



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Física

LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO

**OS TREINADORES OFERECEM MAIS APOIO QUANDO SE SENTEM
APOIADOS? UM ESTUDO SOBRE ANTECEDENTES DO CLIMA
MOTIVACIONAL PERCEBIDO POR TREINADORES DE BASQUETEBOL DE
BASE NO BRASIL**

SÃO PAULO

2023

LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO

**OS TREINADORES OFERECEM MAIS APOIO QUANDO SE SENTEM
APOIADOS? UM ESTUDO SOBRE ANTECEDENTES DO CLIMA
MOTIVACIONAL PERCEBIDO POR TREINADORES DE BASQUETEBOL DE
BASE NO BRASIL**

Tese apresentada ao programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Física da Universidade São Judas Tadeu como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Educação Física

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Callegari Zanetti

SÃO PAULO

2023

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da
Universidade São Judas Tadeu**

Bibliotecária: Marieta Rodrigues Brechet - CRB 8/10384

A994t Azevedo Filho, Felipe Faria de
Os treinadores oferecem mais apoio quando se sentem apoiados?
Um estudo sobre antecedentes do clima motivacional percebido por
treinadores de basquetebol de base no Brasil. / Luiz Felipe Faria de
Azevedo Filho - São Paulo, 2023.
f. 136: il.; 30 cm.

Orientador: Marcelo Callegari Zanetti
Tese (doutorado) – Universidade São Judas Tadeu, São Paulo,
2023.

1. Esporte. 2. Treinador. 3. Motivação. 4. Basquetebol. I. Zanetti, Marcelo
Callegari. II. Universidade São Judas Tadeu, Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Educação Física. III. Título.

CDD 22 – 790

FICHA DE APROVAÇÃO

Tese de Doutorado do(a) Luiz Felipe Faria de Azevedo Filho, intitulada “**Os Treinadores Oferecem Mais Apoio Quando Se Sentem Apoiados? Um Estudo Sobre Antecedentes do Clima Motivacional Percebido por Treinadores de Basquetebol de Base No Brasil**”, apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação Física da Universidade São Judas Tadeu, na área de concentração Fenômeno Esportivo. Os membros da Banca Examinadora consideraram o(a) candidato(a) aprovado(a).

Data: 13/04/2023.

Banca examinadora

Professor Doutor Marcelo Callegari Zanetti (orientador) – Universidade São Judas Tadeu — 13/04/2023

Professora Doutora Iris Callado Sanches – Universidade São Judas Tadeu — 13/04/2023

Professora Doutora Maria Regina Ferreira Brandão – Universidade São Judas Tadeu — 13/04/2023

Professora Doutora Lenamar Fiorese - Universidade Estadual de Maringá — 13/04/2023.

Professor Doutor José Roberto Andrade do Nascimento Junior - Universidade Federal do Vale do São Francisco — 13/04/2023

AGRADECIMENTOS

À Universidade São Judas Tadeu e ao Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Educação Física que ofereceram condições necessárias para minha formação acadêmica.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES pelo suporte durante o curso e, por meio do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior – PDSE, fundamental em minha formação e para que esse projeto se concretizasse.

Ao meu orientador Dr. Marcelo Callegari Zanetti, pela oportunidade, ensinamentos e inspiração, mostrando ser possível transcender a teoria e conduzir uma trajetória profissional acadêmica com motivação de qualidade e fomento à autonomia, competência e cultivando as relações.

Às professoras Dra. Maria Luiza Miranda e Dra. Sandra Ortiz por todo o suporte e especial empenho na intermediação das questões relacionadas ao PDSE CAPES

À professora Dra. Regina Brandão pelos ensinamentos, incentivo e acolhimento na minha chegada à USJT e à professora Joan Duda pela generosidade e ensinamentos durante o período de estágio doutoral em Birmingham-UK.

Aos treinadores que participaram da pesquisa, que gentilmente me atenderam e doaram seu tempo ao preenchimento dos formulários, tornando essa pesquisa possível.

RESUMO

A forma com que o treinador atua, como se comunica e estrutura o ambiente de treinamento têm se mostrado importante para a *performance*, motivação e bem-estar dos atletas na atividade esportiva. Nesse sentido, o objetivo desse estudo foi avaliar de que forma fatores da gestão organizacional, em particular a oferta de suporte organizacional e a satisfação das necessidades psicológicas básicas impactam a percepção dos treinadores acerca do clima motivacional por eles criado em treinamentos e competições. Participaram desse estudo 131 treinadores de basquetebol que dirigiam equipes participantes dos campeonatos brasileiros interclubes em categorias de base no ano de 2022. A análise dos dados foi realizada a partir de técnicas de modelagem de equações estruturais e regressão logística. Foram testadas 11 hipóteses, das quais 8 foram confirmadas. O suporte organizacional impactou negativamente o fomento do clima disempowering ($\beta=-0,31$) e positivamente a satisfação das necessidades psicológicas básicas ($\beta=0,76$). Essa, por sua vez, impactou positivamente o fomento do clima empowering ($\beta=0,39$) e o bem-estar ($\beta=0,53$), e negativamente o clima disempowering ($\beta=-0,30$) e a intenção de rotatividade ($\beta=-0,70$). Os resultados sugerem que a implantação de políticas e ações que favoreçam a percepção de suporte organizacional e satisfação das necessidades psicológicas básicas dos treinadores pode reduzir os índices de rotatividade, favorecendo o bem-estar e a oferta de apoio aos atletas.

ABSTRACT

The way in which the coach acts, how he communicates and structures the training environment has been shown to be important for the performance, motivation and well-being of athletes in sports activities. In this sense, the objective of this study was to identify how factors of organizational management, in particular the offer of organizational support and the satisfaction of basic psychological needs, impact the perception of coaches about the motivational climate of training created by them. The study included 131 basketball coaches who work with teams participating in the Brazilian youth basketball interclub championships in 2022. Data analysis was performed using structural equation modeling techniques and logistic regression. 10 hypotheses were tested, of which 7 were confirmed. Organizational support negatively impacted the disempowering climate (-0.31) and positively impacted satisfaction of basic psychological needs (0.76). Basic psychological needs, in turn, positively impacted the promotion of the empowering climate (0.39) and well-being (0.53), and negatively impacted the disempowering climate (-0.30) and the turnover intention (-0.70). The results suggest that the implementation of policies and actions that favor the perception of organizational support and satisfaction of coaches' basic psychological needs can reduce turnover rates, favoring the well-being and offering support to athletes.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características, desfechos e resultados dos estudos incluídos na revisão sistemática.....	29
Tabela 2 – Estatísticas descritivas de variáveis qualitativas.	64
Tabela 3 – Estatísticas descritivas de variáveis quantitativas	64
Tabela 4 - Quantidade de categorias que os treinadores dirigem.....	65
Tabela 5 – Estatísticas descritivas - Escala de suporte organizacional percebido	69
Tabela 6 - Estatísticas descritivas - Satisfação das necessidades Psicológicas Básicas no Esporte	69
Tabela 7 - Estatísticas descritivas - Escala multidimensional de motivação no trabalho	70
Tabela 8 - Estatísticas descritivas - PANAS, Vitalidade Subjetiva e Intenção de Rotatividade	70
Tabela 9 - Estatísticas descritivas - Fomento do Clima motivacional Empowering Disempowering.....	71
Tabela 10 - Matriz de covariância amostral do Modelo 02	74
Tabela 11 - Estimativas dos parâmetros do Modelo 02	75
Tabela 12 - Matriz de covariância amostral do Modelo 3	78
Tabela 13 - Estimativas dos parâmetros do modelo 3	78
Tabela 14 - Matriz de correlações entre as variáveis indicadoras do Modelo 4	81
Tabela 15 - Estimativas dos parâmetros do Modelo 4	83
Tabela 16 - Índice de qualidade do ajuste dos modelos	85
Tabela 17 - Modelos de Regressão Logística	86
Tabela 18 - Estimativas dos parâmetros dos modelos finais de regressão logística.	87

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Hipóteses e Objetivos Específicos de Pesquisa.....	22
Quadro 2 - Relação de Organizações Esportivas Representadas Entre a Amostra de Treinadores	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma da Revisão Sistemática.....	27
Figura 2 - Continuum de Autodeterminação conforme Ryan e Deci (2000)	53
Figura 3 - Conceituação do Clima Motivacional integrando princípios e conceitos da Teoria dos Objetivos de Realização e Teoria da Autodeterminação (Duda e Appelson, 2016)	56
Figura 5 - Treinadores por Estado.....	65
Figura 4 - Representação pictórica de um Modelo de Equações Estruturais ...	67
Figura 6 - Modelo 01 Hipotetizado	72
Figura 7 - Modelo estrutural 02	74
Figura 8 – Modelo 02 com indicadores e cargas fatoriais	76
Figura 9 - Modelo estrutural 03	77
Figura 10 - Modelo 03 com indicadores e cargas fatoriais	79
Figura 11 - Modelo estrutural 04	80
Figura 12 - Modelo 04 com indicadores e cargas fatoriais	85
Figura 13 - Representação do impacto da Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas em diversos níveis da cadeia esportiva com base nos resultados do presente estudo e de Quested et. al. (2013).....	94

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AF-P	Afetos Positivos
AM	Amotivação
AUT	Necessidade Psicológica de Autonomia
B.E.	Bem-Estar
CBB	Confederação Brasileira de Basquetebol
CBI	Campeonato Brasileiro Interclubes
CFI	<i>Comparative Fit Index.</i>
COMP	Necessidade Psicológica de Competência
CTR	Treino Controlador
Df	<i>Degree of freedom</i>
DIS	Clima Motivacional Desempowering
EMP	Clima Motivacional Empowering
EGO	Envolvimento ao Ego
IR	Intenção De Rotatividade
GEST	Estilo de Gestão da Chefia
GLS	Quadrados Mínimos Ponderados (<i>Generalized Least Squares</i>)
GOD	Gestão Organizacional do Desempenho
IDEN	Motivação de Regulação Identificada
IFI	<i>Incremental Fit Index</i>
INTR	Motivação Intrínseca
ITRJ	Motivação Introjetada
MA	Motivação Autônoma
MC	Motivação Controlada
ML	Máxima Verossimilhança (<i>Maximum Likelihood</i>)
S.ORG	Suporte Organizacional
SOC	Suporte Social
PNFI	<i>Parsimony-Adjusted Measures Index</i>
PSM	Percepção de Suporte Material
PPD	Política de Pagamento e Desenvolvimento

REL	Necessidade Psicológica de Relação
RES	Motivação de Regulação Externa Social
REM	Motivação de Regulação Externa Material
SAUT	Suporte à autonomia
SNPB	Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas
SOB	Sobrecarga de Trabalho
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
SSOC	Suporte Social
TAR	Envolvimento para a Tarefa
VIT	Vitalidade Subjetiva

DEFINIÇÃO DE TERMOS

Motivação: Relacionada à força que move o indivíduo na direção de uma ação ou pensamento. De acordo com a Teoria da Autodeterminação, os indivíduos são motivados por dois tipos principais de orientação: extrínseca e intrínseca. A orientação intrínseca se refere à inclinação natural, quando a atividade é interessante e naturalmente satisfatória. Já a orientação extrínseca está relacionada à resposta a algo externo à tarefa, como para obtenção de recompensas materiais ou sociais, ou para evitar punições (DECI; RYAN, 2000;2013)

Clima Motivacional Empowering-Disempowering: Relacionado ao modelo ampliado proposto por Duda e Appleton (2016) para análise do clima motivacional de treinamentos criado pelos treinadores, tendo como base princípios da Teoria dos Objetivos de Realização (NICHOLLS, 1984) e da Teoria da Autodeterminação (DECI; RYAN, 2000;2013). Um clima motivacional de empoderamento (*empowering*) é relacionado com o envolvimento para a tarefa, suporte social e apoio à autonomia, enquanto um clima de desempoderamento (*disempowering*) está associado ao envolvimento para o ego e condução de um comportamento controlador por parte do treinador.

Necessidades Psicológicas Básicas: Conceito relacionado a Teoria da Autodeterminação (DECI; RYAN, 2000;2013), macroteoria sobre a motivação humana na qual os autores apontam a existência de três necessidades psicológicas básicas e universais: a necessidade de relacionamento (se sentir cuidado, conectado com os outros, sentimento de pertencimento), competência (se sentir capaz, confiante) e autonomia (sentir que sua opinião tem valor, que origina suas próprias ações e não é externamente controlado). A ideia de necessidades psicológicas universais sugere que uma melhor resposta de desempenho e bem-estar, está intimamente relacionada com a satisfação dessas necessidades básicas.

Orientação ao Ego: Relacionada à Teoria dos Objetivos de Realização (AMES, 1992; NICHOLLS, 1984) a motivação e avaliação subjetiva de sucesso orientado ao ego é relacionada à demonstração de superioridade em relação a outros.

Orientação à Tarefa: Relacionada à Teoria dos Objetivos de Realização (AMES, 1992; NICHOLLS, 1984) a motivação e avaliação subjetiva de sucesso a partir de critérios orientados à tarefa está relacionada ao empenho e observância de melhor domínio das habilidades.

Saúde Mental: definida como um estado de bem-estar geral em que cada indivíduo é capaz de desenvolver seu potencial pessoal, profissional e contribuir para sua comunidade (WHO, 2021). No presente estudo, problemas de saúde mental não serão considerados em uma perspectiva binária (presença ou ausência), mas em suas nuances e complexidade, de estados psicológicos pré-clínicos às condições clinicamente diagnosticadas (LUBANS *et al.*, 2016).

Suporte Organizacional: representa as crenças dos indivíduos em relação ao grau em que a organização na qual trabalham, cuida do seu bem-estar e valoriza suas contribuições. A Teoria do Suporte Organizacional proposta por Eisenberger *et al.* (1986), sugere que o tratamento oferecido pela organização, (condições de trabalho, estilo de chefia, suporte social, entre outros) representam indicadores aos trabalhadores sobre a medida em que a organização valoriza e cuida do seu bem-estar pessoal e profissional.

Bem-estar: Em uma perspectiva hedônica, relacionado a felicidade, se refere a avaliação pessoal de sua satisfação com a vida e frequência com que são experimentadas emoções positivas e negativas (McMAHAN; ESTES, 2011; RYAN; DECI, 2001).

Vitalidade: Aspecto dinâmico de bem-estar marcado pelo entusiasmo e vivacidade. A vitalidade está relacionada com a percepção de vigor físico e vigor mental; sentimento de estar vivo, entusiasmado e ativo (RYAN; FREDERICK, 1997).

Manifestação Esportiva: De acordo com a legislação brasileira, conforme expresso na Lei nº11.438/2006, a prática desportiva abrange as seguintes manifestações: a) de participação (praticado livremente, sem regras oficiais, tal qual brincadeiras infantis, tem como objetivo a integração); b) educacional (tem como objetivo o aprendizado e desenvolvimento para exercício da cidadania, pode ser praticado em ambiente escolar) e c) de rendimento (com objetivo maior o desempenho e a conquista de resultados em competições).

Ansiedade Traço/Estado: Enquanto o estado de ansiedade reflete uma reação emocional transitória caracterizada por sentimentos desagradáveis de tensão e apreensão diretamente relacionada a uma situação que se apresenta em dado momento, o traço de ansiedade reflete condições individuais relativamente estáveis de propensão à ansiedade.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO GERAL À TESE	17
INTRODUÇÃO	17
JUSTIFICATIVA	19
OBJETIVOS	21
Objetivo Geral	21
Objetivos Específicos	21
HIPÓTESES	21
CAPÍTULO 2 – REVISÃO SISTEMÁTICA	23
INTRODUÇÃO	23
MÉTODO	24
<i>Critérios de inclusão e exclusão</i>	25
<i>Bases de dados e estratégia de busca</i>	25
<i>Delineamento do estudo</i>	25
<i>Avaliação de Qualidade</i>	26
RESULTADOS	26
<i>Desenhos de Estudo e Instrumentos</i>	27
<i>Características da Amostra</i>	28
<i>Desfechos</i>	28
<i>Burnout</i>	40
<i>Estresse e Estressores</i>	41
<i>Emoções</i>	42
<i>Ansiedade</i>	42
<i>Fatores Correlatos</i>	43
DISCUSSÃO	44
CAPÍTULO 3 - IMPACTO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS, MOTIVAÇÃO E CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO POR TREINADORES DE BASQUETEBOL	47
REVISÃO DE LITERATURA	47
<i>Suporte Organizacional</i>	47
<i>Clima Motivacional de Treinamento</i>	50
<i>Teoria dos Objetivos de Realização</i>	51
<i>Teoria da Autodeterminação</i>	52

<i>Modelo Ampliado para Análise do Clima Motivacional – Empowering e Disempowering</i>	54
MÉTODO	56
<i>Caracterização da Pesquisa</i>	56
<i>Instrumentos</i>	57
<i>Procedimentos Metodológicos</i>	59
<i>Procedimentos Éticos</i>	60
<i>Participantes</i>	61
<i>Critérios de Inclusão</i>	63
<i>Critérios de Exclusão</i>	63
<i>Análise de Dados</i>	65
<i>Modelagem de Equação Estrutural</i>	66
<i>Análise dos Dados Método de Estimação e Índices de Ajuste do Modelo</i>	67
RESULTADOS <i>Análise Descritiva por Fator</i>	68
MODELO DE MEDIAÇÃO CONCEITUAL	71
MODELO 02	73
MODELO 03	77
MODELO 04	79
<i>Qualidade de Ajuste dos Modelos</i>	85
MODELOS DE REGRESSÃO LOGÍSTICA	86
DISCUSSÃO	89
<i>Limitações e Sugestões para Futuras Pesquisas</i>	94
CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS	96

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO GERAL À TESE

INTRODUÇÃO

No contexto esportivo, treinadores têm papel de destaque na busca por resultados e desenvolvimento de aspectos técnicos e táticos de seus atletas. De maneira mais ampla, a contribuição dos treinadores pode se estender para temas como a melhora nas condições de saúde e qualidade de vida, inclusão social, engajamento de jovens, aprendizagem, entre outros. Essa relação é apontada no estudo de Tavares *et al.* (2021), no qual foi verificada a importância da construção do ambiente social positivo no contexto esportivo, e que a relação treinador-atleta é reconhecida como uma experiência fundamental e determinante para uma prática esportiva longa envolvendo jovens atletas.

Entretanto, estudos apontam que incide sobre a população de treinadores cargas de estresse psicológico e a necessidade de lidar com emoções que podem influenciar sua saúde mental, bem-estar e, potencialmente, impactar o engajamento, aprendizado e a performance esportiva dos alunos e atletas (BALAGUER *et al.*, 2012; CHEUCZUK *et al.*, 2016). Faz-se importante destacar ainda que a atuação profissional como treinadores esportivos frequentemente apresenta características específicas que podem representar ameaças à saúde mental, como por exemplo, longas jornadas de trabalho, horários irregulares e não tradicionais, viagens extensas, acúmulo de funções e instabilidade profissional (FLETCHER; SCOTT, 2010; OLUSOGA *et al.*, 2009).

Nesse contexto em que a dinâmica entre treinadores e atletas é aspecto central para o processo de treinamento, a qualidade dessa relação pode ser representada pelo clima motivacional de treinamentos criado pelo treinador (OLYMPIOU; JOWETT; DUDA, 2008). Duas das principais teorias sociais-cognitivas da motivação que revelam tanto as faces adaptativas quanto desadaptativas do ambiente esportivo são a Teoria da Autodeterminação (DECI; RYAN, 2000) e a Teoria dos Objetivos de Realização (NICHOLLS, 1989). A partir da integração de princípios centrais às duas macroteorias, estudos como os de Duda (2013) e Appleton *et al.* (2016) propõem os fundamentos do clima motivacional criado por

treinadores como um construto multidimensional que abarca características relevantes do ambiente motivacional de treinamentos e competições. O fomento de um clima motivacional adequado pode favorecer maior aprendizado e desempenho ao mesmo tempo em que contribui para o bem estar e continuidade no esporte. Em contrapartida, um clima motivacional controlador pode conduzir à desfechos indesejados como esgotamento emocional e abandono da prática esportiva (BALAGUER *et al.*, 2012; CANTÚ-BERRUETO *et al.*, 2016; MOULDS *et al.*, 2023).

