a permanecer nesta função, as participantes, na sua maioria, relataram que essa razão é predominantemente a evolução e ligação com as atletas [e.g., “*Mas mais do que títulos é ver daqui a uns anos miúdas que foram treinadas por mim, numa primeira divisão, ou a terem sucesso como atletas*” (2); “*Acho que pode ser o estar com as atletas, com as outras pessoas e hm precisamente ajudar ver... ver o crescimento, o desenvolvimento, quer pessoal de cada atleta, quer coletivo da equipa!*” (5); “*e eu escolho sempre, sempre, sempre continuar por elas.*” (8)]. Paralelamente ao que ocorreu anteriormente, todas as motivações identificadas (gosto pela modalidade; a evolução e ligação com as atletas; o gosto e ambição de ser melhor treinadora) remetem para uma motivação intrínseca.

O facto das motivações apresentadas para ter integrado e permanecer na profissão serem de cariz intrínseco, indica que advêm de um interesse espontâneo e que a recompensa principal é a concretização bem-sucedida da tarefa e da concretização dos objetivos associados à atividade (Akanbi & Crowther, 2014; Deci et al., 2017). Este era um resultado expectável principalmente pelo facto de as treinadoras terem vindo a ser sub-representadas em posições superiores de gestão (Taylor et al., 2019) e terem condições laborais mais precárias (Correia et al., 2018), o que, por si só, prevê a ausência da motivação extrínseca, restando apenas o cariz intrínseco para motivar as treinadoras a exercerem esta profissão.

Q2: Qual é a avaliação que as mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas fazem da conciliação entre a sua vida pessoal e profissional?

Esta questão acaba por englobar mais subcategorias, no sentido em que inclui reflexões tanto da **Conciliação Positiva da Vida Pessoal-Profissional** e das suas subcategorias, como do **Conflito entre a Vida Pessoal-Profissional** e respetivas sub-categorias.

As treinadoras percecionaram uma conciliação positiva da vida pessoal-profissional quando relataram ter o Horário como Facilitador [“*estou numa situação atípica digamos,*

porque no contexto onde estou a trabalhar, eu estou a fazer as duas coisas: sou professora de educação física e sou treinador de voleibol, e as duas coisas a complementam-se...” (5)] ou quando perspetivaram fazer uma Boa Gestão do Tempo [“*é o tempo, acho que tem tudo a ver com o tempo. A gestão do tempo é muito, é muito exigente, eu acho que é sempre fazível e pronto, eu tenho conseguido ultrapassar isso, mas é de longe a dificuldade, é o tempo, gerir o tempo*” (13)]. Apesar de 10 das treinadoras relatarem ter um horário que facilita a gestão vida pessoal-profissional, 12 indicaram vários códigos que se relacionam com o conflito. Ou seja, tal como era previsto pela literatura (Wicker et al., 2019), a maioria das treinadoras afirmou haver conflito entre a vida pessoal-profissional.

De acordo com as entrevistadas, esse conflito faz com que exista um Privilégio da Vida Profissional em Detrimento da Pessoal [“*normalmente falto à última aula que é para conseguir dar treino porque não tenho horários compatíveis com os treinos, então a única solução que eu arranjei foi faltar à última aula*” (1); “*É assim, muitas vezes eu ponho o profissional à frente, tento ter tudo do profissional definido e feito e se tiver tempo, faço a parte pessoal.*” (6)], bem como Falta de Tempo para concretizar todas as responsabilidades [“*É arranjar tempo para tudo, porque muitas vezes vou buscar às horas de sono, reduzo às horas de sono para ter tempo o que preciso fazer, mas reduzindo as horas de sono dia seguinte estou mais cansada e passado uma semana ainda mais, o tempo já não me rende tanto, esta é a maior dificuldade*” (2); “*o maior desafio é isso tudo, é tentar encaixar tudo dentro daquele tempo que é as 24 horas, vá com umas horas para dormir obviamente, mas que não é que não é fácil e essa é a maior exigência, sem dúvida, porque lá está, querer encaixar tudo, mas depois pronto às vezes o sono e isso tudo fica complicado, mas tento depois compensar, tento-me organizar para compensar em noutras situações.*” (13)]. Para além deste fator, as 17 participantes relataram ter Trabalho ao Fim-de-Semana – na atividade de treinadora –, o que por sua vez agrava o conflito entre a vida pessoal e profissional, no sentido em que o tempo disponível para a vida pessoal fica ainda mais restringido [“*As dificuldades são mesmo... os fins de semana, não é? Porque os trabalhadores ditos normais trabalham durante a semana, ao fim de semana têm o fim de semana livre às vezes para marcar atividade ou, ir a algum sítio... e eu não tenho essa possibilidade! É a única situação!*” (5)]. Paralelamente, tal como previsto por Correia et al. (2018), existe a necessidade de exercer mais que um emprego – apenas uma treinadora é exclusivamente treinadora –, por consequência das condições laborais precárias. Exercer em mais que um emprego em simultâneo constitui-se como um fator que agrava o conflito entre a vida pessoal

e profissional, sendo esse fator confirmado pelos relatos de conflito entre estas duas esferas da vida. Por fim, segundo Taylor et al. (2019), a gestão entre a profissão e o papel de mãe coloca as treinadoras em posições únicas, o que foi confirmado pelas duas participantes com filhos, que referiram já ter tido de renunciar a oportunidades profissionais devido às suas responsabilidades de Parentalidade [*“eu por isso é que também nunca quis outro escalão que tivesse mais treinos, mais horas de jogos, horários que não se consegue controlar tanto podiam ser ao sábado ou domingo ou etc... Portanto, eu, como tenho 3 filhos sempre, também ocupei muito do meu tempo com eles e é outra as outras situações de lazer.”* (8); *“Mas isto não foi fácil enquanto as crianças eram pequenas, não é? Aliás, eu deixei de ser treinadora de ginástica rítmica porque chegava a casa e a minha filha de 5 anos estava a dormir e eu não a via, não é? E deixei porque não tinha sentido nenhum. E só tive o segundo filho porque deixei alta competição se não não tinha tido um segundo filho.”* (11)].

Q3: Qual a perceção que as mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas têm sobre a forma como os outros as percebem?

As mulheres foram questionadas acerca daquelas que seriam as suas perceções acerca do que os outros (treinadores, árbitros, família, amigos...) pensavam sobre elas, e, mais genericamente, sobre as treinadoras em diferentes modalidades (metaestereótipos). Como podemos verificar através da matriz realizada no NVivo, foi possível cruzar estes atributos com as subcategorias (Sexismo e Discriminação; Discriminação Positiva; Personalidade da Mulher; Sem Perceção de Discriminação) da categoria **Metaestereótipos de Género**, (cf. Anexo 7). Analisando as respostas obtidas durante as entrevistas, percebe-se que a maioria das participantes entendem o seu contexto como totalmente masculino. Contudo, no questionário sociodemográfico, a maioria das participantes indicaram que percebiam o seu contexto desportivo como igual entre géneros, ou como maioritariamente masculino, o que poderá ser entendido como uma falta de consciência por parte das treinadoras das suas crenças, ou apenas a falta de clareza da questão no questionário sociodemográfico.