Desempenhando importante papel no contexto esportivo, os treinadores tem progressivamente recebido cada vez mais atenção, tanto por parte das organizações esportivas quanto por parte da comunidade científica. Esse processo é ilustrado por Rynne *et al.* (2016) ao destacar o processo de profissionalização da atividade de treinador esportivo e a forma com que esses profissionais tem sido cada vez mais compreendidos como “performers” por si mesmos. Desta forma, de maneira semelhante aos próprios atletas, se faz necessário melhor compreender, desenvolver e refinar as bases da estrutura organizacional que oferece suporte ao desempenho dos treinadores.

Nesse sentido, pode-se dizer que o suporte organizacional representa o grau em que uma organização fornece recursos, incentivo e cuida do bem estar dos colaboradores (EISENBERGER *et al.*, 1986; EISENBERGER *et al.*, 2002. Estudos tem apontado que uma alta percepção de suporte organizacional, além de estar relacionada ao bem estar, reduzindo o impacto de diferentes estressores relacionados ao trabalho (LABRAGUE; DE LOS SANTOS, 2020), pode contribuir também para o aumento da performance (RIDWAN; MULYANI; ALI, 2020). Estudos também destacam impacto do suporte organizacional, reduzindo a intenção de rotatividade, ou seja, a intenção dos profissionais em abandonarem o atual posto de emprego (GILLET ET AL., 2013).

A despeito da modalidade esportiva ou nível competitivo, compreender melhor as ameaças à saúde e desempenho profissional dos treinadores, tais quais os fatores contextuais que influenciam no fomento do clima motivacional de treinamentos parece ser peça-chave para uma atuação profissional mais saudável, eficiente e longa, tanto para treinadores quanto para seus atletas.

Nesta direção, a partir da fundamentação teórica apresentada, busca-se elucidar a tese de que treinadores com maior percepção de suporte organizacional e satisfação das necessidades psicológicas básicas estariam inclinados a oferecer maior apoio aos seus atletas por meio do fomento de um clima de empoderamento (empowering). Objetivando uma compreensão mais ampla do fenômeno, a abordagem à temática é realizada em dois momentos: primeiramente, por meio de uma revisão sistemática, busca-se melhor compreensão dos aspectos relacionados à atividade laboral que podem potencialmente representar ameaças à saúde mental e desempenho profissional dos treinadores. Em um segundo momento, a partir de uma pesquisa realizada com treinadores de basquetebol em categorias de base, busca-se avaliar de que forma fatores da gestão organizacional, em particular a oferta de suporte organizacional e a satisfação das necessidades psicológicas básicas impactam a percepção dos treinadores acerca do clima motivacional por eles criado em treinamentos e competições

JUSTIFICATIVA

Ao introduzir a temática do “clima motivacional” Duda e Balaguer (2007) destaca ser nítido para qualquer um que já praticou ou assistiu um esporte competitivo, a relevância da atuação dos treinadores para o desempenho e para a experiência cognitiva e emocional dos atletas. Partindo dessa premissa, pesquisadores tem se dedicado a analisar em detalhes as consequências do comportamento dos treinadores e do clima motivacional por eles criado (ALVAREZ et al., 2012; CURRAN et al., 2015).

O fomento de um clima motivacional adequado tem sido relacionado à maior engajamento e bem estar (VAZOU; NTOUMANIS; DUDA, 2006), maior percepção de confiança, desempenho e competência (BALAGUER *et al.*, 2002; GÓMEZ-LÓPEZ *et al.*, 2020; REINBOTH; DUDA; NTOUMANIS, 2004) além de impactar também na formação humana dos atletas. Estudos como o de Boixados *et al.* (2004) apontam o impacto do clima motivacional de treinamento na forma com que os atletas aceitam ou rejeitam jogadas violentas, enquanto Gano-Overway *et al.*

(2005) relatam seu impacto em índices relacionados aos valores humanos, respeito ao jogo, regras e ao oponente.

Apesar de constantes avanços da direção da delimitação e compreensão das consequências do clima motivacional, os antecedentes desse comportamento dos treinadores parece um campo ainda pouco explorado. Exceções podem ser identificadas, por exemplo, em Stebbings *et al.* (2011), que em estudo realizado com 443 treinadores no Reino Unido identificou que o bem-estar dos treinadores atuou como preditor do suporte à autonomia oferecido aos atletas, e em Rocchi e Pelletier (2017) ao constatar a motivação autônoma como preditora de comportamentos de apoio interpessoal por parte dos treinadores.

No sentido de compreender condições e fatores que influenciam o fomento de um clima motivacional de treinamentos adequado, entende-se que primeiramente cabe o esforço para melhor compreensão do contexto laboral no qual os treinadores estão inseridos e possíveis fatores que representam risco à condição de exercerem seu pleno potencial profissional. Duda e Balaguer (2007) destacam que entre os principais atributos de um treinador esportivo, independentemente da modalidade e nível competitivo em que está inserido, está a responsabilidade de criar um ambiente que contribua psicologicamente para que atletas desenvolvam suas habilidades, performem de maneira eficaz nas competições e se desenvolvam como atletas e seres humanos.

Desta forma, é justificada a proposta de abordagem ao fenômeno em duas etapas: a) primeiramente identificar e analisar possíveis ameaças à saúde mental dos treinadores esportivo, uma vez que representam ameaças diretas à capacidade de desempenharem seu potencial profissional; b) analisar de que forma aspectos relacionados à atividade laboral dos treinadores, tais quais a oferta de suporte organizacional e a satisfação das necessidades psicológicas básicas, influenciam o clima motivacional de treinamentos.

A justificativa pessoal para analisar antecedentes do clima motivacional criado por treinadores deve-se à atividade profissional do pesquisador, ex-atleta profissional de basquetebol e, atualmente, gestor em um centro de treinamento esportivo voltado a jovens atletas. Melhor compreender os antecedentes de um clima motivacional adequado pode fornecer subsídios para intervenções no nível

da gestão da organização esportiva e favorecer o fomento de um ambiente que promova maior bem estar, engajamento e, ao mesmo tempo, melhor desempenho esportivo de maneira sustentável ao longo do tempo.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Avaliar o impacto da percepção de suporte organizacional, satisfação das necessidades psicológicas básicas e motivação no fomento do clima motivacional de treinamento no contexto do basquetebol de base no Brasil.

Objetivos Específicos

1. Identificar o perfil motivacional dos treinadores de basquetebol participantes dos Campeonatos Brasileiros Interclubes em categorias de base.
2. Identificar, por meio de modelos de equação estrutural e regressão logística, as relações entre a oferta de suporte e perfil motivacional com a percepção dos treinadores acerca do clima motivacional por eles criado em treinamentos e competições.
3. Avaliar o impacto da percepção de suporte organizacional na satisfação das necessidades psicológicas básicas dos treinadores.
4. Avaliar o impacto da satisfação das necessidades psicológicas básicas no bem-estar e intenção de rotatividade dos treinadores.
5. Por meio de uma revisão sistemática, identificar potenciais ameaças à saúde mental de treinadores esportivos

HIPÓTESES

Considerando os pressupostos teóricos e os objetivos apresentados, o estudo considera as seguintes hipóteses (Quadro 1):

Quadro 1 - Hipóteses e Objetivos Específicos de Pesquisa

Hipóteses e Objetivos Específicos	Descrição das Hipóteses de Pesquisa
H1 Obj. 1	H1: Os treinadores possuem índices significativamente mais altos relacionados a uma motivação autônoma (regulação intrínseca e identificada) se comparado à indicadores de motivação controlada (regulação externa social e material ou regulação introjetada) ou amotivação.
H2 Obj. 2	H2a: A percepção de suporte organizacional ocasiona efeito positivo sobre o fomento de um clima empowering. H2b: A percepção de suporte organizacional ocasiona efeito negativo sobre o fomento de um clima disempowering. H2c. A satisfação das necessidades psicológicas básicas ocasiona efeito positivo sobre o fomento de um clima empowering. H2d. A satisfação das necessidades psicológicas básicas tem um efeito negativo direto sobre o fomento de um clima disempowering. H2e. A motivação autônoma impacta positivamente o clima empowering. H2f. A motivação controlada e amotivação impactam positivamente o clima disempowering.
H3 Obj.3	H3. A percepção de suporte organizacional tem um efeito positivo direto sobre a satisfação das necessidades psicológicas básicas.
H4 Obj.4	H3a. A satisfação das necessidades psicológicas básicas tem um efeito positivo direto sobre o bem-estar.

	H3b. A satisfação das necessidades psicológicas básicas tem um efeito negativo direto sobre a intenção de rotatividade.
H5 Obj. 5	H5. A população de treinadores esportivos está sujeita a uma ampla gama de riscos à sua saúde mental, relacionados principalmente com suas respostas emocionais, ansiedade, estresse e burnout

CAPÍTULO 2 – REVISÃO SISTEMÁTICA

Visando apresentar um panorama geral de possíveis ameaças à saúde mental dos treinadores esportivos, além de conceitos e fundamentação teórica particularmente relevante para esta pesquisa, o presente capítulo traz parte dos dados de uma revisão sistemática realizada (em processo de submissão), além de textos complementares que não foram contemplados na revisão.

INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, saúde mental pode ser definida como um estado de bem-estar geral em que cada indivíduo é capaz de desenvolver seu potencial pessoal, profissional e contribuir para sua comunidade (WHO, 2021). Desta forma, considerando o objetivo da presente tese, parece especialmente relevante mapear e analisar aspectos relacionados à atividade laboral dos treinadores esportivos que, porventura, possam comprometer sua saúde mental, seu potencial profissional e pessoal. É importante destacar que problemas em saúde mental se manifestam ao longo de um “continuum”, podendo ser representados desde um estresse leve e passageiro até uma condição crônica, severa e incapacitante (PATEL *et al.*, 2018). Seguindo essa premissa, na presente revisão, problemas em saúde mental não serão considerados em uma perspectiva binária (presença ou ausência), mas em suas nuances e complexidade, de estados psicológicos pré-clínicos às condições clinicamente diagnosticadas (LUBANS *et al.*, 2016). Devido à sua relevância e

estreita relação com aspectos relacionados à saúde física e produtividade profissional, a saúde mental tem sido alvo de crescente investigação em diversas áreas da ciência esportiva como o treinamento desportivo, psicologia e gestão esportiva (BAUMAN, 2016; DECI; OLAFSEN; RYAN, 2017; KÜTTEL; LARSEN, 2020).

Entre as iniciativas na direção da avaliação e síntese das evidências sobre a relação entre a saúde mental e atuação profissional no esporte, até o momento, a maior parte dos esforços ainda tem se concentrado na perspectiva dos atletas. Nesse sentido, pode-se citar o trabalho de RICE *et al.* (2016) que, ao analisar 60 estudos sobre a saúde mental de atletas de elite, aponta que essa população está vulnerável a uma série de riscos, principalmente relacionados à ansiedade e depressão. Um marco importante na temática foi também a publicação de um consenso do Comitê Olímpico Internacional em 2019 focado na saúde mental dos atletas. Nesse trabalho, uma série de desfechos relacionados foram relatados, desde distúrbios de sono, sintomas de depressão, ansiedade, estresse, à distúrbios relacionados ao uso de substâncias e suicídio.

Não obstante o papel de destaque dos treinadores no cenário esportivo e o crescente interesse por aspectos relacionados à performance, saúde mental e estressores incidentes sobre essa população, não existe, até o presente momento uma revisão sistemática sobre os impactos da atividade laboral na saúde mental de treinadores esportivos. A partir do exposto, questiona-se se *a atividade laboral influencia negativamente a saúde mental de treinadores esportivos* e apresenta-se essa pesquisa com o objetivo de promover uma revisão sistemática de estudos acerca de possíveis impactos negativos relacionados à atividade laboral na saúde mental dessa população.

MÉTODO

Toda a estratégia relacionada a presente revisão sistemática foi conduzida a partir da pergunta de pesquisa “a atividade laboral influencia negativamente a saúde mental de treinadores esportivos?”, formulada com objetivo de constituir uma resposta fundamentada e garantir a qualidade da pesquisa (SANTOS *et al.*, 2007). As etapas foram realizadas de acordo com as

recomendações de Boland *et al.* (2017), e o protocolo de pesquisa guiado pela estratégia PiCo.

Crítérios de inclusão e exclusão

A presente revisão sistemática, incluiu os estudos que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: (a) estudos originais que investigassem impactos negativos relacionados à saúde mental dos treinadores esportivos; (b) estudos publicados em inglês, espanhol ou português. Foram excluídos estudos que investigaram treinadores esportivos em conjunto com outro tipo de população (atletas, dirigentes, etc.), e não apresentaram os resultados separadamente. Não existiram restrições temporais quando ao ano das publicações.

Bases de dados e estratégia de busca

Foi realizada busca em fevereiro de 2020, utilizando as bases de dados: PubMed, SportDiscus, Scielo, Portal BVS, Embase e PsycNet. A seleção dos descritores obedeceu às recomendações específicas de cada base eletrônica, em inglês, português e espanhol. Foram utilizados três grupos de termos para as buscas: um primeiro referente ao contexto esportivo (sports, athletics, etc.), segundo grupo referente à população (coach, trainer, athletic instructor, etc.), e um terceiro grupo de descritores de saúde mental e desfechos relacionados (mental health, stress, stressor, burnout, emotions, feelings, quality of life, well being, depression, etc.) e, para combinação dos descritores, foram utilizados os operadores booleanos “AND” e “OR”. As estratégias de busca estão detalhadas no Apêndice A.

Delineamento do estudo

Em consonância com as etapas propostas por Boland *et al.* (2017), no primeiro momento foi realizada uma busca de escopo, com o objetivo de aprofundamento na temática, refinamento da pergunta de pesquisa e definição do protocolo adequado para respondê-la. Definida a pergunta e o protocolo de pesquisa norteados pela estratégia PICO, foram utilizadas as bases de dados e respectivos descritores para identificação dos trabalhos possivelmente elegíveis. A segunda fase de triagem consistiu na identificação e exclusão das referências

duplicadas. A busca foi realizada, inicialmente com a ferramenta disponibilizada pelo software gerenciador de referências EndNote X7®.

Em seguida foi realizada uma busca manual por referências duplicadas e os resultados foram submetidos a uma terceira triagem que consistiu na leitura dos títulos e resumos com objetivo de identificar estudos que atendessem ao critério de inclusão. Em seguida, a quarta triagem, consistiu na análise a partir da leitura dos textos completos e aplicação do critério de exclusão.

O protocolo completo desta revisão sistemática se encontra registrado no banco de dados internacional de revisões sistemáticas PROSPERO, sob o número CRD42020190834.

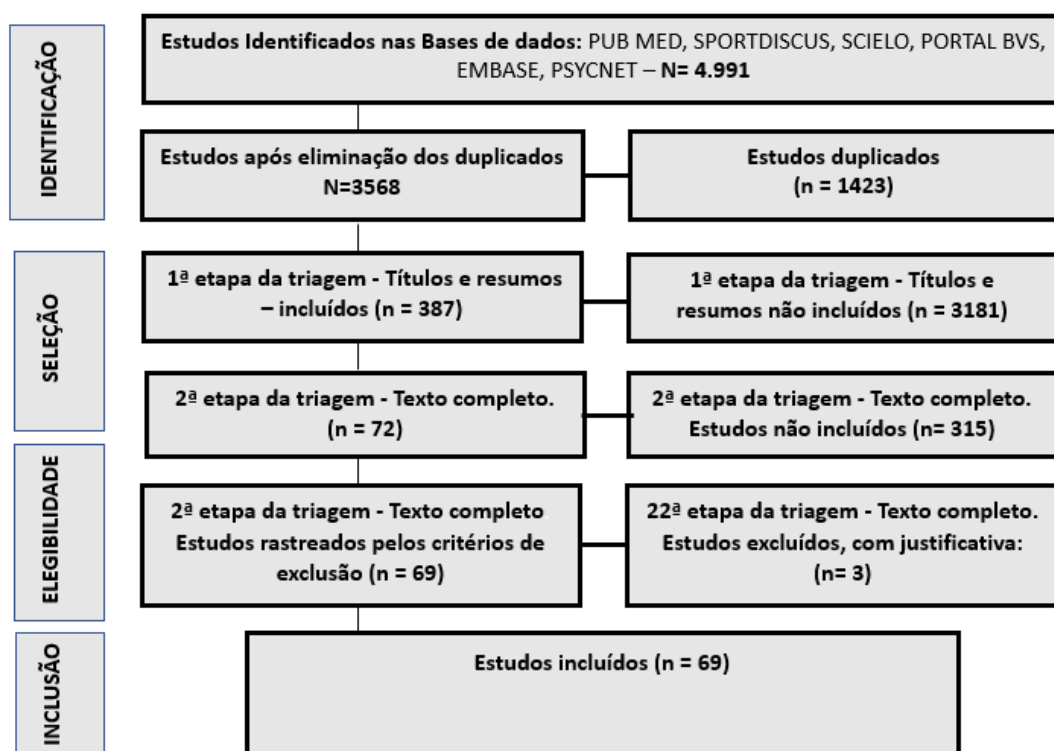
Avaliação de Qualidade

A avaliação de qualidade teve dois objetivos: a) excluir artigos de baixa qualidade que pudessem comprometer a análise e recomendações da revisão e, b) identificar forças, fraquezas e limitações entre os estudos incluídos (PORRITT; GOMERSALL; LOCKWOOD, 2014). Considerando a variedade de desenhos metodológicos entre os estudos incluídos, foram escolhidas as ferramentas que compõem o *The Joanna Briggs Institute Critical Appraisal Tools* (MOOLA *et al.*, 2017). Dois revisores conduziram a análise de qualidade individualmente e, em caso de dúvidas ou discordância, foi consultado um terceiro pesquisador, supervisor. Nenhum estudo foi excluído desta revisão em decorrência da análise de qualidade, porém vieses e limitações que pudessem afetar a interpretação dos dados foram identificados, incluídos na discussão e apresentados no Apêndice B.

RESULTADOS.

A estratégia de busca dos resultados obtidos em cada fase de triagem, desde a primeira busca nas bases de dados, resultou em 4.991 estudos, até a inclusão final de 69 estudos. O fluxograma representando os resultados obtidos se encontra descrito na Figura 1.

Figura 1 - Fluxograma da Revisão Sistemática



Desenhos de Estudo e Instrumentos

Quanto ao desenho dos estudos, estes utilizaram em sua maioria uma perspectiva quantitativa (55) em detrimento de métodos qualitativos (12) ou mistos (2). Oito estudos apresentaram uma abordagem longitudinal, enquanto 61 apresentaram cortes transversais. O instrumento mais utilizado foi o Maslach Burnout Inventory (MASLACH, C *et al.*, 1986; MASLACH, CHRISTINA; JACKSON; LEITER, 1997) que, em sua versão original, incluindo adaptações regionais e sub-escalas, somam 37 citações. Ainda entre os instrumentos quantitativos, a Escala de Percepção de Estresse (Perceived Stress Scale) proposta por Cohen, S.; Kamarck e Mermelstein (1983) foi utilizada em 8 estudos. Entre os métodos qualitativos, destaca-se a opção por entrevistas semiestruturadas em 13 estudos.

Características da Amostra

O número total de participantes foi de 12.988 treinadores. Entre esse grupo, 6.172 treinadores do sexo masculino, 3.073 femininos, e 3.743 não tiveram o sexo identificado. O tamanho das amostras variou entre 01 e 848. Os treinadores estavam inseridos em uma manifestação esportiva de rendimento (21 estudos) ou educacional (26 estudos). Seis estudos envolveram treinadores atuantes nas duas manifestações, e em 16 estudos a manifestação esportiva não foi especificada com clareza.

Os estudos contemplaram treinadores atuantes nos cinco continentes, sendo que a maioria dos estudos foi realizado com treinadores na América do Norte (35), seguidos pelo continente europeu (25), Ásia (4), Oceania (2) e América do Sul (2). Um total de 17 países foram representados pelas pesquisas que compuseram a revisão, e em quatro estudos não foi especificado o local de atuação dos treinadores. Quanto às modalidades esportivas, nos estudos incluídos foram identificados treinadores atuantes em 38 modalidades esportivas. Dentre as modalidades coletivas, pode-se citar como mais frequentes o basquetebol (17), futebol (13) e voleibol (12). As modalidades individuais mais citadas foram a natação (8) e o tênis (7). Síntese dos dados demográficos se encontra no Apêndice C.

Desfechos

Entre os desfechos de saúde mental identificados, a maior ocorrência foi de estudos sobre “Burnout” (48), seguido por Estresse e Estressores (26), Emoções (6), e Ansiedade (4). Destacam-se ainda nos estudos que compõem a presente revisão, fatores que foram frequentemente relacionados à saúde mental de treinadores esportivos como: aspectos motivacionais (5), satisfação de necessidades psicológicas básicas (autonomia, relação social e/ou competência), em 4 estudos, conflito ou ambiguidade de funções (7) e a liderança (4). Os desfechos abordados, tal qual os resultados apresentados em cada estudo se encontram listados na Tabela 1.

Tabela 1 - Características, desfechos e principais resultados dos estudos incluídos na revisão sistemática

Nº	Titulo	Objetivo	Desenho	N (M/H) País	Modalidade/ Manifestação	Desfechos	Resultados
1	Bentzen et al. (2017)	Fornecer informações sobre como e por que treinadores de futebol de elite experimentaram alto ou baixo nível de sintomas de burnout durante a temporada competitiva	Misto/ Longitudinal	92 (86 M/ 6 F) Noruega	Futebol Rendimento	Burnout	Treinadores com índices mais altos de Burnout tinham motivação menos autodeterminada durante a temporada. Todos os treinadores relataram alta carga de trabalho e as diferenças em Burnout estiveram relacionadas a como eles administravam a interferência “trabalho-casa” e sua habilidade de recuperação
2	Kelley (1994)	Examinar as relações entre variáveis pessoais/situacionais, avaliação de estresse e burnout, examinar a os níveis do burnout na amostra de treinadores.	Quanti / Longitudinal	249 (131 M/ 118 F) EUA	Baseball E Softball/ Educatonal	Estresse; Burnout	Maior sentimento de estresse e esgotamento emocional, foi associado mais a treinadoras (mulheres) do que treinadores. Os treinadores neste estudo foram superiores aos outros “helping professionals” em exaustão emocional e despersonalização e inferiores em realização pessoal.
3	Lee & Chelladurai (2015)	Examinar a relação entre afetividade trabalho emocional, examinar o relacionamento entre trabalho emocional e exaustão emocional e examinar o papel moderador da inteligência emocional	Quanti / Transversal	430 (278 M/ 152 F) EUA	Múltiplas/ Educatonal	Afetividade, Trabalho Emocional, Exaustão Emocional, Inteligência Emocional	Afetividade positiva foi positivamente relacionada à atuação profunda e negativamente relacionada à atuação superficial, (b) a afetividade negativa foi positivamente relacionada à atuação superficial e (c) os treinadores com alta afetividade positiva são probabilidade de prosperar por mais tempo no trabalho do que treinadores com alta afetividade negativa
4	Mazerolle et al. (2012)	Examinar o burnout entre treinadores com estágios clínicos em instituições da Divisão I - NCAA e identificar as variáveis pessoais e situacionais relacionadas ao burnout.	Quanti / Transversal	201 (70 M/ 131 F) EUA	N.E./ Educatonal	Burnout	Os participantes desta amostra relataram experimentar as 4 fontes de estresse que representam o burnout e definidas pelo ATBI, com possíveis pontuações variando de 1 a 6, pontuações foram concentradas na faixa intermediária (3,1 a 4,1).
5	Nikolaos (2012)	(a) avaliar os níveis de burnout de treinadores gregos de basquete de alta competição e (b) examinar e confirmar um modelo de variáveis pessoais/ situacionais, percepção de estresse e burnout.	Quanti / Transversal	170 Grécia	Basquetebol Rendimento	Burnout	Os treinadores deste estudo apresentaram níveis moderados de exaustão emocional e despersonalização e baixos sentimentos de realização pessoal. Os resultados mostraram que o modelo conceptual sustentou o seu constructo básico e função, neste grupo específico de treinadores. Os resultados sugeriram que as variáveis desse modelo podem predir a síndrome de burnout.

6	Kelley & Gill (1993)	(a) a relação de variáveis pessoais/situacionais com a avaliação do estresse e (b) a relação da avaliação do estresse com o burnout.	Quanti / Transversal	214 EUA	Basquetebol Educacional	Burnout Estresse	Apercepção de menos apoio social e menos anos de experiência foram associados a níveis mais altos de estresse percebido, problemas de coaching e problemas de coaching. Além disso, as professoras-treinadoras experimentaram maior estresse percebido, problemas de treinamento e problemas de treinamento do que seus colegas do sexo masculino.
7	Hendrix et al. (2000)	examinou a relação de robustez, apoio social e questões relacionadas ao trabalho relevantes para treinadores esportivos com o estresse e a relação de percepção estresse ao burnout	Quanti / Transversal	118 EUA	Futebol Americano Educacional	Hardness, Suporte Social, Estresse, Burnout	As hipóteses propostas de que indivíduos que relataram níveis mais baixos de robustez e apoio social e níveis mais altos de problemas de treinamento atlético relatariam níveis mais altos de avaliação de estresse foram suportadas.
8	Georgios & Nikolaos (2012)	O objetivo deste estudo foi examinar um modelo conceitual de variáveis pessoais/situacionais, estresse percebido e burnout em treinadores gregos de atletismo, a fim de propor sua relação	Quanti / Transversal	164 Grécia	Track And Field Rendimento/ N.E.	Burnout, Estresse, Ansiedade, Suporte Social, Robustez, Comportamento de Liderança	Após ajustes, o modelo foi adequado e suportou os resultados (a) o preditor mais importante de burnout parece ser a “percepção de estresse” (b) o fator hardiness pessoal previu a percepção de estresse, assim como os níveis de burnout. (c) a ansiedade do traço competitivo tem relação casual positiva com a percepção de estresse (d) a variável “satisfação do suporte” revelou relação casual negativa com burnout, mas não com a percepção de estresse
9	Cengiz & Aytan (2013)	O objetivo deste estudo é identificar a relação entre a exposição ao assédio moral no local de trabalho e o nível de esgotamento profissional entre treinadores de futebol.	Quanti / Transversal	545 Turquia	Futebol Rendimento/ N.E.	Burnout Mobbing	15,1% dos treinadores foram submetidos a assédio moral e 43,5% desses atos vieram de seus treinadores. Os resultados da pesquisa também mostram que outro grupo que ataca os treinadores são os dirigentes de clubes. Pode-se dizer que a sujeição ao mobbing desempenha um papel determinante no aumento dos níveis de exaustão emocional e despersonalização dos treinadores.
10	Lee et al. (2013)	O objetivo é gerar conhecimento utilizável sobre a competência emocional no futebol para treinadores. Contribuir para o desenvolvimento de um programa que enfoque a competência emocional de treinadores de futebol.	Quali/ Transversal	18 Alemanha	Futebol Rendimento	Competência Emocional	A análise revelou que os treinadores de futebol enfrentam quatro gatilhos: sucesso, relações sociais, liderança e apoio.

11	Altfeld & Kellmann (2015)	Este estudo investigou a influência de variáveis relacionadas à pessoa, ao esporte e relacionadas à percepção em relação ao burnout de treinadores alemães em tempo integral.	Quanti / Transversal	158 (144 M / 14 F) Alemanha	Diversas Diversas	Burnout Estresse	A comparação das variáveis categóricas revelou que os treinadores com apoio relataram valores mais baixos de exaustão. Os treinadores sem trabalhos alternativos à sua posição atual apresentaram valores mais elevados em exaustão emocional e menor sensação de bem-estar.
12	Hjälml et al. (2007)	Um dos objetivos deste estudo é examinar a prevalência de burnout em um grupo de treinadores de elite. Um objetivo secundário é comparar as taxas de incidência e pontuações de burnout em treinadores responsáveis por equipes femininas ou masculinas	Quanti / Transversal	47 Masc Suíça	Futebol Rendimento	Burnout	Os resultados indicam que uma proporção substancial de treinadores experimenta níveis moderados a altos de burnout. Os treinadores da Premier League relataram menos desgaste do que os treinadores da Segunda Liga, enquanto os treinadores que trabalham com times femininos da Premier League experimentaram níveis mais altos de desgaste em comparação com os outros grupos em duas das três subescalas.
13	Gencay & Gencay (2011)	Determinar a prevalência de burnout em treinadores turcos de judô e comparar possíveis diferenças nas três dimensões do burnout, com base na experiência como treinador e na satisfação de seus gerentes	Quanti / Transversal	65 Turquia	Judô Rendimento	Burnout	Os treinadores apresentaram score moderado para burnout, sem diferenças significativas entre sexos. O estudo apontou que os treinadores que não sentem satisfação nos administradores/ gestores, apresentaram significativamente maior exaustão emocional. O estudo apontou que treinadores com maior experiência apresentam níveis de burnout mais altos.
14	Kubayi (2018)	Os objetivos deste estudo foram dois: (1) examinar a prevalência de burnout entre treinadores esportivos e (2) verificar a relação entre burnout e intenções de turnover entre treinadores esportivos.	Quanti / Transversal	119 África Do Sul	Rugby, Netball, Cricket, Hockey N.E.	Burnout Intenção De Rotatividade	As treinadoras relataram níveis mais elevados de exaustão emocional, enquanto os treinadores homens relataram uma alta pontuação de realização pessoal e despersonalização. Os resultados mostraram ainda que a exaustão emocional dos treinadores parecia aumentar com a idade e a experiência como treinador. A exaustão emocional foi a subescala de burnout mais fortemente relacionada com as intenções de rotatividade
15	Malinauskas, et al. (2010)	Investigar as associações entre burnout, sexo, experiência de trabalho e percepção de stress entre treinadores universitários na Lituânia.	Quanti / Transversal	203 (136 M / 67 F) Lituânia	N.E. Educacional	Burnout Estresse	burnout é mais comum entre treinadores com 10 anos ou mais de experiência: menos de 10 – (1.97 +- 0,35) 10 ou mais anos (2,28 +-42). sem diferenças significativas entre os sexos. diferenças significativas de burnout entre treinadores com alta ou baixa percepção de stress percepção baixa – (2.10 +- 0,36) percepção alta – (2.22 +- 0,45)
16	Kilo & Hassmén (2016)	Explorar os fatores organizacionais e pessoais que contribuem para as experiências de burnout dos treinadores. Um objetivo secundário deste estudo foi explorar a ligação entre o esgotamento do treinador e as intenções de rotatividade.	Quanti / Transversal	406 (294 M /112 F) Austrália	N.E./ N.E	Burnout Intenção De Rotatividade	Os resultados revelaram que os treinadores do sexo feminino experimentaram níveis mais elevados de realização reduzida e exaustão do que os homens. A idade também previu os níveis de exaustão dos treinadores, sendo os treinadores mais jovens mais suscetíveis. Maior suporte organizacional percebido também foi um preditor negativo das intenções de rotatividade dos treinadores, enquanto todas as três dimensões de burnout foram fortes preditores positivos.

17	Pastore & Judd (1992)	O objetivo deste estudo é determinar os níveis de burnout de treinadores em faculdades de dois anos	Quanti / Transversal	147 EUA	Basquetebol E Voleibol Educatonal	Burnout	Os treinadores de vôlei relataram classificações mais altas do que os treinadores de basquete nas escalas de exaustão emocional e realização pessoal. As treinadoras relataram classificações mais altas do que os treinadores masculinos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização.
18	Flores-Rodríguez, et al. (2017)	reduzir a intensidade do burnout no treinador	Quanti / Longitudinal	1 Espanha	Handebol Rendimento	Burnout	A intensidade do burnout é medida nas três dimensões: exaustão física/emocional (AFE), redução do senso de realização (RSL) e desvalorização da prática esportiva (DPD), antes e depois da intervenção -Pré-teste: 3,4 na AFE, 4,0 na RSL e 4,0 em DPD. -Pós-teste: 1,8 em AFE, 2,8 em RSL e 2,4 em DPD. Os escores mostram uma diminuição na intensidade do esgotamento sofrido pelo treinador.
19	Hassmén et al. (2019)	estudar o processo de recuperação de burnout, oito treinadores de futebol de elite foram acompanhados por 10 anos.	Misto / Longitudinal	8 Suíça	Futebol Rendimento	Burnout	Sete dos oito treinadores exibiram pontuações bastante reduzidas no ano 3 em comparação com o ano 0. Os sete com pontuações mais baixas mudaram suas circunstâncias tirando uma folga completa do treinamento ou fazendo uma mudança para uma divisão menos competitiva. Isso sugere que afastar-se das demandas estressantes pode ser necessário para se recuperar.
20	Bentzen, et al. (2015)	examinar se o modelo de processo de 4 etapas da teoria de autodeterminação é uma estrutura valiosa para entender o processo que influencia o esgotamento e o bem-estar em treinadores	Quanti / Longitudinal	343 (313M / 30F) Noruega E Suécia	Diversos Rendimento	Autonomia Satisfação das Necessidades Psicológicas Esgotamento	Os resultados indicaram que os treinadores, em média, aumentaram o burnout e diminuíram o bem-estar. As hipóteses foram em grande parte suportadas: mudança no ambiente percebido → mudança na satisfação das necessidades psicológicas → mudança na motivação autônoma → mudança no esgotamento e bem-estar.
21	Raedeke (2010)	O objetivo deste estudo foi acompanhar o estudo de Raedeke et al. (2000) sobre comprometimento e burnout um ano depois.	Quanti / Longitudinal	141 (80 M / 61 F) Noruega e Suécia	Diversos Rendimento	Burnout	Os resultados revelaram que a maioria dos treinadores foi atribuído ao mesmo perfil de compromisso no Tempo 1 e no Tempo 2. Os treinadores com características sugerindo maior aprisionamento mostraram o maior aumento na exaustão, enquanto aqueles com menor interesse em treinar tiveram o menor comprometimento.
22	Robbins et al. (2015)	o objetivo do presente estudo foi investigar estressores em uma subamostra de treinadores universitários.	Quali / Transversal	12 EUA	Diversas Educatonal	Stressors	Os estressores interpessoais mais citados incluem atletas, expectativas dos outros e administração. Resultado de desempenho e falta de controle foram os estressores intrapessoais mais comuns. Por fim, cronograma, falta de recursos e segurança no trabalho foram os estressores contextuais mais comuns.

23	Frey (2007)	O objetivo do presente estudo foi entender melhor as experiências dos treinadores com o estresse, os efeitos percebidos do estresse em seu desempenho como treinador e suas estratégias de enfrentamento	Quali / Transversal	10 (6 M/ 4F) EUA	Diversas Educacional	Estresse Estressores	A análise coletiva das respostas dos participantes revelou cinco dimensões principais para explicar as experiências dos treinadores com o estresse: (a) fatores contextuais/condicionais, (b) fontes de estresse, (c) respostas e efeitos do estresse, (d) gerenciamento do estresse e (e) fontes de prazer
24	Olusoga & Kenttä (2017)	o objetivo deste estudo foi explorar os processos envolvidos no esgotamento do treinador, as consequências do esgotamento no esporte e a experiência de recuperação do esgotamento.	Quali/ Transversal	2 Suécia	N.E. Rendimento	Burnout	O efeito cumulativo dos estressores, um grau significativo de interferência trabalho-casa, combinado com a falta de opções de enfrentamento e/ou recuperação certamente parece ser um precursor das experiências de esgotamento.
25	Dias et al. (2010)	Identificar as características/ habilidades psicológicas mais importantes para o sucesso esportivo, as principais fontes de “estresse” e ansiedade experienciadas.	Quali/ Transversal	6 (5 M / 1 F) Portugal, Brasil e Suécia	Diversas Rendimento	Estresse Estressores Emoções	As fontes de estresse e ansiedade experienciadas pelos treinadores, agrupadas em cinco dimensões gerais: 1) não ter o desempenho esperado; 2) natureza da competição; 3) percepção de falta de prontidão física, técnica e/ ou tática; 4) pressões externas; e 5) sofrimento dos atletas.
26	Lee & Chelladurai (2017)	Este estudo examinou as relações entre inteligência emocional, as três formas de trabalho emocional, esgotamento técnico, satisfação no trabalho e intenções de rotatividade entre treinadores esportivos do ensino médio.	Quanti / Transversal	324 (203 M / 121 F) Eua	N.E. Educacional	Inteligência Emocional Intenções De Rotação Burnout	A inteligência emocional foi significativamente associada com todas as três formas de trabalho emocional. Além disso, a atuação superficial foi positivamente associada ao esgotamento do treinador e negativamente associada à satisfação no trabalho. A atuação profunda e a expressão genuína foram negativamente associadas ao esgotamento do treinador e positivamente associadas à satisfação no trabalho.
27	Karabatsos et al. (2006)	O objetivo deste estudo foi avaliar o nível de burnout de treinadores gregos de basquete, vôlei e atletismo, bem como destacar possíveis diferenças entre os três esportes	Quanti / Transversal	452 Grécia	Basketball, Volleyball, Tranck'n Field N.E	Burnout	Resultados demonstraram que treinadores de basquetebol reportaram índices mais altos de exaustão emocional e despersonalização se comparados com os demais esportes. Eles também demonstraram tendência explícita ao burnout. Treinadores de voleibol reportaram níveis moderados de burnout enquanto os de track and field não demonstraram exaustão.
28	Pulido et al. (2017)	O objetivo deste estudo foi examinar a influência da formação de treinadores sobre variáveis psicológicas motivacionais	Quanti / Transversal	147 Espanha	Diversas / N.E.	Frustração Das NPB Motivação Burnout	Os técnicos menos qualificados são os que se sentem mais frustrados no seu nível de competência e com menor sentimento de pertença ao grupo. Os treinadores com formação federativa superior sentiram-se mais eficazes profissionalmente, ao mesmo tempo que os resultados determinaram que os treinadores com maior formação eram os mais esgotados emocionalmente.