Não obstante, 16 das 17 participantes perspetivaram existir **Crenças Negativas** relativas à função de treinadora, especificamente, sexismo e discriminação da mulher nesta função [e.g., *“Eu penso que não somos levadas tão a sério. Mas acho que isso é uma luta que todas as pessoas que estão nesta profissão de treinadores, seja que modalidade for nós temos*

de combater” (1); “eu olho para as modalidades de pavilhão que são as que eu conheço melhor, portanto o andebol, o basquete, o voleibol, o futsal, e os cargos de liderança de equipas seniores são quase todos ocupados por homens. Quase todos. E as mulheres são adjuntas, na sua grande maioria, são os papéis secundários das equipas de elite.” (10). A razão pela qual uma única treinadora não perspetiva essas crenças é justificada pelo facto de ser uma das treinadoras mais conceituada nessa modalidade, logo, não experiencia dificuldades/discriminação no desempenho das suas funções e/ou acesso a oportunidades, pelo facto de já ter feito o caminho para se afirmar como uma treinadora de qualidade em Portugal.

Ainda assim, e contrariamente ao que consta na literatura, existem 4 treinadoras que acreditam existir **Crenças Positivas** das quais são alvo, nomeadamente, a Discriminação Positiva pelo facto de serem mulheres [e.g., *“No entanto, nas meninas acho que elas têm mais consideração por uma visão feminina do que propriamente por uma visão masculina. Acho que as meninas aceitam mais ali uma figura feminina a dar-lhe feedback, a estar com elas no processo, porque se for uma figura masculina, ficam mais retraídas, ficam mais nervosas, não se sente tanta descontração no feminino quando é um treinador masculino.” (6); “Hm... nas equipas seniores cada vez mais os treinadores homens procuram mulheres adjuntas, principalmente quando estão a gerir com o feminino, obviamente. Um bocadinho para ajudar naquela compreensão, naquela situação de “Ok, vocês compreendem mais alguns problemas femininos, portanto dá sempre ajuda, dá sempre a ajuda de chegar um bocadinho mais próximo das jogadoras”.*” (13)], e ainda 3 que interpretam que a Personalidade da Mulher é algo valorizado pelos outros na função [e.g., *“figura da mulher, também é sempre aquela figura maternal, não é? E é muito mais ajustada aos escalões de formação” (10); “Na formação, por exemplo, acho que são sempre muito bem vistas, a ideia que eu tenho sempre é que há muitas, há muitas treinadoras no Benfica na formação e nenhuma nas seniores, eu já falo a parte da das adjuntas, mas veem muito bem, porquê? Porque são mais mães, porque compreendem mais, porque a dinâmica dos grupos, eu acho que as mulheres percebem muitas dinâmicas dos grupos, porque têm que às vezes gerir os filhos, ou gerir as famílias ou que quer que seja, e eu penso que são sempre muito bem vistas na formação.” (13)].*

Por outro lado, num momento inicial uma parte da amostra não percecionou discriminação na sua função – Sem Perceção de Discriminação –, mas rapidamente manifestavam consciência da sua existência [“*Eu penso que tem melhorado! Eu acho que já estão a começar a ver as mulheres ao mesmo nível dos homens” (7); “Portanto já acho que*

já estão a aceitar mais. Já. Então que uma mulher possa dirigir uma equipa, não só de formação, como mesmo equipas seniores.” (9); “a verdade é que eu não senti nada disso que eu esperava sentir.” Estes resultados vão de encontro ao relato de Kilty (2006) de que existe uma assunção prevalente de que a competência não é igual entre homens e mulheres, sendo que os primeiros são vistos como mais competentes, havendo uma necessidade de as mulheres provarem o seu valor, o que nos remete para a conceção estereótipa relatada pelas participantes. Paralelamente, a conceção de Jowett et al. (2022) destaca o facto deste contexto profissional ser marcado por assunções injustas relativamente ao género feminino, o que, mais uma vez, vai de encontro ao que foi descrito pelas participantes.

Q4: Em que medida os metaestereótipos das mulheres treinadoras de formação de diferentes modalidades desportivas afetam a sua motivação para a profissão e a sua conciliação entre a vida pessoal e profissional?

Esta constitui-se como sendo uma categoria essencial deste estudo. Era expectável que, perante a perceção de metaestereótipos, se pudesse compreender o que mudaria nas motivações das treinadoras para desempenhar esta profissão, assim como na forma de atuar destas mulheres, quer a nível profissional, quer a nível pessoal.

Em primeiro lugar, a motivação para desempenhar a função de treinadora é diretamente afetada pela perceção de competência negativa, levando-as a acreditar que não possuem as competências para desempenhar a função com excelência (Mithcell et al., 2022). Desta forma, tal como previsto por Mithcell et al. (2022), esta perceção de que os demais as interpretam como menos competentes verificou-se [*“Eu acho que, ainda que já tenha evoluído, penso que a treinadora mulher é sempre vista com menos valências, com menos capacidade de liderança e não só no voleibol, mas também noutras modalidades. E isso é visível na quantidade de treinadores homens que que são apostas na modalidade, não é? E na quantidade de treinadoras mulheres que são apostas na modalidade. E treinadoras que provavelmente já deram provas que têm competências para liderar qualquer tipo de grupo”* (4)], e leva-as, não só a acreditar que realmente não têm as competências que os treinadores apresentam [*“A falta de reconhecimento também é complicado.”* (11)], mas também que não irão conseguir chegar tão longe nas suas carreiras como os treinadores [*“E é aqui que tem que haver uma maior incidência: é na mudança deste paradigma, tem que haver, tem que se*

construir caminhos e o caminho da presença da mulher como treinadora, na minha perspectiva não está a ser feito na sua plenitude, portanto, há mais mulheres treinadoras, é verdade, há mais mulheres com elevados graus de formação, é verdade, mas não há mais mulheres em situação de liderança de alto rendimento, apenas em lideranças de formação. Hm e acredito que desmotive várias treinadoras a sonhar mais alto.” (10)].

Em segundo lugar, a conciliação entre a vida pessoal e profissional, abordada por alguns autores como sendo um entrave na carreira da mulher (Schueller-Weidekamm & Kautzky-Willer, 2012; Taylor et al., 2019; Wicker et al., 2019), foi relatada pelas treinadoras seguindo um discurso de que a mulher é destinada às tarefas domésticas e o homem é responsável por crescer profissionalmente, de forma a suportar os custos da família [“*eu também acho que aquela história antiga das mulheres a trabalharem muito em casa e os maridos a trabalhar, estarem sozinhas, etc... Eu acho que também temos de passar esse discurso, tem que ser outro*” (8); “*Enquanto as crianças são pequenitas, não é nada fácil e aí se me perguntar, a diferença entre homem e mulher já lhe digo, o homem preocupa, não é porque chega a casa e a mulher tem tudo feito, a mulher tem que se preocupar, que chega a casa e não tem nada feito. E tem de deixar preparado e tem que deixar isto tem que deixar aquilo, e não é fácil.*” (11)]. Foi possível verificar que muitas mulheres não têm confiança para quebrar esta crença, em grande parte por não terem essa oportunidade [“*mas ainda sinto que imagino ser mulher num mundo muito em que a maior parte é homem... ou consegues, ok realmente dar-te bem com as pessoas, ou é dar-te bem ou reconhecerem-te competência, ou gostarem de ti por outro motivo qualquer, senão, acho que acabas por ter mais dificuldade, porque não sei... Ainda existe aquele bocadinho de “Ah é mulher e os homens é que percebem dessas coisas”.*” (17)]. Desta forma, é evidente que isto tem consequências na forma como a mulher age [“*Eu sou no treino o que não sou, porque eu sou uma pessoa muito extrovertida e muito divertida, e não posso ser assim com elas. Porque eu costumo dizer que ainda mais nas mulheres, eu às vezes nos homens e muitas vezes, olha-se para um treinador homem e olha se para eles: “Ihh, que ele deve ser um grande treinador, pela postura que tem...” E se calhar não percebe nada do assunto. E só por ser homem e só por ser grande e só por ser ali, só estar assim com um olhar é pá, deve ser um grande treinador, só pela postura e na mulher existe já uma dúvida, primeiro. “Mulher treinadora? Não deve perceber nada disto”.*” (16); “*Se nós não temos uma postura firme e que não mostramos, que temos que mostrar muito mais do que eles (homens), conhecimento ou passar as coisas importantes e que elas acreditem, a coisa torna-se um bocado complicada. E, por isso temos que ser*