29	Pastore & Judd (1993)	examinar o nível percebido de burnout em treinadores de times femininos em faculdades de 2 anos	Quanti / Transversal	231 (150 M/ 81 F) EUA	Diversas Educacional	Burnout	As treinadoras relataram pontuações mais altas em exaustão emocional e despersonalização e pontuações mais baixas em realização pessoal, enquanto os treinadores relataram pontuações mais baixas em exaustão emocional e despersonalização e pontuações mais altas em realização pessoal
30	Caccese & Mayerberg (1984)	O objetivo desta pesquisa foi avaliar se existem diferenças na incidência de burnout entre treinadores homens e mulheres	Quanti / Transversal	231 EUA	Diversas Educacional	Burnout	Os sexos diferiram nas subescalas de exaustão emocional e realização pessoal, tanto em termos de frequência de resposta quanto de intensidade de resposta. As treinadoras relataram níveis significativamente mais altos de exaustão emocional e níveis significativamente mais baixos de realização pessoal.
31	Alcaraz et al. (2015)	O objetivo da presente investigação foi estudar a motivação dos treinadores como um mediador entre as suas necessidades psicológicas básicas, bem-estar e mal-estar psicológico.	Quanti / Transversal	302 Espanha	N.E. Rendimento	Necessidades Psicológicas Básicas Motivação	Os resultados forneceram suporte para o modelo de mediação parcial. A motivação dos treinadores mediou ambas as relações da satisfação e frustração das necessidades psicológicas básicas com o bem-estar dos treinadores.
32	Vealy et al. (1992)	O objetivo do estudo foi examinar preditores de burnout (intrapessoais e situacionais) de acordo com o modelo cognitivo afetivo de Smith (1986)	Quanti / Transversal	848 (640 M/ 201 F / N.E.: 7) EUA	Diversas Educacional	Burnout Ansiedade Traço	Porcentagem substancial dos treinadores apresenta uma faixa de moderada a alta de burnout e que as mulheres apresentam índices mais altos de exaustão emocional que os homens. Ansiedade "traço" se apresentou como o mais forte preditor de burnout.
33	Stilger et al.(2001)	Examinar o impacto das fontes de estresse da vida que os treinadores encontraram ao longo de um ano acadêmico, investigar a existência de diferenças relacionadas ao gênero.	Quanti / Longitudinal	20 (11 M / 9 F) EUA	N.E. Educacional / College	Estresse Estressores	Preocupações acadêmicas e financeiras representaram as maiores fontes de estresse. Análises de variância de medidas repetidas indicaram que os níveis de estresse flutuaram significativamente durante o ano letivo, com níveis de pico de estresse experimentados no meio do semestre e no final do semestre da primavera. Treinadoras consistentemente relataram níveis mais altos de estresse.
34	Naugle et al. (2013)	Determinar as diferenças nas pontuações de burnout, atividade física e percepção de bem-estar relacionadas ao sexo no Distrito 9 da NATA.	Quanti / Transversal	390 (232 M/ 158 F) EUA	N.E. / N.E.	Burnout Bem Estar	As mulheres relataram um maior nível de burnout e maiores níveis de atividade física do que os homens. Os homens relataram trabalhar mais horas e ter mais anos de experiência do que as mulheres. O bem-estar percebido não foi diferente entre os sexos
35	Kania et al.(2009)	Examinar a relação entre características pessoais e ambientais selecionadas e o esgotamento entre treinadores atléticos certificados (ATs).	Quanti / Transversal	206 (108 M/ 98 F) EUA	N.E. Educacional / College	Burnout	As características pessoais previram 45,5% da variância da exaustão emocional, 21,5% da variância da despersonalização e 24,8% da variância da realização pessoal. As características ambientais previram 16,7% da variância da exaustão emocional, 14,4% da variância da despersonalização e 10,4% da variância da realização pessoal.

36	Knight et al. (2013)	O objetivo deste estudo foi identificar os níveis de estresse percebido pelos treinadores e examinar os fatores pessoais e situacionais que podem influenciar as percepções de estresse.	Quanti / Transversal	502 (372 M/ 130 F) Canadá	N.E. Educacional / College	Estresse	No geral, os treinadores deste estudo indicaram um nível de estresse ligeiramente abaixo da média. No geral, parecia que ter que trabalhar mais de 40 horas por semana e não ter uma avaliação acordada, combinado com um salário alto, eram os preditores mais fortes de estresse percebido.
37	Barrett et al. (2016)	Investigar a relação entre personalidades e burnout.	Quanti / Transversal	189 65 M/ 124 F) EUA	N.E. Educacional / College	Burnout	Este grupo de treinadores de atletismo experimentou moderada burnout, independentemente do sexo. Uma fraca correlação negativa estava presente entre o escore de burnout e amabilidade e extroversão. Existe uma fraca correlação positiva entre burnout e neuroticismo. A personalidade explicou apenas 17,3% das pontuações de burnout.
38	Sisley et al. (2015)	O objetivo deste estudo foi determinar a relação entre o conflito de papéis e a ambiguidade de papéis com o esgotamento em treinadores de basquete do ensino médio.	Quanti / Transversal	235 (219 M/ 16 F) EUA	Basquetebol Educacional / High School	Burnout	Embora as pontuações das escalas tenham caído na faixa média, 15% da amostra relatou alto conflito de papéis e 7% relataram alta ambiguidade de papéis. O conflito de papel e a ambiguidade de papel foram consistentemente considerados como contribuintes para o burnout.
39	Capel (2015)	Este estudo investigou a relação de cinco variáveis psicológicas e organizacionais selecionadas com o burnout em treinadores de atletas.	Quanti / Transversal	332 (209 M/ 123 F) EUA	N.E. / N.E.	Burnout	Os resultados indicaram que o conflito de papéis, a ambiguidade de papéis, o locus de controle, o número de horas em contato direto com os atletas e o número de atletas sob os cuidados diretos do treinador esportivo foram significativamente relacionados ao esgotamento total, frequência e intensidade do esgotamento, exaustão emocional, despersonalização e subescalas de realização pessoal.
40	Wagstaff et al. (2018)	O objetivo desta pesquisa foi verificar se a frequência do estressor organizacional estava relacionada ao burnout e se as qualidades de resiliência psicológica moderavam tal relação.	Quanti / Transversal	91 (69 M/ 22 F)	Diversas N.E. / N.E.	Burnout Estressores	Para as principais variáveis do estudo, houve uma relação positiva significativa entre a frequência de estressores organizacionais e burnout. Além disso, uma relação negativa significativa entre resiliência e burnout.
41	Hudson et al. (2013)	O objetivo geral do presente estudo exploratório foi conduzir um exame multidisciplinar das respostas psicofisiológicas dos treinadores ao estresse da competição.		10 (10 M)	N.E.	Metamotivational State Emotions Estresse	No dia da competição, a atividade da alfa-amilase salivar foi significativamente maior do que no dia sem competição, mas nenhum outro efeito principal ou de interação foi significativo para a taxa ou atividade de secreção de alfa amilase salivar.
42	Kellmann et al. (2015)	O objetivo deste estudo foi examinar o equilíbrio recuperação-estresse de treinadores profissionais em uma equipe durante uma temporada competitiva.	Quanti / Longitudinal	6 (6 M) Austrália	Futebol Americano Rendimento	Recuperação Estresse	Ao longo da temporada, foi avaliada uma mudança nas pontuações de estresse ao longo do tempo, mas concluiu-se que não eram suficientemente altas para justificar a preocupação com a saúde dos treinadores.

43	Saquero et al. (2018)	O objetivo da investigação foi estudar a relação entre a síndrome de burnout, os níveis de otimismo, a educação e a experiência profissional em praticantes e praticantes de ginástica rítmica.	Quanti / Transversal	37 (2 M/ 35 F)	Ginástica Rítmica N.E.	Burnout	Burnout (dimensões cinismo e exaustão) apresentou correlação positiva com as variáveis idade e experiência como treinador. Em relação a estas, ambas as dimensões do burnout (cinismo e exaustão) apresentaram correlação positiva entre si. Por outro lado, o otimismo apresentou correlação negativa com a idade do treinador.
44	Jimenez et al. (2019)	O objetivo foi investigar as taxas de burnout em uma amostra de treinadores esportivos, bem como sua relação com estilos de enfrentamento, situações geradoras de estresse e variáveis como gênero, idade e anos de experiência.	Quanti / Transversal	142 (86 M/ 38 F) México	N.E.	Burnout Estressores	33,4% das mulheres e 20,9% dos homens apresentam altos níveis de burnout em mais de duas dimensões. Em homens e mulheres, existe uma relação significativa entre situações geradoras de estresse e desgaste emocional e entre coping centrado no problema e diminuição da realização pessoal.
45	Tolukan (2019)	No âmbito desta investigação, pretende-se determinar o comportamento emocional laboral e o nível de burnout de treinadores de futebol e examinar a relação entre eles.	Quanti / Transversal	321 Turquia	Futebol N.E.	Trabalho Emocional Burnout	Os níveis de esgotamento dos treinadores e o fator de atuação superficial foram baixos; as subdimensões da escala de trabalho emocional, os fatores de atuação profunda e emoções genuínas foram altos. Foi determinado que havia uma relação negativa de baixo nível entre seus níveis de esgotamento e comportamento de atuação superficial e uma relação significativa positiva de baixo nível entre comportamento de atuação profunda e emoções genuínas.
46	Henning & Weidner (2008)	Examinar o grau e os fatores contribuintes para a tensão relacionada ao papel de treinador universitários.	Quanti / Transversal	118 (64 M/ 54 F) EUA	N.E. Educacional	Role Strain	49% dos participantes experimentaram um grau moderado a alto de tensão no papel. A sobrecarga do papel foi a subescala que mais contribuiu para a tensão total do papel. Não foram observadas diferenças entre a tensão total do papel e os grupos de ocupação do papel, divisão da NCAA ou sexo.
47	Dorrel et al. (2014)	Entender melhor o treinador atlético de dupla ocupação que trabalha no ambiente universitário e determinar se eles experimentam tensão no papel.	Quanti / Transversal	190 (92 M/ 98 F) EUA	Educacional / College	Role Strain	Os resultados revelaram que o número de horas trabalhadas por semana foi um preditor significativo de tensão. Outro preditor significativo foi o número médio de alunos supervisionados como preceptor. Finalmente, o aumento das responsabilidades no trabalho também foi um preditor do aumento da tensão.
48	Romero et al. (2018)	Investigar o conceito de tensão relacionada ao papel de treinador	Quanti / Transversal	152 EUA	Diversas Rendimento / Principal	Role Strain	Mais da metade dos participantes experimentou um grau moderado a alto de tensão no papel. conflito entre funções e sobrecarga de papel representaram os componentes mais proeminentes da tensão de papel.
49	Romero et al. (2018)	Investigar as percepções dos treinadores em relação à tensão do papel.	Quali / Transversal	34 EUA	Diversas Rendimento	Role Strain	Três temas emergentes de primeira ordem materializaram-se a partir dos dados: (1) fontes de tensão de papel, (2) consequências da tensão de papel e (3) estratégias para aliviar a tensão de papel em ATPSSs.

50	Santiago et al. (2016)	o presente estudo tem como objetivo identificar os fatores que podem causar a síndrome de burnout, bem como suas manifestações e seus efeitos em treinadores	Quali / Transversal	15	Voleibol Brasil Rendimento / Principal	Burnout	A principal dificuldade relatada consistiu no relacionamento dos treinadores com os gestores de equipe, responsáveis por fazerem a interlocução entre diretoria do clube e os membros da equipe. Evidências apontam que a falta de entendimento administrativo é um elemento potencializador do burnout no esporte
51	Kelley et al. (1999)	Ampliar a compreensão sobre burnout entre coaches universitários	Quanti / Transversal	255 166 M/ 99 F) EUA	Tenis Educatonal	Burnout Estresse Ansiedade	A análise revelou que os treinadores sofrem de índices de burnout semelhantes aos de outros profissionais atuantes na educação superior. um percentual substancial dos treinadores apresentou índices moderados à altos de exaustão emocional, despersonalização e um senso reduzido de realização pessoal.
52	Olusoga et al. (2010)	o objetivo do presente estudo é investigar as respostas e os efeitos do estresse para treinadores esportivos de classe mundial do Reino Unido.	Quali / Transversal	12 (6 M/ 6 F) UK	Diversas/ Rendimento	Estressores, Efeitos Percebidos Do Estresse	A análise das transcrições também resultou na identificação de 52 temas de dados brutos representando os efeitos do estresse percebidos pelos treinadores. Entre as respostas psicológicas mais citadas estão Dúvidas, Raiva, Falta de confiança.
53	Olusoga et al. (2009)	O objetivo deste estudo foi obter um relato detalhado dos estressores encontrados pelos treinadores de elite no Reino Unido.	Quali / Transversal	12 (6 M / 6 F) UK	Diversas Rendimento	Estressores	Dez temas de ordem superior surgiram, demonstrando que os treinadores experimentaram uma ampla gama de estressores. O conflito dentro da organização emergiu como um tema-chave, indicando que as habilidades de comunicação podem ser importantes
54	Thelwell et al. (2008)	Os principais objetivos do presente estudo foram examinar os vários estressores experimentados por treinadores que operam com atletas de elite	Quali / Transversal	11 (7 M/ 4 F) UK	Diversas Rendimento	Estressores	as respostas indicaram que havia um total de 182 estressores distintos que foram colocados em 34 temas de ordem superior e, finalmente, dentro de uma das seis dimensões gerais (desempenho – atleta, desempenho – treinador, organizacional – ambiental, organizacional – liderança, organizacional – pessoal e organizacional – equipe)
55	Westfall et al. (2018)	Este estudo procurou entender se a relação treinador-atleta previa o esgotamento do treinador.	Quanti / Transversal	131 (69 M/ 62 F) EUA	Diversas Educatonal	Burnout	Os resultados de uma regressão múltipla multivariada indicaram que treinadores que se percebiam como comprometidos e tinham objetivos complementares aos de seus atletas apresentaram níveis significativamente mais baixos de burnout em todas as três dimensões.
56	Tashman et al. (2010)	Este estudo teve como objetivo explorar as possíveis relações associadas ao burnout de treinadores.	Quanti / Transversal	177 (114 M/ 63 F) EUA	Diversas Educatonal	Burnout Estresse	Os resultados indicaram que há um efeito indireto do perfeccionismo auto avaliativo no burnout através do estresse percebido, bem como uma ligação direta significativa com o burnout, respondendo por 56% de sua variação

57	Moen et al. (2018)	O objetivo do presente estudo foi testar um modelo teórico de relações entre percepção de apoio à autonomia, afeto positivo e negativo e burnout	Quanti / Transversal	510 (410 M/ 100 F) Noruega	Diversas Rendimento / N.E.	Burnout	Com os ajustes, obteve-se ajuste aceitável para todos os modelos das variáveis em estudo. A correlação mais forte exercida foi entre afeto positivo e realização reduzida. No que diz respeito às dimensões de burnout, tanto o cinismo, a realização reduzida e a exaustão foram influenciadas positivamente pelo afeto negativo, como também negativamente pelo afeto positivo.
58	Dale & Weinberg (1998)	A presente investigação concentrou-se em treinadores de ensino médio e universitário para determinar se o burnout está relacionado ao estilo de liderança.	Quanti / Transversal	302 (232 M/ 69 F) EUA	Diversos Educacional	Burnout	Os resultados demonstraram uma diferença significativa entre o comportamento de liderança e o burnout percebido. Especificamente, os treinadores com o estilo de liderança de consideração obtiveram pontuações significativamente mais altas na dimensão de frequência e intensidade da exaustão emocional e da subescala de despersonalização.
59	Dale & Weinberg (1989)	O objetivo deste estudo foi determinar a relação entre conflito de papéis, ambiguidade de papéis e variáveis demográficas selecionadas com o esgotamento em treinadores	Quanti / Transversal	235 EUA	Basquetebol Educacional	Burnout Conflito De Funções / Ambiguidade	Foram relatados níveis médios de conflito de papéis e ambiguidade de papéis. As respostas dos treinadores também indicaram níveis baixo e médio de burnout. O conflito de papéis explicou a maior variação em todas as pontuações de burnout, exceto a despersonalização, que foi mais bem explicada pela ambiguidade do papel, e a realização pessoal, que foi mais bem explicada pelo número de anos como treinador principal.
60	Moen et al. (2018)	O objetivo do presente estudo transversal entre treinadores noruegueses foi examinar as relações entre harmonia e paixão obsessiva, afeto negativo e afeto positivo e esgotamento	Quanti / Transversal	510 (410 M/ 100 F) Noruega	Diversos / N.E.	Burnout Afeto Paixão	Os resultados que sustentam o modelo dualista da paixão podem contribuir para explicar a síndrome de burnout do treinador por meio de afetos positivos e negativos. Níveis mais altos de paixão harmoniosa e afeto positivo foram particularmente associados negativamente ao burnout, enquanto níveis mais altos de paixão obsessiva e afeto negativo foram associados positivamente ao burnout.
61	McCafferty et al. (2016)	testar a hipótese se treinadores de esportes “menores” apresentaram respostas de estresse na frequência cardíaca semelhantes à constatação em esportes “maiores”.	Experimental	N.E.	Diversas	Estresse	A variação da frequência cardíaca indica que existe estresse considerável nos esportes “menores” e que a magnitude do estresse depende de diversos fatores, tais quais, conforme características do treinador, o tipo e a importância da competição.
62	McNeill et al. (2018)	a) identificar perfis de funcionamento psicológico com base em índices de burnout e bem-estar em treinadores (b) investigar se os treinadores desses perfis diferiam em sua capacidade autorregulação e suas percepções de estresse.	Quanti / Transversal	250 (142 M/ 108 F) Canadá	N.E Diversos	Estress E Burnout	Três perfis de funcionamento psicológico foram identificados: (a) próspero, (b) esgotado e (c) em risco. As análises de acompanhamento revelaram que os treinadores do perfil próspero relataram capacidade de autorregulação significativamente maior e menor estresse percebido do que os treinadores dos perfis de risco e esgotados

63	Richards et al. (2014)	examinar as diferenças nos estressores de papel, burnout e resiliência entre professores/ treinadores e professores não-treinadores de disciplinas básicas e secundárias.	Quanti / Transversal	413 (120 M/ 293 F) EUA	N.E Educatonal / Diversos	Estressores Burnout	Os resultados gerais sugerem que há mais semelhanças do que diferenças entre professores/treinadores e professores não-treinadores. Essas descobertas sugerem que não é seguro presumir que o papel duplo de professor/treinador sempre experimentará mais estresse e esgotamento do papel do que os professores não-treinadores.
64	Sas-Nowosielski et al. (2018)	O objetivo deste estudo foi determinar a extensão do burnout entre treinadores esportivos na Polônia e identificar seus correlatos pessoais (especialmente psicológicos) e situacionais.	Quanti / Transversal	244 (174 M/ 70 F) POLONIA	DIVERSOS / DIVERSOS	Burnout Eficácia Perfeccionismo Estilo De Liderança	Os treinadores experimentam baixos níveis de a exaustão emocional e despersonalização; no entanto, eles também apresentam o baixo senso de realizações pessoais. Foram identificados ampla gama de correlatos às dimensões de burnout.
65	Chroni et al. (2013)	O principal objetivo deste estudo foi distinguir entre estressores específicos do treinamento e específicos da competição	Quali / Transversal	27 (19 M/ 5 F) GRECIA	N. Especificado: 3 DIVERSOS DIVERSOS	Estressores	Em relação aos estressores dos treinadores durante o treinamento, os temas brutos foram inicialmente organizados em oito (8) categorias de ordem inferior e depois em quatro (4) categorias de ordem superior, enquanto 12 categorias de estressores de ordem inferior e cinco (5) de ordem superior em competição foi formada.
66	Raedeke et al. (2000)	Avaliar aspectos relacionados ao burnout de treinadores esportivos a partir da perspectiva do “comprometimento”.	Quanti / Transversal	300 (170 M/ 127 F) EUA	N. Especificado: 3 NATAÇÃO N.E.	Burnout Comprometimento	O estudo sugere que existe relação entre as razões pelas quais os treinadores são comprometidos e esgotados. O estudo revela os três perfis existentes: “attraction-based, trapped based e low-commitment”.
67	Allen & Shaw (2009)	Examinar as percepções de treinadoras sobre o contexto social de organizações esportivas, com atenção específica ao apoio às necessidades psicológicas	Quali / Transversal	8 (8 F) EUA	N.E. RENDIMENTO	Necessidades Psicológicas	No estudo atual, um aspecto do ambiente social dos treinadores que foi crítico para a qualidade de suas experiências foi o relacionamento com outros treinadores e com pessoas chave em sua organização.
68	Lundkvist et al. (2016)	(a) examinar as associações entre o vício em trabalho e a exaustão relacionada ao trabalho e (b) examinar as associações entre a interferência trabalho-casa/casa-trabalho e a exaustão.	Quanti / Transversal	261 SUECIA	N.E. DIVERSOS	Exaustão Trabalho-Casa Negativo Interferência Casa- Trabalho	O vício em trabalho foi associado apenas à exaustão para treinadores com pontuação alta em exaustão, interferência negativa entre trabalho e casa tem uma associação mais forte com a exaustão do que com a interferência negativa em casa e no trabalho, e que os treinadores em um nível médio pontuaram baixo em todos os construtos medidos.
69	DeFreese & Mihalik (2016)	Examinar os efeitos potenciais das interações sociais nas relações entre (1) burnout e estresse percebido e (2) burnout e incongruência de carga de trabalho em ATs.	Quanti / Transversal	154 Masc: 78 Fem : 76 EUA	N.E./ N.E.	Estresse Suporte Social Trocas Sociais Negativas Burnout	As interações sociais não afetaram as relações entre burnout e estresse percebido ou incongruência de carga de trabalho no nível global ou dimensional. No entanto, o estresse percebido, a incongruência da carga de trabalho e o suporte social previram o esgotamento global do AT.