muito, muito líderes e muito sérias no que estamos a fazer.” (16)], na forma como a mulher concilia a sua vida pessoal e profissional [“É assim, muitas vezes eu ponho o profissional à frente, tento ter tudo do profissional definido e feito e se tiver tempo, faço a parte pessoal.” (6); “temos de apresentar resultados também... porque... naturalmente as pessoas vêem as raparigas como um ser inferior” (1)], assim como nas suas escolhas profissionais que faz [“eu por isso é que também nunca quis outro escalão que tivesse mais treinos, mais horas de jogos, horários que não se consegue controlar tanto podiam ser ao sábado ou domingo ou etc. Portanto, eu, como tenho 3 filhos sempre, também ocupei muito do meu tempo com eles e é outra as outras situações de lazer.” (8); “Mas isto não foi fácil enquanto as crianças eram pequenas, não é? Aliás, eu deixei de ser treinadora de ginástica rítmica porque chegava a casa e a minha filha de 5 anos estava a dormir e eu não a via, não é? E deixei porque não tinha sentido nenhum. E só tive o segundo filho porque deixei alta competição se não não tinha tido um segundo filho.” (11)].

Conclusões

Tendo como ponto de partida as reflexões gerais das participantes, é possível assumir-se que aquilo que realmente as motivou a começar a carreira de treinadora se prendeu principalmente com o facto de já terem sido atletas da modalidade. Por outro lado, o que as levou a permanecer nesta profissão foi essencialmente a evolução e ligação com as atletas. Em suma, e como preconizado na literatura, apesar de as mulheres terem vindo a ganhar representatividade no desporto, as treinadoras continuam a ser sub-representadas em posições gerais de gestão (Taylor et al., 2019), bem como a experienciarem condições laborais precárias (Correia et al., 2018), o que prevê que as suas motivações permaneçam intrínsecas. Relativamente à avaliação da sua conciliação entre a vida pessoal e profissional, e de acordo com o que se tinha vindo a mostrar na literatura (Wicker et al., 2019), os resultados foram claros já que a esmagadora maioria apresentou um discurso congruente com o conflito entre a vida pessoal e profissional. Tal pode ser explicado pelo facto de praticamente todas terem mais que um emprego e pelos jogos das suas equipas ocorrerem no fim-de-semana, pelo que lhes resta pouco tempo para dedicar à vida pessoal. Outro fator explicativo é o facto de a parentalidade ser dificilmente conciliada com o exercício da profissão, o que resulta num entrave ao crescimento das suas carreiras, acabando por ter de permanecer em níveis mais baixos de competição. No que diz respeito aos metaestereótipos das treinadoras, pode-se

concluir que a percepção de discriminação e de sexismo esteve claramente presente nas reflexões das treinadoras, o que nos leva a depreender que ainda existe um preconceito respeitante às características da mulher e um descrédito da figura feminina presente no contexto desportivo. Ainda assim, algumas participantes descreveram sentir-se alvo de discriminação positiva por serem mulheres nesta profissão, e que a sua personalidade é algo valorizado na função, especialmente quando se encontram em escalões mais jovens. O facto de isto não ser expectável é por si só uma manifestação complexa de preconceitos e construções sociais sobre o papel tradicional das mulheres na sociedade. Por fim, é ainda possível confirmar a perspectiva de Mithcell et al. (2022) de que perante a percepção de metaestereótipos de competência negativa, as treinadoras não só efetivamente acreditam nessa crença, como acreditam que não conseguirão evoluir nas suas carreiras como treinadoras, resulta em menor ambição em progredir na carreira, bem como na conformidade com níveis mais baixos de competição. No que concerne a conciliação entre a vida pessoal e profissional, perante a percepção de metaestereótipos de que as mulheres são destinadas a tarefas domésticas, enquanto os homens são responsáveis por crescer profissionalmente e suportar os custos da família, isto leva a que as treinadoras sejam desmotivadas a sonhar mais alto profissionalmente. Por conseguinte, a conceção metaestereótipa das treinadoras tem consequências na forma como a mulher age, fazendo-as privilegiar a vida profissional em detrimento da pessoal, de forma a comprovar o seu valor. De um modo geral, os resultados obtidos inferem que estamos a percorrer o caminho certo para a igualdade de género neste contexto, não obstante, o percurso até alcançar a igualdade ainda é longo.

Como limitações ao estudo é possível salientar o facto de apenas haver duas participantes com filhos. Teria sido interessante que a amostra tivesse um maior número de treinadoras com filhos, já que esse é uma das particularidades que dificulta a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Também aponto como limitação o facto do questionário sociodemográfico na questão *“Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...”* ter tido respostas tão disparas das relatadas nas entrevistas pelas participantes, o que leva a concluir que a questão poderá ter tido múltiplas interpretações e induzido as participantes em erro. Adicionalmente, uma dificuldade encontrada no decorrer desta investigação foi o facto de as participantes tenderem a responder na primeira pessoa quando se tentava explorar a forma como os outros percebem as treinadoras. Por outro lado, o agendamento das entrevistas constituiu-se como outra dificuldade da investigação,

pelo facto de muitas treinadoras cancelarem poucos minutos previamente à entrevista, ou até mesmo não comparecerem.

Uma questão relevante e passível de ser estudada em futuras investigações são as treinadoras de alto nível, para perceber se existe diferenças ao nível da motivação – tanto para começar a exercer, tanto para permanecer na profissão –, ao nível da conciliação da vida pessoal-profissional e dos metaestereótipos das treinadoras. Ou seja, perceber se existe diferença entre as treinadoras de formação e as de alto nível no que diz respeito a estas temáticas.

Em suma, espera-se que este estudo possa ter sido um ponto de partida para eventuais estudos relativos a estas profissionais, e que tenham permitido dar contributos à comunidade científica através das experiências que estas participantes deram a conhecer.

Referências bibliográficas

- Akanbi, P. A., & Crowther, A. (2014). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees Performance. *Working Paper Services in Business Administration*.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review, 18*(2), 155-165.
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>
- 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.
- 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>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne, 49*(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2020). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review for the Sociology of Sport, 56*(3), 317-442.
<https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology, 14*(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries.

- European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Grutterink, H., & Meister, A. (2021). Thinking of you thinking of me: An integrative review of meta-perception in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 43, 327-341. <https://doi.org/10.1002/job.2516>
- Guillaume, Y. R. F., Dawson, J. F., Priola, V., Sacramento, C. A., Woods, S. A., Higson, H. E., Budhwar, P. S., & West, M. A. (2014). Managing diversity in organizations: An integrative model and agenda for future research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 783–802.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.805485>
- Haven, T. L., & Grootel, L. V. (2019). Preregistering qualitative research. *Taylor & Francis*, 28(3), 229-244. <https://doi.org/10.1080/08989621.2019.1580147>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hideg, I., & Shen, W. (2019). Why Still so Few? A Theoretical Model of the Role of Benevolent Sexism and Career Support in the Continued Underrepresentation of Women in Leadership Positions. *SAGE*, 26(3), 287-303.
- Instituto Nacional de Estatística (2022). *Desporto em números: 2022*.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=280979806&PUBLICACOESmodo=2
- Jowett, S., Gosai, J., & Slade, K. (2022). Women in coaching: What are the problems and probable solutions? *Sport & Exercise Psychology Review*, 17 (1), 16-29.
- Kilty, K. (2006). Women in Coaching. *The Sport Psychologist*, 20(2), 222-234.
<https://doi.org/10.1123/tsp.20.2.222>
- Mazerolle, S. M., & Goodman, A. (2013). Fulfillment of work–life balance from the organizational perspective: a case study. *Journal of athletic training*, 48(5), 668-677.
- Petrone, C. G., Luzynksi, C., Petrone, A. B., Holmes, A. H., Dagen, A. S., & Lockman,

- J. A. (2023). Effectiveness of a Strengths-Based Leadership Coaching Program for Women. *Journal of Leadership Education*, 22(1), 38–50.
<https://doi.org/10.12806/V22/I1/R9>
- 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>
- Schueller-Weidekamm, C., & Kautzky-Willer, A. (2012). Challenges of work–life balance for women physicians/mothers working in leadership positions. *Gender medicine*, 9(4), 244-250.
- Sirgy, M., & Lee, D-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1008/s11482-017-9509-8>
- Strax, R. (2019). Diversity Committee: A Means to Local Gender Equity. *Journal of the American College of Radiology*, 16(4), 407.
- Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2022). Combining coaching with family life. A study of female and male elite level coaches in Norway. *Sports Coaching Review*. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1984047>
- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in sport: A mediated model of work–family conflict and burnout. *Journal of Sport Management*, 33(4), 249-260.
- 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 T. C. Urdan, & S. A. Karabenick (Eds.), *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement* (pp. 105-165). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0749-7423\(2010\)000016A007](https://doi.org/10.1108/S0749-7423(2010)000016A007)
- Wicker, P., Cunningham, G. B. & Fields, D. (2019). Head Coach Changes in Women’s

College Soccer: An Investigation of Women Coaches Through the Lenses of Gender Stereotypes and the Glass Cliff. *Springer*, 81, 797-807.

<https://doi.org/10.1007/s11199-019-01022-2>

Witt, N. H. (2013). Coding an overview and guide to qualitative data analysis for integral researchers. *Integral Research Center*, 1.

ANEXOS

Anexo 1 – Consentimento Informado

No âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Universidade Católica Portuguesa, encontramos-nos a desenvolver um projeto cujo objetivo é conhecer as vivências e relatos das mulheres que ocupam a função de treinadora nos escalões de formação em Portugal. Mais especificamente, procura-se explorar as perceções de liderança, condições laborais, motivações e desafios na conciliação entre a vida pessoal e profissional destas profissionais

A sua participação no projeto, através desta entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer as suas perceções e vivências enquanto treinadora.

Toda a informação obtida é confidencial e será anonimizada através da codificação da identidade de cada participante.

Se concordar em participar, agradecemos que possa ler e assinar o consentimento que se segue:

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 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 em qualquer prejuízo para mim.

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

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

Se necessitar de esclarecer alguma questão ou informação poderá contactar os responsáveis pelo estudo: Mafalda Porto – s-mmporto@ucp.pt ; Rui Cepeda – s-respinhosa@ucp.pt ; Daniela Alves – daniela.c.alves.02@gmail.com

Anexo 2 – Questionário sociodemográfico

Cara Participante,

Para uma maior colaboração neste estudo, por favor, complete os campos seguintes com os seus dados pessoais:

1.	Qual a sua idade ?
2.	Qual o seu estado civil ? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Solteira <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> União de facto <input type="checkbox"/> Separada/Divorciada <input type="checkbox"/> Viúva
3	Agregado familiar contando consigo:
4.	Qual o seu nível de habilitações académicas?
5.	Ser treinadora é a sua atividade profissional principal? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não. Qual a atividade profissional principal: _____
6.	Detém curso de treinador ? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim, há quantos anos? _____ anos. <input type="checkbox"/> Qual/quais nível/níveis? _____ <input type="checkbox"/> Não
7.	Tem contrato de trabalho com o clube atual? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Indique: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Termo certo <input type="checkbox"/> o Termo incerto <input type="checkbox"/> o Sem termo

	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Tempo parcial<input type="radio"/> Recibos verdes<input type="radio"/> Voluntario/ sem compensação financeira<input type="checkbox"/> Não
8.	<p>Indique, por favor, a resposta que na sua opinião melhor completa a frase seguinte:</p> <p>“Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...”</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Totalmente feminino<input type="checkbox"/> Maioritariamente feminino<input type="checkbox"/> Igualmente feminino/masculino<input type="checkbox"/> Maioritariamente masculino<input type="checkbox"/> Totalmente masculino

Complete a seguinte tabela de acordo com o seu percurso profissional enquanto treinadora:

Percurso profissional Época	Modalidade desportiva	Clube que representou	Funções que desempenhou	Escalão que treinou	Sexo da equipa na qual é/foi treinadora
2023/2024					
2022/2023					
2021/2022					
2020/2021					
2019/2020					
2018/2019					
2017/2018					
2016/2017					
2015/2016					
2014/2015					
2013/2014					

Obrigada!

Anexo 3 – Guião da Entrevista

Apresentação | Sou aluna/o do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Universidade Católica Portuguesa. A realização desta entrevista ocorre no âmbito de um projeto de investigação que tem como o objetivo de conhecer a perspetiva de treinadoras portuguesas de formação em Portugal.

Instruções | A participação no projeto, através da entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer as suas vivências enquanto treinadora de formação em Portugal.

Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade durante a próxima hora (tempo aproximado da entrevista).

Gostaríamos, ainda, pedir-lhe autorização para gravar a entrevista, de forma a facilitar a posterior análise e anunciar que estarão dois gravadores/telemóveis a fazê-lo como forma de *backup*.

Importa referir que a informação obtida é confidencial e serão acauteladas todas as medidas necessárias. Não iremos identificar em nenhum momento o nome dos participantes ao longo do projeto, por forma a assegurar o seu anonimato. Desta forma, queríamos também pedir para assinar o nosso consentimento informado.

Por último, irei enviar-lhe a entrevista após a transcrição da mesma para que nos dê a sua validação. Sinta-se à vontade para alterar/acrescentar o que achar pertinente.