Em consonância com a hipótese (H5), os dados do estudo sugerem que a população de treinadores esportivos está sujeita a uma ampla gama de riscos à sua saúde mental, relacionados principalmente com suas respostas emocionais, ansiedade, estresse e burnout. Medidas quantitativas, em geral apontam que os treinadores esportivos têm sua saúde mental comprometida com incidência e intensidade compatível aos demais “helping professionals” como profissionais da área médica, psicólogos e assistentes sociais (KELLEY, 1994). Isto posto, existem subgrupos que parecem estar especialmente sujeitos a implicações desfavoráveis em sua saúde mental, como as mulheres (CACCESE; MAYERBERG, 1984; JIMENEZ ET AL., 2019; KELLEY; EKLUND, 1999; KELLEY; GILL, 1993; KILO; HASSME’N, 2016; KUBAYI, 2018; NAUGLE et al., 2013; PASTORE; JUDD, 1993; STILGER et al., 2001; VEALEY et al., 1992), treinadores com mais tempo de profissão (GENCAY; GENCAY, 2011; KUBAYI, 2018; MALINAUSKAS et al., 2010) ou aqueles que sofrem com conflito ou ambiguidade de funções (CAPEL, 1986; DEFREESE; MIHALIK, 2016).

Burnout

Desfecho encontrado com maior frequência na presente revisão, 48 estudos investigaram os níveis e fatores associados à incidência de Burnout entre treinadores esportivos. De forma geral, estudos indicaram níveis baixos e moderados de burnout entre essa população (BARRETT et al., 2016; CAPEL, 1986; GENCAY; GENCAY, 2011; KELLEY, 1994; KELLEY; EKLUND, 1999; NIKOLAOS, 2012; PASTORE; JUDD, 1992; SISLEY et al., 1987; TOLUKAN, 2019; VEALEY et al., 1992), porém alguns estudos identificaram escores mais elevados para determinados subgrupos de treinadores, em especial aqueles atuantes com equipes e atletas de elite (BENTZEN et al., 2017; HJÄLM et al., 2007). Outros fatores frequentemente associados e indicados como preditores da incidência de burnout entre essa população foram: o estresse (DEFREESE; MIHALIK, 2016; GEORGIOS; NIKOLAOS, 2012; KANIA et al., 2009; KELLEY; GILL, 1993; MALINAUSKAS et al., 2010; TASHMAN et al., 2010), a insatisfação com os gestores e falta de suporte organizacional (GENCAY; GENCAY, 2011; KILO; HASSME’N, 2016; SANTIAGO et al., 2016), conflito e ambiguidade de função (CAPEL, 1986; DEFREESE; MIHALIK, 2016; SISLEY et al., 1987). Os resultados apontaram ainda, de forma geral, índices mais elevados de burnout entre as mulheres,

principalmente na subescala de exaustão emocional em que mulheres apresentaram índices até 35% maiores se comparados aos treinadores homens (CACCESE; MAYERBERG, 1984; JIMENEZ et al., 2019; KELLEY; EKLUND, 1999; KELLEY; GILL, 1993; KUBAYI, 2018; NAUGLE et al., 2013; PASTORE; JUDD, 1992; PASTORE; JUDD, 1993; VEALEY et al., 1992).

Estresse e Estressores

A revisão também evidenciou diferenças na incidência de estresse nos treinadores de acordo com o sexo. Considerando os estudos incluídos na revisão (JIMENEZ et al., 2019; KELLEY, 1994; KELLEY; GILL, 1993), as mulheres apresentaram níveis de estresse entre 8% e 12% superiores, se comparadas com os homens. Em estudo realizado com treinadores de nível mundial (OLUSOGA et al., 2010) foram identificadas como principais respostas frente ao estresse nessa população: a raiva, falta de confiança e dúvidas pessoais.

Foram encontrados também oito estudos que se dedicaram à identificação dos fatores estressores que incidem sobre o treinador esportivo (CHRONI et al., 2013; DIAS et al., 2010; FREY, 2007; JIMENEZ et al., 2019; OLUSOGA et al., 2009; OLUSOGA et al., 2010; THELWELL et al., 2008; WAGSTAFF et al., 2018). Nesses estudos, em sua maioria qualitativos, foi identificada uma ampla gama de fatores geradores de estresse (CHRONI et al., 2013; DIAS et al., 2010; FREY, 2007; OLUSOGA et al., 2009; OLUSOGA et al., 2010; THELWELL et al., 2008). Estudo realizado com treinadores do Reino Unido (THELWELL et al., 2008), identificou 182 estressores distintos que foram organizados em seis dimensões gerais: a) relacionados ao desempenho dos atletas; b) relacionados ao seu desempenho como treinador; c) organizacional – ambiental (relacionado ao ambiente no qual os treinadores trabalham); d) organizacional – liderança (estressores relacionados com tipos de liderança seja na relação entre os treinadores e gestores, atletas ou dentro da comissão técnica); e) organizacional pessoal (relacionado à vida pessoal, social e questões contratuais); e f) organizacional – equipe (relacionado aos relacionamentos e a “atmosfera” e comunicação com a equipe. Em direção semelhante, Olusoga et al. (2009) destacam 130 temas estressores experimentados pelos treinadores, por

exemplo: conflitos, pressão e expectativa, preocupação com os atletas, competições, entre outros.

Emoções

Nesta sessão foram incluídos sete estudos que abordaram, especificamente, Emoções (DIAS et al., 2010; HUDSON et al., 2013), Inteligência Emocional (LEE; CHELLADURAI, 2016, 2018), Competência Emocional (LEE; WASCHE, 2018) e a Gestão das Emoções no contexto de trabalho (LEE; CHELLADURAI, 2016; TOLUKAN, 2019). Esses estudos apontam que os treinadores com menor inteligência emocional ou que tendem a suprimir suas emoções sofrem com maior depreciação em sua saúde mental, estando mais sujeitos à exaustão emocional e ao burnout (LEE; CHELLADURAI, 2016, 2018). Em uma perspectiva qualitativa (DIAS et al., 2010), também é destacada a necessidade de reflexão mais profunda sobre o tema, uma vez que enquanto o valor adaptativo de algumas emoções (como a felicidade, alegria e medo) está mais claro, outras emoções parecem se manifestar de maneira ambígua (irritação, raiva), variando de valor e utilidade de acordo com a função, contexto e o indivíduo. As emoções experimentadas pelos treinadores também promovem implicações psicológicas e sociais, podendo influenciar a estabilidade emocional, confiança, receptividade social e a concentração dos treinadores (LEE; WASCHE, 2018).

Ansiedade

Estudos que investigaram a ansiedade utilizaram, em sua maioria, instrumentos quantitativos (GEORGIOS; NIKOLAOS, 2012; KELLEY; EKLUND, 1999; VEALEY et al., 1992), com o objetivo de avaliar a relação da ansiedade nos treinadores com possíveis desfechos negativos em saúde mental. Os resultados indicaram a ansiedade no esporte competitivo como preditora da percepção de estresse (GEORGIOS; NIKOLAOS, 2012; KELLEY; EKLUND, 1999), e a ansiedade-traço como preditora de burnout (VEALEY et al., 1992), indicando que treinadores que conduzem seu trabalho se sentindo nervosos e preocupados tendem a experimentar maiores níveis de estresse e burnout. O único estudo a utilizar entrevistas na investigação dessa variável (DIAS et al., 2010), apontou as

principais fontes de ansiedade experimentadas pelos treinadores, agrupando-as em cinco dimensões: 1) não ter o desempenho esperado; 2) natureza da competição; 3) percepção de falta de prontidão física, técnica e/ ou tática; 4) pressões externas; e 5) sofrimento dos atletas.

Fatores Correlatos

Para além dos desfechos apresentados, os resultados da revisão sistemática também evidenciaram alguns fatores que apresentaram estreita relação com desfechos em saúde mental, seja evidenciando riscos, seja representando uma proteção contra desfechos negativos. Nesse sentido destacam-se os aspectos motivacionais e a percepção de suporte organizacional dos treinadores.

Estudos apontam que treinadores que apresentam motivação mais controlada (motivada por recompensas, pressão externa ou intrapsíquica) estariam mais sujeitos a comprometimento em sua saúde mental (BENTZEN et al., 2017; BENTZEN et al., 2016), ao passo que uma motivação mais autônoma é apontada como condição necessária para o bem-estar psicológico entre treinadores (ALCARAZ et al., 2015). O fomento da motivação autônoma é apontado nos estudos como medida fundamental para que os treinadores, atuando com interesse e prazer, sejam capazes de cumprir as exigências do trabalho com vigor ao longo do tempo (BENTZEN et al., 2017; ROBBINS et al., 2015), e o apoio à autonomia dos treinadores parece representar um obstáculo ao desenvolvimento de desfechos negativos em saúde mental, particularmente a incidência de burnout (BENTZEN et al., 2016; TASHMAN et al., 2010).

Outro ponto de destaque a contribuir com a saúde mental dos treinadores é a percepção de suporte organizacional (PSO). Treinadores insatisfeitos com os gestores apresentam maiores níveis de exaustão emocional (GENCAY; GENCAI, 2011), e a baixa PSO é associada com a incidência de burnout e intenção de abandono do cargo (KILO; HASSMÉN, 2016; SANTIAGO et al., 2016). Citado com frequência entre os estudos incluídos (BENTZEN et al., 2016; DALE; WEINBERG, 1989; DORREL et al., 2014; Lee; CHELLADURAI, 2018; MCNEILL et al., 2018; PASTORE; JUDD, 1992; ROMERO et al., 2018; SAS-NOWOSIELSKI et al., 2018;

SISLEY et al., 1987), as recomendações apresentadas vão no sentido de que os gestores estejam atentos aos treinadores, promovendo o alívio da pressão excessiva, seja por parte da comunidade, dos atletas, pais de atletas, entre outros (SISLEY et al., 1987). Também são compreendidas como representações de suporte organizacional o oferecimento, por parte das instituições esportivas, de oportunidades relevantes para que os treinadores se capacitem e desenvolvam habilidades como autorregulação e gerenciamento do estresse (MCNEILL et al., 2018), workshops para o desenvolvimento da inteligência emocional (LEE; CHELLADURAI, 2018), programas direcionados à robustez mental e estilo de liderança (KELLEY; EKLUND, 1999), entre outros.

As organizações esportivas ainda podem contribuir com a saúde mental dos treinadores à medida que, na composição das equipes técnicas, consideram a quantidade e a capacitação dos profissionais, de modo a suprir as necessidades, obrigações e expectativas para com os atletas (ROMERO et al., 2018). O ajuste da carga de trabalho e a atenção à quantidade de tempo que os treinadores ficam em contato com os atletas (BENTZEN et al., 2016; DALE; WEINBERG, 1989; MCNEILL et al., 2018), tal qual o conflito e ambiguidade de funções devem ser evitados, em um esforço conjunto de treinadores e dirigentes (MAZEROLLE et al., 2012; SISLEY et al., 1987).

A seguir são apresentadas a discussão dos resultados, reflexões e aplicações práticas no sentido de prevenir e mitigar desfechos negativos na saúde mental dos treinadores esportivos.

DISCUSSÃO

A partir dos resultados da presente revisão sistemática é possível afirmar que treinadores esportivos estão sujeitos a uma grande variedade de fatores que podem, potencialmente, comprometer sua saúde mental, sendo o incremento nos níveis de estresse e ansiedade, o comprometimento emocional e a incidência de burnout os desfechos mais comumente estudados. Devido à complexidade e natureza multidimensional do objeto, generalizações devem ser analisadas com parcimônia. Isto posto, fatores como o suporte organizacional e satisfação com os gestores, motivação autodeterminada e carga de trabalho e recuperação adequadas parecem representar uma barreira efetiva contra

desfechos negativos na saúde mental desta população. Essa indicação encontra abrigo em estudos como a avaliação meta-analítica da Teoria do Suporte Organizacional conduzida por Kurtessis et al. (2015) que apontou relação positiva entre a PSO e a satisfação e desempenho no trabalho, além de uma relação negativa com estresse e burnout. Os resultados sugerem que o suporte organizacional é um importante elo entre a atividade laboral e o bem-estar psicológico dos funcionários.

De forma semelhante, aspectos relacionados à motivação autodeterminada e satisfação das necessidades psicológicas básicas (NPB) tem sido amplamente investigados na busca pela melhor compreensão da sua relação com bem-estar e performance no ambiente de trabalho (DECI; RYAN, 1985; DECI et al., 2017). Dinâmica semelhante à encontrada com os treinadores esportivos na presente revisão pode ser identificada em contextos laborais diversos, como apontado por Fernet et al. (2012) que, em pesquisa realizada com 586 diretores de escolas canadenses, identificou que a motivação autônoma teve um efeito negativo sob os níveis de exaustão emocional e efeito positivo sob o engajamento ocupacional desses profissionais. Em direção semelhante, sob as lentes da Teoria da Autodeterminação, estudo conduzido por Gomez-Baya e Lucia-Casademunt (2018) com 2.748 empregados espanhóis atuantes em setores diversos indicou que a satisfação das NPB esteve relacionada com maior satisfação com o trabalho, bem-estar e menores problemas de saúde.

Estudos incluídos na revisão também apontam treinadores especialmente vulneráveis à desfechos negativos de estresse e burnout relacionados à ambiguidade e conflito de funções (CAPEL, 1986; CAPEL et al., 1987; HENNING; WEIDNER, 2008; RICHARDS et al., 2014; ROMERO et al., 2018; TOLUKAN, 2019). Os achados da revisão se apresentam em consonância com estudos como o de Schmidt et al. (2014) que, em revisão com metanálise acerca da relação entre o conflito e a ambiguidade de funções no trabalho com a incidência de depressão, concluiu que promover clara informação e delimitação das funções e objetivos pode contribuir para a saúde dos profissionais e prevenir custos relacionados ao possível afastamento desses colaboradores dos postos de trabalho. A estreita relação entre conflito e ambiguidade de funções como fonte de ansiedade,

exaustão emocional e diminuição da performance no trabalho representam um importante alerta relacionado a saúde mental dos profissionais (ORTQVIST, WINCENT; 2006).

De maneira geral, pode-se dizer que os resultados da presente revisão trazem luz para o crescente interesse na compreensão da complexidade da profissão de treinadores e do entendimento desse profissional como um performer esportivo. Em outras palavras, treinadores outrora definidos “apenas” como agentes responsáveis pelo incremento da performance esportiva dos atletas, têm sido cada vez mais reconhecidos como performers em si, sendo o seu próprio desempenho fundamental para o resultado esportivo (SAS-NOWOSIELSKI et al., 2018). Desta forma, a identificação dos impactos da atividade profissional em sua saúde mental e melhor compreensão de possíveis flutuações no decorrer da temporada esportiva do treinador (BENTZEN et al., 2017; KELLEY, 1994; KELLMANN et al., 2016; RAEDEKE, 2004) se tornam fundamentais tanto para conquista de resultados esportivos quanto para uma atividade profissional saudável e sustentável.

Nesse sentido Hassmén et al. (2019) destacam que, no que tange à saúde mental de treinadores, investir na prevenção é mais eficaz do que a reabilitação. Reverter uma tendência negativa constitui um desafio para qualquer clube ou organização esportiva, uma vez que o problema representa alto custo, tanto em uma perspectiva de saúde, quanto econômica. No esporte, particularmente, o prejuízo pode ser irreversível e irreparável, uma vez que todo o trabalho, via de regra, tem um momento específico para ser posto à prova (a competição). Na direção de aplicações práticas para prevenir que treinadores sejam acometidos negativamente em sua saúde mental, é possível fazer algumas inferências com base nos resultados dessa revisão. Parece consolidado que as organizações e os gestores esportivos cumprem um papel de grande importância e que a demonstração que a organização se interessa pelo treinador (nas esferas pessoal e profissional) e cuida do seu bem-estar parece ser fundamental para a preservação da saúde mental dos treinadores e para que sejam capazes de desenvolver seu potencial profissional e pessoal. Nesta direção, aspectos particularmente relevantes e diretamente impactados pela esfera da gestão da organização esportiva, estão o fomento de uma alta percepção de suporte

organizacional e da motivação autodeterminada. Os esforços também devem ser centrados na clareza da comunicação referentes às funções, objetivos e expectativas relacionadas aos treinadores, evitando o conflito e ambiguidade de funções. Por fim, tal qual os atletas, parece claro que questões relacionadas a sobrecarga de trabalho e a recuperação a qual os treinadores são submetidos deva ser alvo de estudo e constante avaliação para que, garantindo que cargas ideais resultem em uma atividade profissional com melhor desempenho, vigor e sustentabilidade.

CAPÍTULO 3 - IMPACTO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS, MOTIVAÇÃO E CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO POR TREINADORES DE BASQUETEBOL

A partir da fundamentação teórica, busca-se elucidar a tese de que treinadores com maior percepção de suporte organizacional e satisfação das necessidades psicológicas básicas estariam inclinados a oferecer maior apoio aos seus atletas por meio do fomento de um clima de empoderamento (empowering). Em suma, a questão norteadora é: qual é o impacto da percepção de suporte organizacional, satisfação das necessidades psicológicas básicas e motivação na percepção dos treinadores sobre o clima motivacional de treinamento?

A seguir será aprofundada a apresentação de conceitos relacionados ao suporte organizacional e clima motivacional. Para esse fim serão utilizadas referências não incluídas na revisão sistemática que compõe o Capítulo 2, com o objetivo de ampliar a fundamentação teórica referente a esses temas, particularmente relevantes para a presente pesquisa.

REVISÃO DE LITERATURA

Suporte Organizacional

A Percepção do Suporte Organizacional (PSO) está diretamente relacionada com a compreensão e as expectativas do indivíduo sobre como a organização valoriza sua contribuição e cuida do seu bem-estar. Esse conceito foi introduzido por Eisenberger *et al.* (1986) ao investigarem a percepção dos funcionários

acerca do compromisso da organização para com eles e como essa percepção de suporte organizacional se relacionava com o compromisso dos funcionários para com a organização. Nesse sentido foi proposta a Teoria do Suporte Organizacional (EISENBERGER *et al.*, 1986) apresentando como pressuposto a tendência de que os colaboradores têm de enxergar ações dos agentes da organização como ações da própria organização, em um processo de “personificação” da instituição. Dessa forma, a organização assumiria características humanas e os colaboradores compreenderiam o tratamento favorável ou desfavorável como indicativos de uma orientação benevolente ou malevolente por parte da empresa (EISENBERGER *et al.*, 1986; RHOADES; EISENBERGER; ARMELI, 2001B). Essa personificação da instituição também favorece o desenvolvimento de uma ligação emocional de funcionários para com a organização, compromisso afetivo, senso de pertencimento e identificação. Entre os desfechos positivos relacionados à PSO, pode-se citar também maior satisfação no trabalho e bem-estar (MEYER; ALLEN, 1991).

A organização também é beneficiada, uma vez que as consequências positivas da PSO têm como base a norma de reciprocidade, de acordo com a qual, a PSO conduziria a um sentimento de obrigação em cuidar e ajudar a organização a atingir seus objetivos (RHOADES; EISENBERGER; ARMELI, 2001B). Em outras palavras, funcionários que se sentem “em dívida”, podem satisfazer esse desejo de retribuir aumentando seus esforços para cuidar da organização (GOULDNER, 1960; RHOADES; EISENBERGER; ARMELI, 2001A). Estudos também apontam que a satisfação de necessidades psicológicas como de estima, aprovação e relacionamento por parte da PSO, pode conduzir a um processo de incorporação da relação e status junto à organização como a própria identidade social do indivíduo (NATASHA *et al.*, 2021; EISENBERGER *et al.*, 1986). A satisfação de necessidades socioemocionais por meio da PSO é apontada como especialmente relevante quanto ao seu impacto no desempenho profissional (ARMELI *et al.*, 1998; RHOADES *et al.*, 2001A).