Daremos, então, início à entrevista:

(TÓPICO: MOTIVAÇÃO)

1. Antes de mais, gostaríamos que nos falasse do seu percurso profissional enquanto treinadora.

Notas para entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada responde:

- O que despertou o seu interesse para desempenhar esta profissão?

- *Com que idade começou a dar os primeiros treinos?*
- *Quais são as suas atuais motivações para exercer a profissão de treinadora?*
- *O que mais gosta na profissão?*
- *Quais são os maiores desafios que enfrenta como treinadora? Como lida com eles?*

(TÓPICO: CONDIÇÕES LABORAIS)

2. Relativamente às condições que o clube lhe disponibiliza considera que facilitam ou debilitam a sua eficácia, enquanto treinadora desta equipa? Pode concretizar?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada responde:

- *Com exemplos sobre o modo como as condições do clube facilitam ou debilitam a sua eficácia, enquanto treinador da equipa; aspetos positivos ou negativos que podem estar associados a condições financeiras ou organização/dinâmica do clube*
3. Como se caracteriza enquanto treinadora de formação? Quais são as suas maiores qualidades e defeitos no exercício da profissão?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada dá exemplos.

(TÓPICO: LIDERANÇA)

4. Que tipo de ideias/princípios são fundamentais para si enquanto treinadora, nesta modalidade desportiva? O que procura que os seus atletas adquiram como base do desporto que praticam?
 - 4.1. Se entrevistada com dificuldade em responder, outras formas de formular a questão:
No início de cada época desportiva tem de definir (para si e para a equipa) os

objetivos da época – como os define? Que fatores tem em consideração para o fazer (A Missão do clube? Os Objetivos da direção? Objetivos pessoais? Objetivos da Equipa?)

5. Como determina se as suas ideias foram aceites pela equipa e produziram os efeitos que esperava?
6. Pode explicar/dar exemplos de como se relaciona com os seus atletas?
 - 6.1. Como reage junto dos seus atletas perante
 - 6.1.1. Um comportamento desadequado (em treino e em jogo)
 - 6.1.2. Um desempenho inadequado (não corresponde às suas expectativas) dos atletas (em treino e em jogo)
 - 6.1.3. E quando está perante o cenário contrário, ou seja, quando o comportamento em treino e em jogo está em linha com aquilo que espera da equipa e o desempenho corresponde às expectativas?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado responde:

- *Gestão ativa/passiva do poder*
- *Utilização ou não de feedbacks positivo/negativo*
- *Perceber se a ambição do entrevistado no trabalho é um impulso para completar com sucesso as metas relacionadas ao trabalho, a fim de ser recompensado em termos de autodesenvolvimento ou desenvolvimento dos jogadores, aquisição de experiência e alcance de objetivos comunitários.*

Ligando este tópico da liderança e o que nos falou há pouco das condições laborais, iremos agora aprofundar as suas perceções enquanto treinadora de formação.

(TÓPICO: METAESTEREÓTIPOS DE GÉNERO)

7. Pensando na sua experiência enquanto treinadora, como acha que as pessoas vêm as mulheres nesta função no desporto? E noutras modalidades especificamente como o andebol, voleibol, basquetbol?
8. E como considera que os outros a percebem a si como treinadora (mulher numa posição de liderança)?

9. E como se percebe a si própria nessa posição? Se se estivesse a ver a um espelho, como se veria? Consegue dizer-me duas ou três características (positivas e negativas) que a definam como treinadora?
10. Como lida com as características negativas?
 - 10.1. Qual é o impacto da opinião dos outros sobre a forma como se percebe a si própria?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada responde:

- *Com características*
- *Com exemplos*
- *Como lida com possíveis características negativas?*
- *Muda a forma que se percebe? Então de que forma, descrever como*

A gestão entre a vida pessoal e a profissional é uma questão inerente às mulheres no contexto desportivo, desta forma, gostaríamos de perceber como é que a realiza.

(TÓPICO: CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL-PROFISSIONAL)

11. De forma a perceber qual é a sua rotina diária poderia descrevê-la ao longo de uma semana, incluindo o fim de semana, ou seja, 7 dias.

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada responde:

- *Qual é o seu horário de trabalho*
- *A que horas sai e regressa a casa*
- *Rituais de tempos livres e vida pessoal e a frequência com o que os faz*

Nota: Adaptar o discurso caso tenha mais do que uma profissão.

12. Quais são as suas responsabilidades a nível profissional? E a nível pessoal?

12.1. Quais são as dificuldades associadas a essas responsabilidades?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada responde:

- *Sente que tem tempo suficiente para as concretizar/realizar?*

13. Como faz a gestão entre estas a/as profissão/profissões com as suas responsabilidades a nível pessoal/familiar?

13.1. Quais os maiores desafios nesta gestão?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário garantir que a entrevistada responde:

- *Com exemplos*
- *Ter mais que uma profissão dificulta a gestão das responsabilidades pessoais e profissionais*
- *Explora as estratégias que utiliza para conciliar a sua vida profissional e pessoal.*
- *Quais são os principais desafios que enfrenta ao tentar fazer a conciliação entre as responsabilidades e a vida profissional?*
- *Sente que tem tempo suficiente para as concretizar/realizar?*

(TÓPICO: PERSPETIVAS DE CARREIRA)

14. Pensando na sua carreira como treinadora, onde se vê daqui a 5 anos? O que gostaria de alcançar?

Notas para o entrevistador: Nesta questão é necessário:

- *Perceber se a ambição do entrevistado é um impulso para completar com sucesso as metas relacionadas ao trabalho, a fim de ser recompensado em termos de status, poder, promoção e dinheiro.*
- *Menciona quais as suas projeções futuras.*
- *Indique se espera conseguir alguma promoção no futuro (ou se não espera que aconteça de todo);*

- *Se tenciona fazer mais formação*
- *Se espera estabelecer novos objetivos profissionais no futuro;*
- *Se se encontra otimista ou não à cerca do seu futuro profissional.*

Antes de finalizar a entrevista, gostava só de saber se tem alguma questão ou dúvida?

Muito obrigada pela sua participação e disponibilidade!