Ainda que exista fundamentação e ampla gama de estudos voltados para a compreensão de precursores e desfechos relacionados à PSO especialmente no contexto industrial e psicologia organizacional, existe escassez de estudos realizados no contexto esportivo. A realização de investigações em ambiente

esportivo se faz necessária para a compreensão do fenômeno, uma vez que a PSO pode favorecer desfechos específicos a depender do contexto e características organizacionais particulares (PACK, 2005).

Considerando a rede de suporte no contexto organizacional, evidências apontam que profissionais em função de supervisão se encontram em uma posição única porque podem ao mesmo tempo receber e oferecer suporte. Ao mesmo tempo em que, na posição de empregados, são impactados pelas ações, políticas e suporte da organização, por outro lado, são responsáveis diretos pela supervisão e oferecimento de suporte aos seus subordinados (FREAR *et al.*, 2018). Em estudo realizado por Shanock e Eisenberger (2006) envolvendo 248 funcionários de uma cadeia de lojas de eletrônicos nos Estados Unidos identificou que a PSO dos supervisores esteve positivamente relacionada com a percepção dos subordinados acerca do suporte oferecido pelos supervisores. A percepção de recebimento de suporte por parte do supervisor, por sua vez, esteve relacionada com a PSO e com a performance dos funcionários subordinados. Os achados sugerem que aqueles supervisores que se sentem apoiados pela organização, retribuem oferecendo maior suporte para seus subordinados diretos.

Em direção semelhante, pode-se citar o estudo realizado por FREAR *et al.* (2018) realizado com 283 subordinados e 51 supervisores atuantes no sistema de justiça norte americano, que ratificou que a PSO dos supervisores impactou positivamente a percepção dos subordinados de oferecimento de suporte por parte do supervisor, porém observou-se uma relação indireta, mediada pela crença dos supervisores de que a organização tem preferência pelo estabelecimento de relações de suporte. O mesmo estudo sugere que supervisores com alta PSO, ainda que tomados por uma sensação de retribuir à organização e ajudá-la a atingir seus objetivos, podem se sentir pressionados a atingirem metas e expectativas que os levem a ser ainda mais duros e exigentes com seus subordinados ao invés de oferecerem suporte. Desta forma, a percepção de que os objetivos da organização passam pelo estabelecimento de uma relação de suporte entre toda a cadeia de colaboradores parece ser peça chave para que a política de suporte seja incorporada pelos supervisores.

Sungu et al. (2019) acrescentam que indivíduos com alta PSO, ainda que com o ímpeto de retribuir à instituição com alta performance, podem se ver limitados por uma baixa habilidade técnica ou ainda pela compreensão equivocada de quais seriam os objetivos da empresa. Embora a norma de reciprocidade conduza a um sentimento de obrigação em retribuir de uma maneira que seja significativa para a organização, ela não aponta especificamente como fazê-lo (FREAR *et al.*, 2018).

Embora a hipótese de que supervisores que se sentem apoiados pela organização ofereceriam maior suporte aos seus subordinados encontre fundamentação teórica, até o presente momento, não existem estudos avaliando a relação entre suporte recebido por treinadores no contexto esportivo, e possíveis impactos no clima motivacional de treinamento esportivo. A própria hipótese de que, em um contexto esportivo, se aplicaria aos treinadores a lógica e resultados relacionados à figura dos supervisores atuantes em outros contextos laborais parece carecer de estudo e análise mais aprofundada. Ainda que os treinadores representem, de fato, um elo entre os gestores e a cadeia “esportiva” do clube, a atividade laboral dos treinadores pode contar com uma série de particularidades e estressores que incidem de maneira específica. Características como pressão por parte da imprensa e torcedores, longas jornadas de trabalho em horários irregulares, viagens extensas, acúmulo de funções, instabilidade profissional (FLETCHER; SCOTT, 2010; OLUSOGA *et al.*, 2009) podem, ao mesmo tempo, distanciar esses profissionais da lógica industrial padrão e representar ameaças à saúde mental e atuação profissional.

Clima Motivacional de Treinamento

Diversas teorias têm sido propostas com o objetivo de examinar processos motivacionais no domínio da psicologia do esporte e da atividade física. Dentre elas, duas abordagens teóricas são apontadas por pesquisadores como especialmente populares e contemporâneas: a Teoria da Autodeterminação - TAD (DECI; RYAN, 1985; DECI; RYAN, 2000B), e a Teoria dos Objetivos de Realização – TOR (NICHOLLS, 1984; NICHOLLS, 1989). Estas apresentam foco especial no estudo da motivação dos atletas e do impacto de outros sujeitos importantes, como os treinadores, na composição do clima motivacional.

Utilizando como base esses estudos, na última década ganhou destaque o modelo ampliado para análise do clima motivacional proposto por Duda (2013) o qual, a partir de uma abordagem teoricamente integrada, reconhece amplo espectro do clima motivacional. Este modelo se destaca pela consolidação de dimensões socioambientais centrais para TOR e TAD, que apontam, a partir de um conceito hierárquico e multidimensional, para os mecanismos que sustentam a relação entre as teorias e, em particular, implicações relacionadas ao atendimento de necessidades psicológicas básicas de autonomia, relacionamento e competência (APPLETON *et al.*, 2016).

A seguir são apresentadas as teorias TOR e TAD, com foco especial nas microteorias e aspectos fundamentais para a compreensão do modelo proposto por Duda (2013), e essencialmente relevantes para o presente estudo.

Teoria dos Objetivos de Realização

Quanto à Teoria dos Objetivos de Realização (TOR) (AMES, 1992; NICHOLLS, 1984; NICHOLLS, 1989), seus princípios centrais apontam para a observância do grau em que diferentes indivíduos tendem a compreender o sucesso e avaliar sua competência utilizando critérios relacionados à tarefa e/ou ao ego. De acordo com os autores, a avaliação subjetiva de sucesso a partir de critérios relacionados à tarefa estaria ligada ao empenho e observância de melhor domínio das habilidades. Um indivíduo predominantemente envolvido com a tarefa compreende seu sucesso a partir do resultado do seu máximo esforço, refinamento da habilidade e melhor desempenho (um atleta de basquetebol que busca melhorar seu aproveitamento em arremessos, ou reduzir seu número de erros durante os jogos). Em contrapartida, em um contexto orientado ao ego a percepção de competência é relacionada à demonstração de superioridade em relação a outros, adversários e/ou companheiros de equipe (um atleta que busca ser o maior pontuador da sua equipe).

Essa ótica também destaca as implicações do clima motivacional marcado por características relacionadas à tarefa ou ao ego e a influência que o comportamento que os treinadores exerce sobre este ambiente. Em um ambiente de treinamento ou jogo centrado na tarefa, treinadores tendem a

valorizar os jogadores que se esforçam ao máximo e que trabalham em conjunto para o melhor resultado coletivo (NEWTON *et. al.*, 2000), em contrapartida, um ambiente orientado ao ego é marcado pelo foco na *performance* individual, valorização da rivalidade e diferenciação no tratamento oferecido aos atletas de acordo com a avaliação do seu potencial ou desempenho.

Quanto aos resultados esperados, é possível afirmar que o estabelecimento de objetivos relacionados à tarefa conduz a respostas cognitivas e emocionais mais desejadas e resultados tais quais: maior esforço nos treinamentos e jogos; maior persistência mesmo em face de situações adversas e trabalho contínuo para aprimoramento no jogo (PENSGAARD; DUDA, 2002).

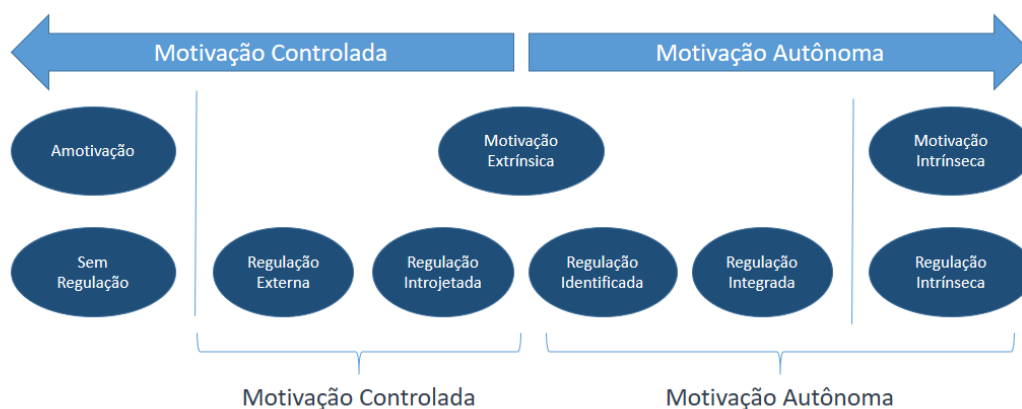
Ainda de acordo com Pensgaard e Duda (2002), tais efeitos positivos esperados em um contexto de orientação para a tarefa também podem ser encontrados em situações de orientações para o ego, porém, apenas quando acompanhadas por uma alta percepção de competência e suficiência para a tarefa em questão. Caso contrário podem prevalecer resultados indesejados como: economia de esforço durante treinamentos e jogos; prejuízo de desempenho; a seleção de desafios e/ou adversários muito além ou aquém da condição de competitividade do atleta e o abandono do esporte.

Teoria da Autodeterminação

A Teoria da Autodeterminação (TAD) (DECI; RYAN, 1985; DECI; RYAN, 2000B) parte do pressuposto de que o estudo da motivação não deve ter seu foco direcionado apenas para a “quantidade” da motivação (um indivíduo mais motivado ou menos motivado para determinada ação), mas para a natureza, o tipo de motivação. A distinção primária proposta pelos autores está entre o que denominam “motivação intrínseca”, em que a ação é a recompensa em si, e “motivação extrínseca”, em que o comportamento visa receber recompensa externa ou evitar punições. Para além, a distinção entre motivação intrínseca e extrínseca se mostrou ainda muito simples e estudos posteriores mostraram que existem outras formas intermediárias de motivação. Nessa direção, Ryan e Deci

(2000) propõem que todo comportamento motivado se situa em um continuum de autonomia que vai desde amotivação e completa ausência de autodeterminação, até o sentimento de completa autodeterminação. Como demonstrado na Figura 2, quatro tipos de motivação podem ser identificados em posição intermediária no continuum.

Figura 2 - Continuum de Autodeterminação conforme Ryan e Deci (2000).



De acordo com Sheldon *et al.* (2017), a motivação por meio de regulação externa, caracterizada pela busca de recompensas ou fuga de punições, é considerada a motivação com *locus* de causalidade mais externo. A motivação introjetada se torna mais internalizada à medida que, buscando provar seu mérito ou evitar o sentimento de culpa, a própria pessoa se induz à ação. A motivação identificada se apresenta totalmente internalizada, uma vez que o sujeito age de acordo com seus valores, porém, esse comportamento pode não ser prazeroso ou representar motivação com *locus* mais interno e volitivo para a ação. Em seguida vem a regulação integrada em que várias fontes de motivação identificadas são integradas em um nível mais alto e no extremo de autodeterminação, a regulação intrínseca orientada pelo prazer e *volição*.

A motivação externa e introjetada são consideradas “controladas”, enquanto as motivações identificada, integrada e intrínseca são consideradas “autônomas”. Motivação autônoma está relacionada com um sentimento de desejo, *volição*, a realização de determinada atividade está relacionada ao real interesse, escolha e o prazer pela atividade. Em contrapartida, em um contexto de motivação controlada, a atividade é realizada visando receber alguma recompensa ou evitar punição. Estudos apontam que a motivação autônoma

conduz a um maior engajamento, melhor desempenho e bem-estar se comparada com um contexto de motivação controlada (DECI; RYAN, 1985; DECI; RYAN, 2000B; DUDA, 2013; STANDAGE *et al.*, 2003).

Um segundo apontamento de destaque na Teoria de Autodeterminação é a existência de “necessidades psicológicas básicas” universais. Segundo os autores (DECI; RYAN, 2000A), todo sujeito apresenta três necessidades psicológicas básicas: a necessidade de relacionamento (se sentir cuidado, conectado com os outros, sentimento de pertencimento), competência (se sentir capaz, confiante), e autonomia (autogovernar-se, ou seja, realizar escolhas consonantes com seus valores, e contando com nível adequado de consciência) (DECI; RYAN, 1985; ZANETTI *et al.*, 2019). A ideia de necessidades psicológicas universais sugere que uma melhor resposta de desempenho e bem-estar, está intimamente relacionada com a satisfação dessas necessidades básicas e que, portanto, uma motivação autônoma estaria intimamente ligada à sensação de competência, de relacionamento e à vontade, ao desejo autônomo. Em oposição, entende-se que a não satisfação dessas necessidades básicas está relacionada com consequências psicológicas negativas como o abandono prematuro da atividade esportiva e a síndrome de burnout (DUDA *et al.*, 2013).

Modelo Ampliado para Análise do Clima Motivacional – Empowering e Disempowering

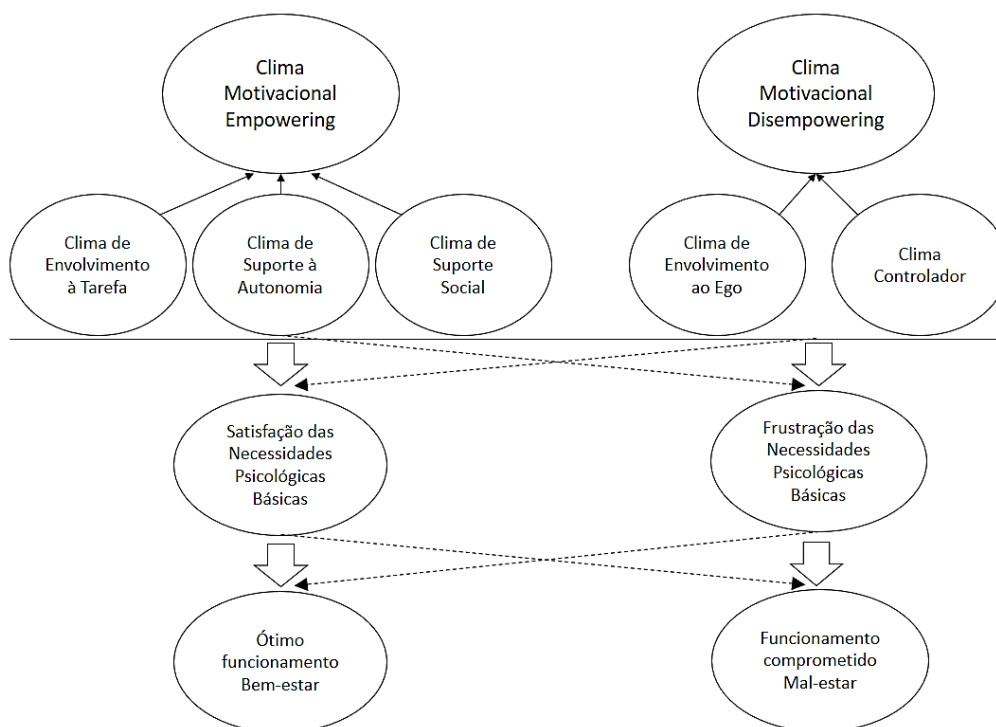
Nos últimos anos, pesquisas no âmbito esportivo tem demonstrado a influência exercida pelos treinadores na construção do clima psicológico e suas implicações para os atletas (APPLETON; DUDA, 2016; DUDA, 2013). A forma com que o treinador atua, como se comunica e estrutura o ambiente de competições e treinamento têm se mostrado fator determinante para a *performance*, motivação, bem-estar e permanência do aluno/atleta na atividade esportiva. A partir deste contexto e utilizando como alicerce a integração de princípios centrais entre a TAD e TOR, Duda (2013) propõe um modelo ampliado para análise do clima motivacional criado por treinadores. De acordo com o modelo proposto, o clima motivacional pode apresentar características mais ou menos “empowering” ou mais ou menos “disempowering”. Um clima motivacional de empoderamento (empowering) é relacionado com o envolvimento para a tarefa,

suporte social e apoio à autonomia, enquanto um clima de desempoderamento (disempowering) associado ao envolvimento para o ego e condução de um treinamento controlador.

Estudos têm associado o clima “empowering” de treinamento a uma resposta positiva em jovens atletas, favorecendo: motivação autônoma para a participação, maiores níveis de engajamento e bem-estar, maior resiliência e menores níveis de agressividade (física e verbal). Em contrapartida, um ambiente “disempowering” estaria associado à motivação controlada, comprometimento do engajamento e bem-estar, menor controle emocional e maior agressividade (APPLETON; DUDA, 2016; DUDA; BALAGUER, 2007).

A possibilidade de analisar o ambiente social e psicológico, a partir de uma perspectiva multidimensional que considera ao mesmo tempo mecanismos centrais à TAD e TOR tem se mostrado especialmente promissora. Quested e Duda (2010), em estudo realizado com 392 dançarinos do Reino Unido constatou que a percepção de um clima de envolvimento com a tarefa (TOR) está positivamente relacionada com a satisfação das necessidades psicológicas básicas (TAD). Em outro estudo, realizado com 621 atletas espanhóis, González *et al.* (2015) ratificaram a importância do ambiente social para a satisfação das necessidades psicológicas básicas. Os resultados indicam que o apoio à autonomia oferecido pelo treinador se relaciona positivamente com a satisfação das necessidades de competência, autonomia e relação. Para além, o estudo confirma que a mesma lógica se aplica para as diferentes modalidades analisadas (dançarinos e jogadores de futebol) e fortalece a predição da satisfação das necessidades psicológicas básicas sobre indicadores de bem-estar.

Figura 3 - Conceituação do Clima Motivacional integrando princípios e conceitos da Teoria dos Objetivos de Realização e Teoria da Autodeterminação (DUDA: APPELTON, 2016).



MÉTODO

Considerando a importância do ambiente de trabalho e da oferta de suporte organizacional para preservação da saúde mental dos treinadores esportivos, de modo que estes sejam capazes de performar de maneira eficiente e consistente junto aos atletas, a presente pesquisa busca analisar essa dinâmica. No presente capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos adotados e o modelo hipotetizado na busca de responder ao problema de pesquisa.

Caracterização da Pesquisa

A presente pesquisa se caracteriza como estudo de corte transversal com abordagem quantitativa. Quanto aos seus objetivos, pode ser caracterizada como pesquisa explicativa, buscando identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de determinado fenômeno (GIL, 1991). Quanto aos procedimentos, foi realizada pesquisa por meio de questionários (pesquisa com

survey), com a obtenção de dados e informações diretamente com o grupo de interesse (DA FONSECA, 2002) fazendo uso, predominantemente, de perguntas fechadas com escala pré-definida do tipo Likert (GUNTHER, 2003).

Instrumentos

Os dados demográficos foram obtidos a partir da criação de um questionário com perguntas acerca de questões relevantes para a caracterização da amostra de treinadores, tais quais: idade, sexo, local de nascimento, local de residência, equipe atual, tempo de experiência profissional, entre outras. As questões que compõem esse questionário se encontram descritas no Apêndice D.

A percepção de suporte organizacional dos treinadores foi avaliada por meio da **Escala de Suporte Organizacional Percebido (ESOP)**, validada por Tamayo *et al.* (2000). A escala é composta por 42 itens, divididos em 6 fatores: 1) Estilo de Gestão da Chefia: reflete a percepção dos indivíduos sobre a forma de gestão da chefia imediata e a forma com que são traduzidas as políticas e práticas organizacionais. Este fator é composto por 11 itens e possui $\alpha=0,84$; 2) Sobrecarga de Trabalho: percepção dos indivíduos sobre demandas excessivas de trabalho e imposição de mudanças, contando com 7 itens e $\alpha=0,76$; 3) Suporte Material: percepção dos indivíduos sobre o quanto os recursos materiais e financeiros disponibilizados são suficientes e adequados para execução eficaz das tarefas. Este fator conta com 7 itens e $\alpha=0,82$; 4) Política de Pagamento e Desenvolvimento: percepção dos indivíduos acerca da política de promoção e ascensão funcional, tal qual das práticas específicas de retribuição financeira. Fator composto por 5 itens e $\alpha=0,75$; 5) Gestão Organizacional do Desempenho: percepção dos indivíduos sobre as políticas e práticas organizacionais que regem o processo de trabalho como um todo. Este fator é composto por 6 itens, com $\alpha=0,83$; 6) Suporte Social: Percepção sobre a oferta de apoio social e emocional na direção da resolução de dificuldades e melhor relacionamento interpessoal. Composto por 6 itens e $\alpha=0,82$.