Anexo 4 – Sistema de Categorias

1. Motivação para ser Treinadora

1.1. Razões para Terem Iniciado a Função

1.1.1. Ligação com o Clube

1.1.2. Gosto pela Formação de Crianças e Jovens

1.1.3. Gosto pelo Desporto

1.1.4. Ter Sido Atleta da Modalidade

1.2. Razões para Permanecer na Profissão

1.2.1. Gosto pela Modalidade

1.2.2. Evolução e Ligação com os/as Atletas

1.2.3. O Gosto e Ambição de ser Melhor Treinadora

1.3. Desafios de Ser Treinadora

2. Conciliação Vida Pessoal-Profissional

2.1. Conciliação Positiva entre Vida Pessoal-Profissional

2.1.1. Horário como Facilitador

2.1.2. Boa Gestão de Tempo

2.1.2.1. Descanso

2.1.2.2. Socialização

2.1.2.3. Hobbies e Lazer

2.2. Conflito entre Vida Pessoal-Profissional

2.2.1. Rotina

2.2.1.1. Fim-de-semana

2.2.1.1.1. Compensação

2.2.1.1.2. Trabalho ao fim-de-semana

2.2.2. Privilégio da vida profissional em detrimento da vida pessoal

2.2.2.1 Responsabilidades da Vida Profissional

2.2.2.1.1. Associadas à Função de Treinadora

2.2.2.1.2. Associadas aos Estudos

2.2.2.1.3. Acumulação de Atividades Profissionais

2.2.2.1. Responsabilidades da Vida Pessoal

2.2.2.1.1. Falta de disponibilidade para amigos

2.2.2.1.2. Parentalidade

2.2.2.1.3. Relação conjugal

2.2.2.1.4. Responsabilidades Inexistentes da Vida Pessoal

2.2.2.1.5. Regularidade dos Tempos Livres

2.2.2.1.5.1. Frequente

2.2.2.1.5.2. Pouco Frequente

2.2.3. Falta de Tempo para Realizar Tudo

2.2.3.1. Incompatibilidade

2.2.3.2. Cansaço

3. *Metaestereótipos de género*

3.1. Crenças negativa

3.1.1. Sexismo e Discriminação

3.2. Crenças Positivas

3.2.1. Discriminação Positiva

3.2.2. Personalidade da Mulher

3.3. Sem percepção de discriminação

3.4. Influência dos metaestereótipos

3.4.1. Sem influência

3.4.2. Positiva

3.4.3. Negativa

Anexo 5 – Descrição do Sistema Geral das Categorias

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº de Sources	Nº de Referências
1	Motivação para Ser Treinadora	Diz respeito às diversas perceções das participantes relativamente à motivação para serem treinadoras	-	0	0
1.1.	Motivos para terem Iniciado a Função	Os motivos para a treinadora ter começado a desempenhar funções como treinadora.	“gostava muito, da estratégia do jogo, já sentia que gostava de participar e ver a lógica um bocadinho das coisas” (16)	2	2
1.1.1.	Ligação com o Clube	O motivo para ter iniciado a função de treinadora foi a ligação com o clube.	“o que me levou a começar foi eu já estava numa equipa onde eu já era a mais velha da equipa, se bem que é um aparte só foi o único ano que eu consegui fazer a pré-época toda e passei a ser treinadora. Que eu era jogadora, só que, entretanto, os treinadores nessa altura abraçaram outro projeto e como eu era a mais antiga da equipa e a mais velha também, não queria deixar	3	3

			<p> muito morrer o projeto onde já estávamos há uns anos”</p> <p>(14)</p>		
1.1.2.	O Gosto pela Formação de Crianças e Jovens	Quando o gosto pela formação de crianças e jovens motiva as participantes para serem treinadoras.	<p> “Eu sempre gostei das crianças, e é a melhor parte da modalidade, é sem dúvida ensinar os mais novos a começar, é engraçadíssimo! Vê-los... é a alegria deles irem ao treino, para eles aquilo é o auge do dia, e eu sempre gostei... pá é mesmo... não dá para explicar (risos)!” (7)</p>	5	5
1.1.3.	Gosto pelo Desporto	Quando o gosto pelo desporto é percecionado como uma motivação para serem treinadoras.	<p> “É o gosto pela pelo desporto em si, o gosto pela modalidade” (4)</p>	6	7
1.1.4.	Ter Sido Atleta da Modalidade	O facto de a entrevistada já ter sido atleta da modalidade motiva-a a ser treinadora.	<p> “como era atleta... ser treinadora foi só a consequência” (8)</p>	10	11
1.2.	Razões para Permanecer na Profissão	As razões que fazem a treinadora manter-se na profissão de treinadora.	<p> “Acho que é toda esta parte estratégia que me motiva.”</p> <p>(16)</p>	1	1

1.2.1.	Gosto pela Modalidade	O facto de ser um desporto aliciante para a treinadora.	“É o gosto pela modalidade, sem dúvida, isso acho que está muito acima e a situação de continuar dentro de uma equipa, pertencer a uma equipa, nesta parte mais de gestão e de ensinamentos e isso tudo, mas pertencer a uma equipa e isso é tudo o que me move.” (13)	3	4
1.2.2.	A Evolução e Ligação com as Atletas	A evolução das atletas é uma das razões para a profissão se manter aliciante, assim como a ligação próxima com as mesmas.	“Mas mais do que títulos é ver daqui a uns anos miúdas que foram treinadas por mim, numa primeira divisão, ou a terem sucesso como, como atletas.” (2)	11	18
1.2.3.	O Gosto e Ambição de Ser Melhor Treinadora	Ser treinadora é uma função que genuinamente gostam e querem triunfar.	“acho que é uma motivação extra que é o facto de ser das poucas treinadoras mulheres em situação de rendimento ou de alto rendimento. E dentro dessas circunstâncias sinto a necessidade de me manter neste nível, neste tipo de equipas, não é?” (10)	7	9
1.3.	Desafios de ser Treinadora	Quais são os maiores desafios em ser treinadora.	“Nós é uma luta diária trazer raparigas para o desporto e para o clube. Eu digo uma luta, porque de facto a sociedade assume, as famílias assumem que aos 4	15	25

e 5 anos os rapazes todos
vão jogar futebol.” (8)

2.	Conciliação da 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.	-	0	0
2.1.	Conciliação Positiva da Vida Pessoal-Profissional	Diz respeito às perceções das participantes relativamente ao equilíbrio positivo que é percecionado entre a vida pessoal e profissional.	-	0	0
2.1.1.	Horário como Facilitador	Quando os horários das diferentes responsabilidades conciliam-se	“mas eu não posso negar que o meu horário de trabalho da escola, como vocês podem ver, é relativamente, é bom.” (8)	10	21
2.1.2.	Boa Gestão de Tempo	Gestão das experiências de forma a melhorar	“é o tempo, acho que tem tudo a ver com o tempo. A gestão do tempo é pá, é	9	18

		a qualidade de vida	muito, é muito exigente, eu acho que é sempre fazível e pronto, eu tenho conseguido ultrapassar isso, mas é de longe a dificuldade, é o tempo, gerir o tempo” (13)		
2.1.2.1.	Descanso	Refere-se a quando os entrevistados aproveitam o fim-de-semana para tempos de descanso.	“Se tiver mais tranquila com isso e não tiver todas as coisas para estudar e assim vou aproveitando para estar com amigos, para estar com a família, para estar com o namorado, para descansar...” (1)	3	3
2.1.2.2.	Socialização	Diz respeito a situações de socialização que as entrevistadas identificam durante o fim-de-semana.	“A parte toda social eu encaixo aí: há um aniversário, há um jantar, eu vou lá ter nem que seja às 23h da noite (risos), mas vou lá ter! Portanto isto já vinha de atleta, eu sou sim, saio do treino, depois do treino mesmo o último treino às vezes pode acabar às 23h da noite, é um facto, e mesmo aí eu vou onde tiver que ir nem que seja tomar o café e dizer adeus e dar um beijinho, portanto, a parte social eu tento não, não retirar.” (13)	7	11
2.1.2.3.	Hobbies e Lazer	Atividades de	“Sei lá, olha uma tarde. Uma tarde, aí sábado à tarde,	5	9

		Entretenimento que a indivíduo desenvolve ao fim-de-semana.	também quase praticamente não existe chego muito tarde a casa vinda do treino. Vou ver os jogos do meu filho, que é profissional e é uma tarde, é uma tarde, ao domingo.” (11)		
2.2.	Conflito entre a Vida Pessoal-Profissional	Diz respeito às perceções das 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.	-	0	0
2.2.1.	Rotina	Sequência de costumes habituais identificados ao longo de uma semana (7 dias) de cada uma das entrevistadas.	-	0	0
2.2.1.1.	Fim-de-semana	Consiste na rotina que é identificada ao fim-de-semana	-	0	0
2.2.1.1.1.	Compensação	Remete para quando as	“também trabalhamos quando há interrupções	4	4

		entrevistadas indicam aproveitar o fim-de-semana para compensar aquilo que está em falta (seja a nível laboral ou familiar)	letivas, também trabalhamos e continuamos a trabalhar. Quando há feriados também trabalhamos. Quando estamos aflitos com a construção da coreografia, trabalhamos ao sábado de manhã, trabalhamos ao sábado de tarde e, se for preciso, trabalharmos ao domingo e as provas de ginástica normalmente é os dias todos, os fins de semana.” (11)		
2.2.1..2.	Trabalho ao Fim-de-semana	Remete para quando as participantes indicam trabalhar durante o fim-de-semana	“Ao sábado não é muito diferente, porque também tenho os treinos da parte da manhã, portanto ao sábado saio um bocadinho mais tarde casa, às 8:30 e tenho o treino das minhas infantis e de seguida tenho o treino das seniores, termina por volta da 13:30 e depois venho para casa... ou se tiver jogo... depende se for jornada dupla ou não. No domingo por norma é dia de jogo, portanto a rotina é ligeiramente diferente, é só mesmo a situação de jogo!” (5)	17	24

2.2.2.	Privilégio da Vida Profissional em Detrimento da Vida Pessoal	Quando as participantes privilegiam as atividades da vida profissional, descuidando nas da vida pessoal.	<p>“Portanto, a vida pessoal aqui no fundo, infelizmente passa para segundo plano. Eu digo, infelizmente, porque já estou numa idade em que quero que a vida pessoal também esteja, como também seja uma prioridade é e nem sempre é fácil gerir essa parte da vida pessoal como com a parte profissional, essencialmente aos fins de semana, porque, como sabes, temos jogo ao sábado e jogo ao domingo é impossível conseguires combinar alguma coisa durante um fim de semana.”</p> <p>(4)</p>	12	22
2.2.2.1.	Responsabilidades da Vida Pessoal	Consiste nas perceções sobre as responsabilidades dentro da esfera profissional.	<p>“A nível do clube tenho que preparar os treinos... à quinta-feira temos que mandar convocatórias, porque só podem ir 12 e nós temos 15 miúdos inscritos e tenho de dar justificações ao Presidente «ah porque é que este miúdo não foi?» «porque não foi aos treinos!» «e este?» «porque se portou muito mal, muito mal, não merece ir e vai ficar de castigo». A nível</p>	8	10

profissional eu fui levantar o meu diploma a semana passada, hm espero fazer estágio profissional numa empresa ou por aí, já comecei a enviar currículos. Na loja não tenho muitas responsabilidades, basicamente é chegar à loja e só repor as coisas que faltam em loja de vendas e assim.” (12)

2.2.2.1.1.	Associadas à Função de Treinadora	Diz respeito às responsabilidades da função de treinadora que as mesmas têm de desempenhar.	“Sim as responsabilidades de treinadora são as mesmas, é isso é, é ter conhecimento para, para planejar, planejar estar no treino, ensinar e... é isso! Responsabilidade de fazer evoluir!” (5)	13	21
2.2.2.1.2.	Associadas aos Estudos	Quando os estudos são uma das responsabilidades da treinadora.	“como estudante que já estou numa fase em que começo a estar mais na clínica, atender mais paciente, etc, a responsabilidade é outra! Tenho que estar sempre a par do que tenho que fazer, já não posso ir para uma aula mal preparada, e, portanto, a responsabilidade já é outra” (2)	4	7

2.2.2.1.3.	Acumulação de Atividades Profissionais	Quando as participantes têm 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.	“A parte burocrática, no caso é muito complicado. E é uma parte que eu dispensava, se eu pudesse ter um secretário, uma Secretária ali a trabalhar, eu só estar totalmente no treino era fantástico. E existe isso nos outros desportos, não é? Mas nós fazemos tudo, eu sou seccionista, sou Presidente, sou a transportadora, sou tudo.” (11)	6	11
2.2.2.2.	Responsabilidades da Vida Pessoal	Refere-se ao que foi identificado como responsabilidades pessoais.	“A nível pessoal é tirar boas notas e conseguir manter-me na faculdade, porque é um objetivo de vida muito, muito, que levo muito a sério.” (3)	6	11
2.2.2.2.1.	Falta de Disponibilidade para Amigos	Quando o tempo ocupado pelas responsabilidades profissionais impede de haver tempo disponível para manter relações interpessoais.	“Os maiores desafios... acho que é mesmo isso em questão, a questão das amizades sempre foi um pouco, porque eu sempre adorei ter grupos de amigos, sempre foi muito importante para mim e acho que sim foi um, um desses grandes desafios era tentar mantê-los ao máximo, o que foi um pouco difícil ao longo dos anos e acabei por ficar triste	6	13

montes de vezes, mas não sei...” (7)

2.2.2.2.2.	Parentalidade	Quando as responsabilidades da vida profissional dificultam as relações com os filhos.	“Mas isto não foi fácil enquanto as crianças eram pequenas, não é? Aliás, eu deixei de ser treinadora de ginástica rítmica porque chegava a casa e a minha filha de 5 anos estava a dormir e eu não a via, não é? E deixei porque não tinha sentido nenhum. E só tive o segundo filho porque deixei alta competição se não não tinha tido um segundo filho.” (11)	2	4
2.2.2.2.3.	Relação Conjugal	Quando as responsabilidades da vida profissional dificultam as relações com os conjugues.	“pronto tento que que o meu namorado não me deixe (risos)” (13)	2	3
2.2.2.2.4.	Responsabilidades Inexistentes da Vida Pessoal	Quando os entrevistados indicam não ter responsabilidades ao nível pessoal/familiar.	“A nível pessoal eu não tenho filhos e isso ajuda muito, não é? Como não tenho filhos, tenho maior liberdade e faço o que quero e à hora que quero. Se tivesse filhos imagino que seria um bocadinho diferente.” (10)	10	11

2.2.2.2.5.	Regularidade dos Tempos Livres	Indica com que frequência as entrevistadas realizam as atividades identificadas no código de tempos livres.	-	0	0
2.2.2.2.5.1.	Frequente	Quando os gostos ou atividades identificadas como tempos livres são praticadas com bastante frequência (semanalmente ou diariamente)	“este ano porque está diferente dos anos anteriores tenho mais algum tempo para mim, para tratar das minhas coisas, para dar entrevistas (risos), para estar com os meus amigos, ir almoçar ou jantar de vez em quando. Tenho mais tempo, sim” (5)	8	18
2.2.2.2.5.2.	Pouco Frequente	Quando aquilo que é referenciado como tempo livre é pouco ou nada frequente (mensalmente, anualmente ou nunca).	“Portanto, a vida pessoal aqui no fundo, infelizmente passa para segundo plano. Eu digo, infelizmente, porque já estou numa idade em que quero que a vida pessoal também esteja, como também seja uma prioridade é e nem sempre é fácil gerir essa essa parte da vida pessoal como com a parte profissional, essencialmente aos fins de semana, porque, como sabes, temos jogo ao sábado e jogo ao domingo é	9	17

impossível conseguires
combinar alguma coisa
durante durante um fim de
semana.” (4)