Os itens são respondidos em uma escala Likert de 5 pontos em que 1=nunca e 5=sempre. O instrumento apresenta indicadores adequados de consistência interna, entre 0,75 e 0,84 e é apresentado em Anexo 1, Item 1.1.

A satisfação das necessidades psicológicas de autonomia, competência e relação foi avaliada por meio da **Escala de Satisfação de Necessidades Básicas no Esporte (BNSSS)** (NG; LONSDALE; HODGE, 2011), composta por 12 itens, quatro para cada dimensão, adaptada e validada por Nascimento Junior; Vissoci e Vieira (2018). A aplicação da escala a treinadores brasileiros seguiu os procedimentos e adaptação realizada por Contreira *et al.* (2019). Os índices de confiabilidade para as dimensões de autonomia, competência e relacionamento foram, respectivamente, 0,78, 0,82 e 0,70. O instrumento se encontra descrito no Anexo 1, Item 1.2.

A motivação dos treinadores foi avaliada por meio da **Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho (MWMS)** (GAGNÉ *et al.*, 2015), escala de 19 itens baseada na teoria da autodeterminação adaptada e validada em Portugal e no Brasil (DOS SANTOS *et al.*, 2022). O instrumento é composto por 6 dimensões de motivação: a) Motivação Intrínseca, contendo 3 itens, b) Motivação Identificada com 3 itens; c) Motivação Introjetada com 4 itens; d) Motivação de Regulação Externa Material contendo 3 itens; e) Motivação de Regulação Externa Social contendo 3 itens e Amotivação com 3 itens. O instrumento tem apresentado indicadores adequados de consistência interna para as dimensões, variando entre 0,80 e 0,90 e se encontra descrito no Anexo 1, Item 1.3.

O bem estar dos treinadores foi avaliado por meio de dois instrumentos: a **Escala de Afetos Positivos e Negativos PANAS** (WATSON; CLARK; TELLEGEN, 1988), adaptada para a população brasileira por Galinha; Pereira e Esteves (2014) com 10 itens (5 itens para Afetos Positivos com $\alpha=0,85$ e 5 itens para Afetos Negativos com $\alpha=0,94$) e escala Likert de 5 pontos, e a **Escala de Vitalidade Subjetiva – EVS**, originalmente proposta por Ryan e Frederick (1997) e adaptada por Gouveia *et al.* (2012) composta por 7 itens e $\alpha=0,74$, assinalados em escala tipo Likert de 7 pontos. Os instrumentos são apresentados no Anexo 1, Itens 1.4 e 1.5, respectivamente.

Para identificação da intenção dos treinadores de abandono do seu emprego atual foi utilizada a **Escala de Intenção de Rotatividade** (SIQUEIRA *et al.*, 1997), instrumento que é composto por três itens, com confiabilidade de 0,93 e os participantes utilizam uma escala de cinco pontos que revela a frequência de cada afirmação, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre). Instrumento descrito no Anexo 1, Item 1.6.

Percepção do Clima Motivacional - ***Empowering Disempowering Motivational Climate Questionnaire EDMCQ-C*** (APPLETON *et al.*, 2016), com adaptação transcultural realizada por Angelo (2021). Instrumento desenvolvido, objetivando uma perspectiva multidimensional do clima motivacional, considera ao mesmo tempo mecanismos centrais à Teoria da Autodeterminação e Teoria dos Objetivos de Realização. O questionário original é composto por 27 itens, agrupados em 5 fatores de primeira ordem, são eles: a) Envolvimento para a Tarefa; b) Suporte à autonomia; c) Suporte Social; d) Envolvimento ao Ego; e) Treino Controlador. Os 3 primeiros fatores citados, “a”, “b” e “c”, compõem o fator de segunda ordem “Empoderamento” (*empowering*) com confiabilidade composta de 0,77 e os fatores “d” e “e” formam o fator “Desempoderamento” (*disempowering*) com confiabilidade de 0,85. Os itens devem ser respondidos por meio de uma escala Likert de 5 pontos, na qual 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. Para aplicação aos treinadores o questionário foi adaptado, seguindo os procedimentos realizados por Smith *et al.* (2016) e Stebbings *et al.* (2011). Instrumento apresentado no Anexo 1, Item 1.7.

Procedimentos Metodológicos

Por meio do site da Confederação Brasileira de Basquete (www.cbb.com.br) foi possível acessar os boletins oficiais das competições realizadas na temporada 2022 e verificar as equipes participantes de cada torneio. Após o levantamento do número total de equipes que participaram dos Campeonatos Brasileiros Interclubes de Basquetebol em categorias de base, nos naipes masculino e feminino, e nas modalidades 5x5 e 3x3, buscou-se contato com os treinadores que atuaram à frente de cada uma dessas equipes. O contato com esses profissionais foi possível a partir do deslocamento do pesquisador até os locais

de competição, contato por telefone ou email com o departamento esportivo dos clubes ou contato direto com os treinadores por telefone e aplicativos de mensagens de texto. Em todos os casos, foram apresentados os objetivos e procedimentos e solicitada a participação desses treinadores por meio da resposta ao questionário.

A coleta de dados quantitativos foi realizada em ambiente virtual, por meio de questionário utilizando a ferramenta “GoogleForms”. A primeira página do formulário online consistiu no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Apêndice E), finalizando com a pergunta se concorda em participar da pesquisa. Após o aceite o participante foi direcionado às páginas seguintes contendo os instrumentos outrora mencionados.

Os instrumentos para coleta de dados quantitativos dos treinadores, se encontravam dispostos na plataforma Google Forms com acesso pelo link <https://forms.gle/5c3jWQaVbdAqKC3P6>.

Procedimentos Éticos

Este estudo foi submetido e aprovado pelo do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Judas Tadeu com o número do CAAE 58317522.3.0000.0089 e parecer 5.442.359 (Anexo 2). Se tratando de um estudo em que foram utilizados instrumentos para coleta de dados quantitativos, considerou-se a presente pesquisa de risco mínimo, conforme resolução nº 510/2016 (BRASIL, 2016). Existia a possibilidade de ocorrência de constrangimento, desconforto ou cansaço do participante ao responder às perguntas (RATES; RODRIGUES; PESSALACIA, 2014) e, nesse sentido, foi garantida a confidencialidade e sigilo, assim como a retirada da participação da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para qualquer das partes. Caso o desconforto perdurasse, o pesquisador responsável faria o acolhimento e se necessário seria oferecido atendimento psicológico no CENPA – Centro de Psicologia Aplicada da Universidade São Judas Tadeu, com atendimento remoto ou presencial com custos de deslocamento e alimentação arcados pelo pesquisador responsável.

Como benefício de participação do presente estudo, os participantes puderam conhecer e refletir sobre os aspectos reguladores da motivação para participação da modalidade esportiva, assim como os fatores ambientais e sociais que influenciavam esse aspecto.

Participantes

Participaram deste estudo 131 treinadores de basquetebol atuantes em categorias de base no Brasil. Como categorias de base, compreende-se a atuação em categorias de formação esportiva, com atletas entre 12 e 19 anos. Especificamente no contexto do presente estudo, os treinadores dirigem equipes que, no ano de 2022, disputaram os Campeonatos Brasileiros Interclubes (CBI), compreendidas como as principais competições nacionais de basquetebol em categorias de base, pois são as competições oficiais, organizadas pela Confederação Brasileira de Basquete, entidade máxima da modalidade no país, em conjunto com o Comitê Brasileiro de Clubes. Os CBIs são realizados nas seguintes categorias:

- **Basquetebol 5x5** - Sub15, Sub17 e Sub19 masculino e Sub15 e Sub17 feminino.
- **Basquetebol 3x3** - Sub15, Sub18 e Sub23 masculino e feminino.

Somadas as competições e diferentes categorias e naipes, um total de 62 clubes e 194 treinadores participaram dos CBIs na temporada 2022. Deste total, o pesquisador conseguiu contato direto com 169 treinadores (87,11% da população total) e obteve resposta ao questionário de 131 treinadores, representando uma taxa de resposta de 77,51% dos treinadores contatados. Considerando o vínculo profissional dos 131 treinadores participantes, estão representados no presente estudo 58 clubes (93,54% do total de clubes participantes dos CBIs). Foi realizado cálculo do tamanho da amostra, considerando nível de confiança de 95% e uma margem de erro $e=0,05$ e o número mínimo necessário de participantes de 130 indivíduos.

Cabe destacar que, em se tratando de um estudo cujo objetivo perpassa pela análise das relações de trabalho, em especial, a oferta de suporte organizacional, a opção por esse grupo específico de treinadores confere características relevantes à amostra como: a) As organizações esportivas

participantes, filiadas ao Comitê Brasileiro de Clubes e à Confederação Brasileira de Basquetebol são, necessariamente, pessoa jurídica de direito privado, formalmente constituídas e organizadas, estatutariamente vocacionadas à prática esportiva; b) é pré-condição para atuação nos CBIs de que os treinadores sejam profissionais com formação superior em Educação Física devidamente registrados no conselho federal da categoria; c) implicação de que todos os treinadores participantes possuíssem relação formal de trabalho com as respectivas organizações esportivas, com carga horária e estrutura organizacional pré-definida, ou seja, definidos o padrão de autoridade e relações de responsabilidade que regem a organização (SHRIVASTAVA, 1994).

Desta forma, a participação nos campeonatos nacionais organizados pela entidade máxima de direção no desporto nacional (confederação), somada à demanda de arcabouço administrativo burocrático para filiação ao Comitê Brasileiro de Clubes, confere um recorte importante à amostra do estudo e a capacidade dos treinadores de inferir sobre a oferta de suporte organizacional em instituições que figuram entre a elite do esporte brasileiro. A relação de clubes representados por treinadores no estudo se encontra no Quadro 2.

Quadro 2 - Relação de Organizações Esportivas Representadas na Amostra de Treinadores

1	AADB – Associação Adrianinha de Basketball (PE)	30	Clube Duque De Caxias (PR)
2	ABASFI - Foz Basquete (PR)	31	Clube Esperia (SP)
3	ADC Bradesco-SP	32	Clube Paineiras do Morumby (SP)
4	ADMC - Associação Desportiva Mogi Das Cruzes (SP)	33	Clube Social Unidade De Vizinhança (DF)
5	Aeroclube (RN)	34	Desportivo Rio Grande (RN)
6	Associação Amigos E Pais Da Moveon - APEMOV (DF)	35	Esporte Clube Ginástico (MG)
7	Associação Basquete Cearense (CE)	36	Esporte Clube Pinheiros (SP)
8	Associação Basquete Osasco (SP)	37	Esporte Clube União Corinthians (RS)
9	Associação Dos Amigos Do Basquete Joinville (SC)	38	Fluminense F.C. (RJ)
10	Instituto Vitaliza - Nosso Clube (PB)	39	Franca Basquetebol Clube (SP)
11	Associação dos Servidores Municipais de Campo Mourão (PR)	40	Grêmio Náutico União (RS)
12	Associação Hebraica de São Paulo (SP)	41	Instituto Viva Vida (ES)
13	Barra Do Garças Associação De Atletismo (MT)	42	Mackenzie Esporte Clube (MG)
14	BAX Catanduva (SP)	43	Minas Tênis Clube (MG)
15	BNB Clube De Fortaleza (CE)	44	NBPG Ponta Grossa (PR)
16	Botafogo De Futebol E Regatas (RJ)	45	Olympico Club (MG)

17	Círculo Militar Do Paraná (PR)	46	Pato Basquete (PR)
18	Club Athletico Paulistano (SP)	47	Paysandu Sport Club (PA)
19	Clube Campestre (PB)	48	Praia Clube (MG)
20	Clube Campineiro de Regatas e Natação (SP)	49	S. C. Corinthians Paulista (SP)
21	Clube Curitibano (PR)	50	S. E. Palmeiras (SP)
22	Clube de Campo de Piracicaba (SP)	51	São José Desportivo (SP)
23	Clube De Campo Rio Claro (SP)	52	São José dos Pinhais (PR)
24	Clube de Natação e Regatas Alvares Cabral (ES)	53	São Paulo Futebol Clube (SP)
25	Clube De Regatas Brasil – CRB (AL)	54	Sociedade Hípica De Campinas (SP)
26	Clube De Regatas do Flamengo (RJ)	55	Sociedade Recreativa Mampituba (SC)
27	Clube Desportivo Atitude (RJ)	56	Sociedade Thalia (PR)
28	Clube do Remo (PA)	57	Sport Club do Recife (PE)
29	Clube dos Funcionários da Companhia Siderúrgica Nacional (RJ)	58	Tijuca Tennis Clube (RJ)

Crítérios de Inclusão

Foram incluídos no estudo treinadores de basquetebol, atuantes em categorias de base, contratados por clubes que disputaram Campeonatos Brasileiros Interclubes – CBIs na temporada 2022 nas modalidades 5x5 e/ou 3x3.

Crítérios de Exclusão

Foram excluídos da amostra treinadores que atuavam contratados pelo clube a menos que 12 meses. A opção por excluir da amostra treinadores recém-contratados teve o objetivo de garantir que os treinadores participantes tiveram a oportunidade de avaliar o suporte oferecido pelo clube durante todas as fases de uma temporada competitiva.

Entre os 131 treinadores participantes, 121 (92,37%) se identificaram como sexo masculino e 10 (7,63%) feminino, a média de idade entre os respondentes foi de 40 anos de idade, com uma média de 16 anos de experiência profissional como treinador. Quanto à atividade dos treinadores no clube atual, existe grande variação quanto ao número de categorias pelas quais cada treinador é responsável, variando de 01 até 08 categorias diferentes. A média da carga horária de trabalho é de 26 horas semanais.

Como o regulamento da modalidade 3x3 não permite atuação direta dos treinadores junto aos atletas durante as competições, nenhum dos clubes relatou contratação de treinadores específicos para atuação na modalidade. Desta forma, com integrantes da comissão técnica de basquete 5x5 atuando no 3x3, não foi realizada a distinção de grupos por modalidade. As informações detalhadas podem ser visualizadas nas Tabelas 2, 3 e 4:

Tabela 2 – Estatísticas descritivas de sexo e local de nascimento dos treinadores de basquetebol

	Frequência N = 131	Porcentagem (%)	Porcentagem acumulada (%)
Sexo			
Masculino	121	92.37	92.37
Feminino	10	7.63	100
Estado de nascimento			
São Paulo	45	34.35	34.35
Rio de Janeiro	16	12.21	46.56
Paraná	15	11.45	58.01
Minas Gerais	11	8.40	66.41
Distrito Federal	6	4.58	70.99
Espírito Santo	6	4.58	75.57
Rio Grande do Sul	6	4.58	80.15
Santa Catarina	6	4.58	84.73
Rio Grande do Norte	4	3.05	87.78
Ceará	3	2.29	90.07
Paraíba	3	2.29	92.36
Pernambuco	3	2.29	94.65
Não declarado	2	1.53	96.18
Pará	2	1.53	97.71
Acre	1	0.76	98.47
Alagoas	1	0.76	99.23
França	1	0.76	100

Tabela 3 – Estatísticas descritivas de idade e experiência profissional dos treinadores de basquetebol.

Características	M	SD	Min	Med	Max	Sk	Ku
Idade (ano)	40	10	19	41	62	0.09	-0.78
Atua Profissionalmente há (ano)	16	10	1	15	45	0.58	-0.21
Carga horária semanal	26	15	3.5	23	100	1.30	3.81
Temporadas que já atuou	7	6	1	5	33	1.28	1.93
Categorias com quais atua	3.03	1.79	1	3	8	1.14	0.80

Legenda: M = Média; SD = Desvio Padrão; Min=Mínimo; Med=Mediana; Max= Máximo; Sk= Assimetria; Ku=Curtose (Fonte: Resultados da Pesquisa).

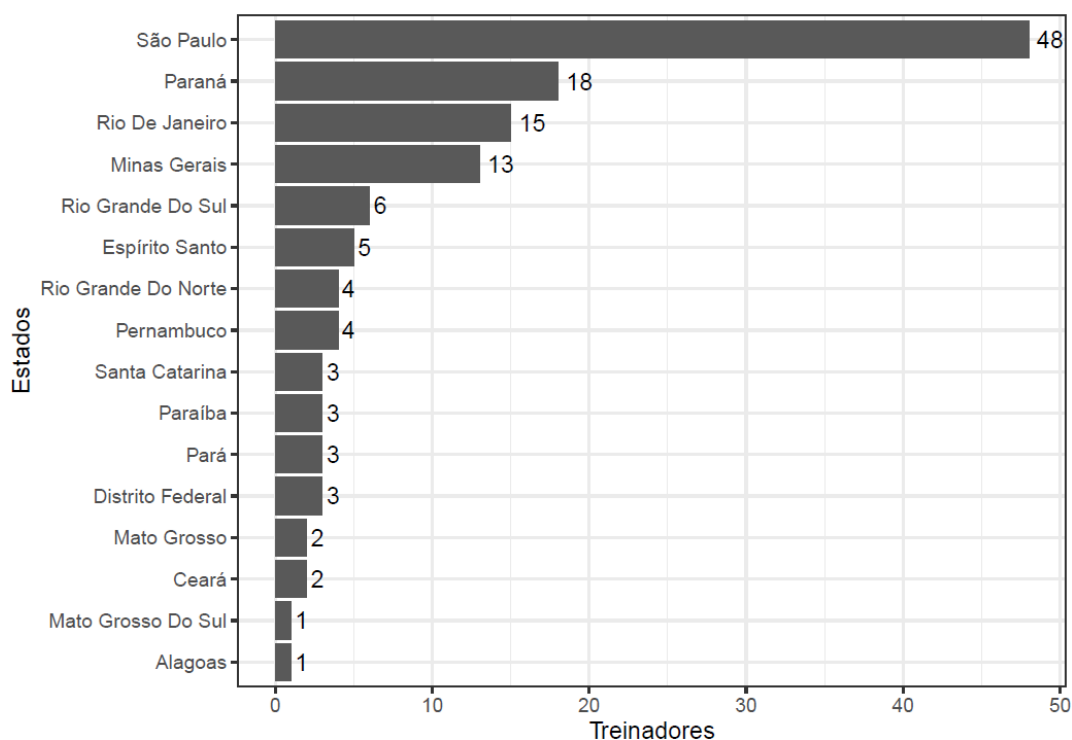
Tabela 4 - Quantidade de categorias que os treinadores dirigem, representadas por quartis.

Características	n<2	2<=n<3	3 <= n < 4	n >= 4
Quantidade de categorias que treina	23	40	27	41

Legenda: n<2 = treinadores que atuam em uma categoria; 2<=n<3 = treinadores que atuam em 2 categorias; 3 <= n < 4= treinadores que atuam em 3 categorias; n >= 4= treinadores que atuam em 4 ou mais categorias (Fonte: Resultados da Pesquisa).