2.2.3.	Falta de Tempo	Quando as participantes percecionam não haver tempo disponível para realizar todas as suas responsabilidades.	“É arranjar tempo para tudo, porque muitas vezes vou buscar às horas de sono, reduzo às horas de sono para ter tempo o que preciso fazer, mas reduzindo as horas de sono dia seguinte estou mais cansada e passado uma semana ainda mais, o tempo já não me rende tanto, esta é a maior dificuldade” (2)	11	25
--------	----------------	--	---	----	----

2.2.3.1.	Incompatibilidade	Situações referidas em que a participação num dos domínios da vida é incompatível com a participação no outro domínio (isto é, o facto de estarem presentes em determinada esfera da vida faz com que dificulte a presença ou o desenvolvimento da outra esfera)	“normalmente falto à última aula que é para conseguir dar treino porque não tenho horários compatíveis com os treinos então a única solução que eu arranjei foi faltar à última aula” (1)	5	10
----------	-------------------	--	---	---	----

2.2.3.2.	Cansaço	Quando as responsabilidades da vida profissional levam ao cansaço.	“Sinto-me cansada. São muitos anos, muitas horas passadas no ginásio, muitas horas, sinto-me um bocadinho cansada, sinto que já não tenho tanta energia como tinha para pôr esta gente a mexer-se, mas pronto, a experiência também tem algumas algumas benesses. Vou ver se consigo aguentar mais 2, 3 anos.” (11)	7	12
3.	Metaestereótipos de Género	É a perceção que a indivíduo tem de si mesma, face à forma como é percecionada pelos outros e aos estereótipos associados ao(s) grupo(s) em que se enquadra	-	0	0
3.1.	Crenças Negativas	Na ótica da treinadora ela é percecionada negativamente pelos outros.	-	0	0
3.1.1.	Sexismo e Discriminação	Existem crenças sexistas que discriminam o sexo feminino no contexto	“«Será que sabe alguma coisa disto? É mulher.» E é mesmo assim, é mesmo, é mesmo assim que funciona.” (16)	16	46

		desportivo da treinadora.			
3.2.	Crenças Positivas	Na ótica da treinadora ela é percecionada positivamente pelos outros.	-	0	0
3.2.1.	Discriminação Positiva	A treinadora é percecionada pelos outros positivamente por ser mulher.	“figura da mulher, também é sempre aquela figura maternal, não é? E é muito mais ajustada aos escalões de formação” (10)	4	6
3.2.2.	Personalidade da Mulher	A treinadora é percecionada pelos outros positivamente pelas características que a personalidade de uma mulher normalmente apresenta.	“nós naturalmente somos pessoas, e não estou a criticar os homens, mas somos pessoas mais organizadas, hm e acho até que está comprovado que nós somos pessoas mais líderes, porque os homens acabam por conseguir liderar muito... pela parte física, pela parte... pela voz, etc, e parece que impõem outro respeito, mas nós temos outra maneira de lidar com as situações que acho... que mexe mais com as pessoas e entra mais nas pessoas impõe outro respeito diferente, mais natural...” (2)	3	3
3.3.	Sem Perceção de Discriminação	As treinadoras não percecionam	“não vejo que exista grande diferença na perceção das	10	18

		serem discriminadas na sua função por serem mulheres.	<p>peessoas e entre mulher treinadora, ou o homem treinador. Vai é para aquele que é competente ou incompetente. Não tem a ver se é mulher ou se é homem.”</p> <p>(11)</p>		
3.4.	Influência dos Metaestereótipos	Até que ponto a percepção dos outros influencia a sua própria.	-	0	0
3.4.1.	Sem Influência	A percepção dos outros sobre a treinadora não tem influência na forma como se percebe.	<p>“Se não concordar, nem sequer entra, não sou uma pessoa que reflete mesmo que não deixa que esses comentários me afetem, negativamente.” (4)</p>	12	17
3.4.2.	Positiva	A percepção dos outros sobre a treinadora tem uma influência positiva na forma como se percebe.	<p>“Não sei se pelo trajeto para entendo e porque felizmente as coisas foram correndo bem, acho que tive esse lá esse fator a meu favor. Como foi correndo bem, sabes quando corre, corre bem, as pessoas acabam por te atribuir alguma competência, mesmo que se calhar só atribuem pelo que ganhaste ou porque foste campeão ali, acabam por fazê-lo. Normalmente, a competência acaba por trazer confiança, não é? Tu</p>	10	14

vais com vais contratar
alguém porque é
competente. «Ó pá foi
competente ali eu vou
confiar.» (17)

3.4.3.	Negativa	A perceção dos outros sobre a treinadora tem uma influência negativa na forma como se perceciona.	“eu diria que existe uma valorização maior do Homem, ou seja, parece que existe um maior respeito o que pode, alias eu sei que desmotiva algumas mulheres a quererem ser mais.” (15)	12	26
--------	----------	---	--	----	----

Anexo 6 – Matriz de Modalidades x Razões para terem Iniciado a Função

	A : 1.1.1. Ligação com o Clube	B : 1.1.2. Gosto pela Formação de Crianças e Jovens	C : 1.1.3. Gosto pelo Desporto	D : 1.1.4. Ter Sido Atleta da Modalidade
1 : Participantes:9. Modalidade = Voleibol	0	3	2	5
2 : Participantes:9. Modalidade = Andebol	0	0	0	0
3 : Participantes:9. Modalidade = Futebol	2	1	2	2
4 : Participantes:9. Modalidade = Futesal	0	0	1	2
5 : Participantes:9. Modalidade = Ginástica	0	0	2	0
6 : Participantes:9. Modalidade = Basquetebol	1	1	0	2

Anexo 7 – Matriz de Modalidades x Razões para Permanecer na Profissão

	A : 1.2.1. Gosto pela modalidade	B : 1.2.2. A Evolução e Ligação com as Atletas	C : 1.2.3. O Gosto e Ambição de ser Melhor Treinadora
1 : Participantes:9. Modalidade = Voleibol	2	8	3
2 : Participantes:9. Modalidade = Andebol	0	0	1
3 : Participantes:9. Modalidade = Futebol	1	5	2
4 : Participantes:9. Modalidade = Futesal	1	3	0
5 : Participantes:9. Modalidade = Ginástica	0	0	1
6 : Participantes:9. Modalidade = Basquetebol	0	2	2

Anexo 8 – Matriz de “Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...” x Metaestereótipos de Género

	A : Participantes:8. “Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...” = Totalmente femino	B : Participantes:8. “Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...” = Maioritariamente feminino	C : Participantes:8. “Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...” = Igualmente feminino/ masculino	D : Participantes:8. “Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...” = Maioritariamente masculino	E : Participantes:8. “Enquanto treinadora, considero que a modalidade que treino é um contexto...” = Totalmente masculino
1 : 3.1.1. Sexismo e Discriminação	0	6	15	17	8
2 : 3.2.1. Discriminação Positiva	0	3	2	0	1
3 : 3.2.2. Personalidade da Mulher	0	1	2	0	0
4 : 3.3. Sem Perceção de Discriminação	0	0	7	10	1