Quanto à distribuição geográfica dos treinadores, o estudo reflete maior concentração das organizações esportivas em regiões específicas do Brasil, sendo o estado com maior representação São Paulo, com 48 (36,64%) treinadores, seguido pelo Paraná e Rio de Janeiro, com respectivamente 18 (13,74%) e 15 (11,45%). Somadas, as regiões Sudeste e Sul concentram 82,44% dos treinadores participantes. A relação completa de treinadores por clube e por Estado pode ser visualizada na Figura 5:

Figura 4 - Treinadores por Estado onde fica sediado o clube pelo qual atuam profissionalmente



Análise de Dados

Procedimentos em análise de dados são característicos em pesquisa e, especificamente considerando a complexidade dos fenômenos estudados nas

diversas áreas da psicologia, destaca-se a constante demanda pelo desenvolvimento e aplicação de técnicas multivariadas de análise (PILATI; LAROS, 2007). Cabe destacar que, em paralelo aos avanços metodológicos, o próprio desenvolvimento de computadores e softwares no que tange à capacidade de processamento de dados quanto às interfaces para o usuário, vem tornando métodos sofisticados de análise cada vez mais acessíveis aos pesquisadores (MACCALLUM; AUSTIN, 2000). Esse cenário tem se mostrado campo fértil para o desenvolvimento teórico e metodológico da área pois permite a realização a testagem de modelos teóricos cada vez mais complexos, uma vez que passou a ser possível testar modelos com dezenas de relações múltiplas simultaneamente.

Modelagem de Equação Estrutural

Nesse contexto, Modelos de Equações Estruturais (MEE) têm se destacado como uma técnica amplamente utilizada em pesquisa científica e, em especial, em teses de doutorado (CIVELEK, 2018). Pilati e Laros (2007) apontam a técnica de MEE como uma combinação de análise fatorial e análise de regressão que permite avaliar estruturas fatoriais de instrumentos de medida psicométrica por meio de análise fatorial confirmatória, além de analisar relações explicativas de múltiplas variáveis, sejam latentes ou observadas.

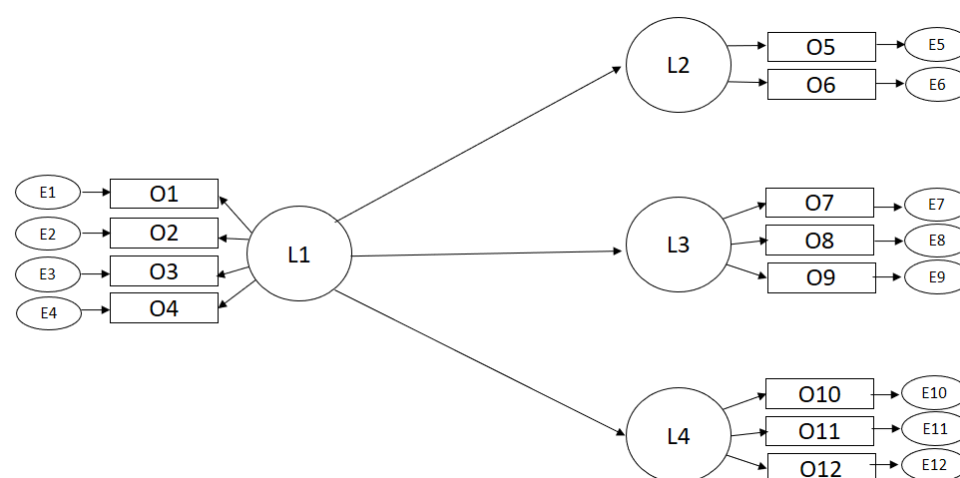
Entende-se por variáveis observadas aquelas mensuradas no processo de coleta de dados. Por sua vez, variáveis latentes não podem ser diretamente observadas e são medidas por meio da conexão de variáveis observadas, ou seja, construtos latentes são mensurados por meio de fenômenos observáveis no campo de investigação. Não obstante existam semelhanças entre os métodos de MEE e análise de regressão linear clássica, Civelek (2018) destaca três principais recursos que distinguem e podem caracterizar vantagens na utilização de modelagem de equações estruturais:

- a) MEE permitem analisar as relações causais diretas e indiretas entre variáveis em um único modelo.
- b) A capacidade de levar em conta a medição de erros e as relações entre erros nas variáveis observadas. Desta forma, os erros de medição podem ser minimizados.

c) Revela a relação entre estruturas que não podem ser medidas diretamente.

Uma prática também comum é a representação gráfica em MEE. A Figura 4 apresenta a representação de um modelo de equações estruturais no qual: variáveis latentes são representadas pela letra “L”, variáveis observadas pela letra “O” e os erros associados a cada variável pela letra “E”. Tradicionalmente, conforme representado, variáveis observadas são representadas em quadrados ou retângulos e formas arredondadas representam variáveis latentes.

Figura 5 - Representação pictórica de um Modelo de Equações Estruturais



Análise dos Dados Método de Estimação e Índices de Ajuste do Modelo

Na presente pesquisa os parâmetros foram estimados com base no método de Máxima Verossimilhança (ML). Pesquisadores destacam o ML um dos métodos mais difundidos em estudos de MEE (AMORIM *et al.*, 2012; PILATI; LAROS, 2007) e amplamente utilizado em estudos em psicologia do esporte (APPLETON *et al.*, 2016; BALAGUER *et al.*, 2011; PELLETIER *et al.*, 2013; STEBBINGS; TAYLOR; SPRAY, 2011). A análise estatística dos dados foi realizada com utilização do software R, versão 4.2.2 e adotada significância de 0,05. A verificação da distribuição dos dados foi realizada a partir do teste de Kolmogorov-Smirnov. Para testar a associação entre os escores das variáveis indicadoras foi conduzida uma análise de correlação de Pearson adotando $p < 0,05$. A interpretação da magnitude dos coeficientes de correlações foi realizada conforme proposto por Cohen, J. (1992) com valores entre 0,10 e 0,29 considerados pequenos, entre 0,30 e 0,49 médios e entre 0,50 e 1 considerados

fortes. Foram também considerados os valores de assimetria (Sk) e curtose (Ku) para comparar a distribuição dos dados à distribuição normal.

Para análise e validação dos modelos propostos foram utilizados os seguintes índices de ajuste (HAIR *et al.*, 2009; PILATI; LAROS, 2007):

- a) Teste X^2 (Chi Square): Testa a magnitude da discrepância entre a matriz de covariância observada e modelada.
- b) SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) – Índice de ajuste baseado em resíduos. É baseado na discrepância entre a matriz observada e modelada. Valores de SRMR menores que 0,8 indicam um bom ajuste.
- c) IFI (Incremental Fit Index) – Índice comparativo que trabalha com a lógica de comparação do X^2 do modelo testado em relação a um modelo nulo. Valores superiores a 0,90 configuram um ajuste adequado.
- d) PNFI = Parsimony-Adjusted Measures Index – Índice de ajuste relativo ao NFI (Normed Fit Index) diz respeito à parcimônia do modelo testado, determinando a adequação do modelo a partir da relação entre o número de parâmetros estimados e o número de pontos de dados da matriz.
- e) CFI = Comparative Fit Index – Índice comparativo que quantifica a melhora no modelo testado em relação a um modelo nulo, em que as covariâncias entre as variáveis são igual a zero. O CFI pode variar entre 0 e 1 e valores maiores que 0,90 configuram ajuste adequado.

RESULTADOS

Análise Descritiva por Fator

Ao analisar o suporte organizacional percebido pelos treinadores (Tabela 5) foi observado que os indivíduos apresentam médias mais altas para suporte social no trabalho ($4,19 \pm 0,74$), estilo de gestão da chefia ($3,83 \pm 0,86$) e suporte material ($3,76 \pm 0,80$). O índice mais baixo foi relacionado à sobrecarga

(2,46±0,84) e maior grau de variação foi identificado em ascensão e salários, com respostas entre toda extensão da escala e desvio padrão de 1,09.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas acerca da percepção de suporte organizacional percebido pelos treinadores de basquetebol

Características	M	SD	Min	Med	Max	Sk	Ku
Escala de suporte organizacional percebido							
Suporte Material	3.76	0,80	1.22	3.89	5	-0.64	0.21
Gestão de Desempenho	3.42	0.98	1	3.40	5	-0.41	-0.44
Estilo de Gestão da Chefia	3.83	0.86	1.08	4	5	-0.86	0.20
Suporte Social no Trabalho	4.19	0.74	1.60	4.20	5	-0.96	0.46
Sobrecarga	2.46	0.84	1.17	2.33	4.67	0.47	-0.67
Ascensão e Salários	3.09	1.09	1	3	5	-0.21	-0.55

Legenda: M = Média; SD = Desvio Padrão; Min=Mínimo; Med=Mediana; Max= Máximo; Sk= Assimetria; Ku=Curtose (Fonte: Resultados da Pesquisa).

Quanto à satisfação das necessidades psicológicas básicas, os resultados se mostram mais próximos à extremidade superior da escala, com destaque para a percepção de satisfação de autonomia que, em escala em que 7 representa “totalmente verdadeiro”, apresentou média de 6,38±0,70, mediana 6,60 e resultado mínimo 4 (Tabela 6).

Tabela 6 - Estatísticas descritivas acerca da Satisfação das necessidades Psicológicas Básicas dos treinadores de basquetebol

Características	M	SD	Min	Med	Max	Sk	Ku
Escala das BNSSS							
Autonomia	6.38	0.70	4	6.60	7,00	-1.25	1.02
Relacionamento	5.92	0.99	3	6	7,00	-0.68	-0.48
Competência	6.11	0.90	2.25	6.25	7,00	-1.10	1.59

Legenda: M = Média; SD = Desvio Padrão; Min=Mínimo; Med=Mediana; Max= Máximo; Sk= Assimetria; Ku=Curtose (Fonte: Resultados da Pesquisa).

Para as variáveis de motivação no trabalho descritas na Tabela 7 nota-se que os treinadores apresentaram valores mais altos para motivação intrínseca (6,51±1) e identificada (6,5±1,25), os dois tipos de regulação apresentaram mediana em 7. Amotivação apresentou os menores índices (1,16±0,46). Todos os indicadores obtiveram respostas em toda extensão da escala, com exceção de amotivação com respostas entre 1 e 4, e regulação externa social cujo score máximo foi 6.

Tabela 7 - Estatísticas descritivas acerca da motivação no trabalho dos treinadores de basquetebol

Características	M	SD	Min	Med	Max	Sk	Ku
Escala multidimensional de Motivação no Trabalho							
Amotivação	1.16	0.46	1	1	4	4.04	18.13
Regulação Externa - Social	1.57	1	1	1	6	2.15	4.59
Regulação Externa – Material	2.92	1.96	1	2	7	0.60	-1.11
Introjetada	4.49	1.84	1	4.5	7	-0.30	-0.99
Identificada	6.5	1.25	1	7	7	-3.09	9.27
Intrínseca	6.51	1	1	7	7	-3.20	12.65

Legenda: M = Média; SD = Desvio Padrão; Min=Mínimo; Med=Mediana; Max= Máximo; Sk= Assimetria; Ku=Curtose (Fonte: Resultados da Pesquisa).

Entre os fatores relacionados ao bem-estar, foram encontrados escores mais altos, próximos da máxima em afetos positivos com média de $4,62 \pm 0,5$ com mediana em 4,8 em uma escala de 1 a 5 do PANAS, enquanto afetos negativos representam $1,72 \pm 0,67$. A escala de vitalidade subjetiva apresentou média de $4,37 \pm 0,93$ com respostas entre 1 e 6, enquanto a intenção de rotatividade dos treinadores foi de $2,28 \pm 1,21$ em escala de 1 a 5 (Tabela 8).

Tabela 8 - Estatísticas descritivas acerca dos indicadores de Bem Estar e Intenção de Rotatividade por parte dos treinadores de basquetebol.

Características	M	SD	Min	Med	Max	Sk	Ku
Escala de Afetos							
Positivo	4.62	0.5	2.6	4.8	5	-1.61	2.67
Negativo	1.72	0.67	1	1.40	4	1.29	1.36
Escala de Vitalidade Subjetiva							
Vitalidade Subjetiva	4,37	0,93	1,00	4,50	6,00	-1.75	3.49
Escala de Intenção de Rotatividade							
Intenção de Rotatividade	2.28	1.21	1	2	5	0.81	-0.26

Legenda: M = Média; SD = Desvio Padrão; Min=Mínimo; Med=Mediana; Max= Máximo; Sk= Assimetria; Ku=Curtose (Fonte: Resultados da Pesquisa).

No que tange ao entendimento dos treinadores quanto ao clima motivacional que eles fomentam junto aos atletas (Tabela 9), indicadores relacionados a um clima empowering tiveram escores mais altos, com orientação a tarefa, apoio a

autonomia e suporte social atingindo, respectivamente, as médias de $4,8 \pm 0,29$, $4,67 \pm 0,37$ e $4,57 \pm 0,52$.

Tabela 9 - Estatísticas descritivas acerca da percepção dos treinadores de basquetebol sobre o Clima motivacional por eles criado em treinamentos e competições.

Características	M	SD	Min	Med	Max	Sk	Ku
EDMCQC							
Orientação para a Tarefa	4.8	0.29	3.67	4.89	5	-1.72	2.63
Apoio a Autonomia	4.67	0.37	3.50	4.75	5	-1.01	0.57
Suporte Social	4.57	0.52	2.33	4.67	5	-1.40	2
CLIMA EMPOWERING	4.72	0.29	3.81	4.81	5	-1.14	0.49
Orientação para o Ego	2.12	0.65	1	2	4.17	0.62	0.16
Controle	2.17	0.78	1	2.20	4.20	0.34	-0.70
CLIMA DISEMPOWERING	2.14	0.64	1.09	2	3.91	0.50	-0.39

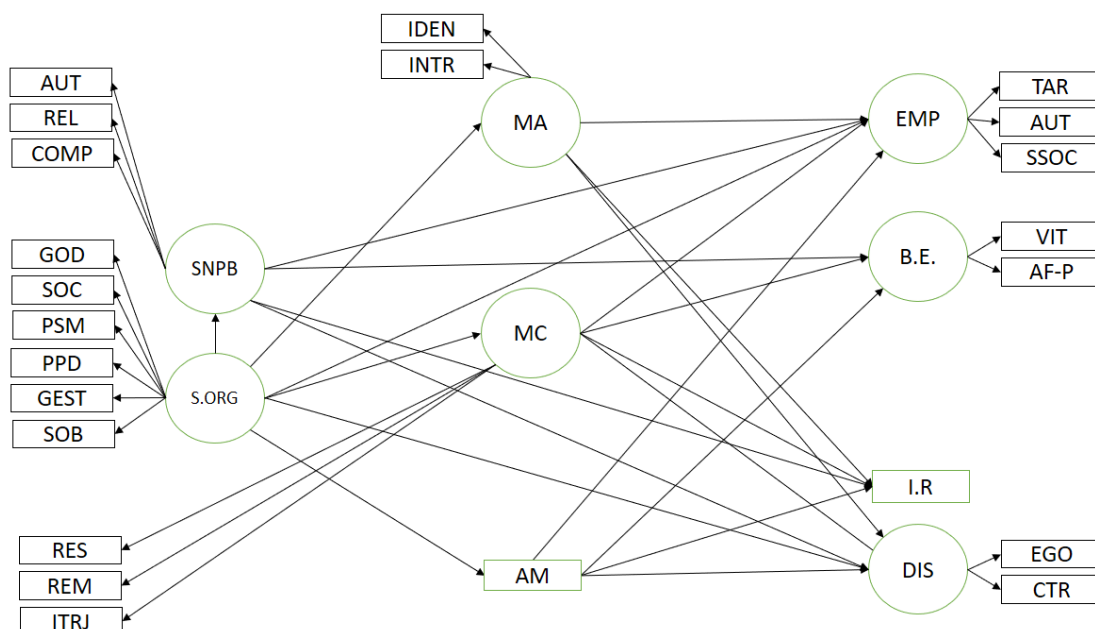
Legenda: M = Média; SD = Desvio Padrão; Min=Mínimo; Med=Mediana; Max= Máximo; Sk= Assimetria; Ku=Curtose (Fonte: Resultados da Pesquisa).

MODELO DE MEDIAÇÃO CONCEITUAL

Foi utilizada modelagem de equação estrutural para testar as hipóteses apresentadas no modelo conceitual Modelo 01 (Figura 6), verificando o impacto da percepção de suporte organizacional na satisfação NPB, motivação, bem-estar e no clima motivacional criado pelos treinadores. O modelo contempla sete variáveis latentes: a) suporte organizacional (S.ORG), que se manifesta em seis variáveis observadas: gestão organizacional do desempenho (GOD); suporte social (SOC); percepção de suporte material (PSM); política de pagamento e desenvolvimento (PPD); estilo de gestão da chefia (GEST) e sobrecarga de trabalho (SOB); b) satisfação das necessidades psicológicas básicas (SNPB), manifestada por três variáveis observadas: autonomia (AUT), relação (REL) e competência (COMP); c) motivação autônoma (MA), manifestada por duas variáveis observadas: regulação Identificada (IDEN) e regulação Intrínseca (INTR); d) motivação controlada (MC), manifestada por três variáveis observadas: regulação externa social (RES), regulação externa material (REM) e regulação introjetada (ITRJ); e) clima motivacional empowering (EMP), manifestado por três variáveis observadas: envolvimento para a tarefa (TAR), suporte à autonomia (SAUT) e suporte social (SSOC); f) clima motivacional disempowering (DIS) expresso por duas variáveis observadas: envolvimento ao

ego (EGO) e treino controlador (CTR); g) bem estar (B.E), manifestado por duas variáveis observadas: vitalidade subjetiva (VIT) e afetos positivos (AF-P). O modelo ainda contempla a intenção de rotatividade (I.R) e o índice de amotivação (AM) dos treinadores.

Figura 6 - Modelo 01 Hipotetizado



Legenda: 1- (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho 2- (SNPB) SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS – (AUT) autonomia, (REL) relação, (COMP) competência; 3- (MA) MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA – (IDEN) Regulação Identificada, (INTR) Regulação Intrínseca 4- (MC) MOTIVAÇÃO CONTROLADA – (RES) Regulação Externa Social, (REM) Regulação Externa Material, (ITRJ) Regulação Introjetada; 5- (AM) AMOTIVAÇÃO; 6- (EMP) CLIMA EMPOWERING – (TAR) Envolvimento para a Tarefa, (SAUT) Suporte à autonomia, (SSOC) Suporte Social; 7- (DIS) CLIMA DISEMPowering – (EGO) Envolvimento ao Ego, (CTR) Treino Controlador; 8- (B.E.) BEM ESTAR – (VIT) Vitalidade Subjetiva, (AF-P) Afetos Positivos; 9- (I.R) INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.

Na avaliação do modelo 01, os resultados mostraram que o modelo não se ajustou aos dados. Ao avaliar os resultados em detalhes foi constatado que, não somente os índices de qualidade de ajuste global do modelo não foram satisfatórios, como também os valores dos parâmetros estimados na relação entre a variável latente motivação autônoma (MA) e a variável observada motivação intrínseca (INTR), estão fora da amplitude admissível, comprometendo a validação do modelo.

Sendo o fator latente preditor único das variáveis indicadoras associadas, as cargas fatoriais (parâmetros) padronizadas podem também ser interpretadas como a correlação entre a variável indicadora e o fator latente. Assim, foi

observado no modelo inicial (Modelo 01) que não somente a correlação entre a variável indicadora INTR com o fator MA foi maior que 1 (1,29), mas também a estimativa dos erros de variância na INTR apresentada foi negativa (-0,68). Este problema pode ser indicativo de erro na especificação do modelo, devido à falha em representar um fator (neste caso, o MA) com número suficiente de variáveis (MCDONALD, 1985) e/ou problemas com a amostra por não trazer informação suficiente nos dados (BROWN, 2015).

Desta forma, visando verificar o atendimento dos objetivos propostos no estudo e, conforme recomendação de McDonald (1985), foram propostos e analisados três modelos de relações estruturais menos complexos. Com objetivo de avançar em possibilidades de análise e discussão também foram adicionalmente propostos 10 modelos de regressão logística binária, agrupando as escalas de pontuações da variável dependente (variável resposta) em duas categorias baseadas no valor médio da mesma variável (valores acima da média compuseram a primeira categoria intitulada “pontuação alta” e valores abaixo da média a segunda categoria chamada “pontuação baixa”). Os modelos e resultados são descritos abaixo.

MODELO 02

Neste modelo foi hipotetizado que o S.ORG seria um preditor do Clima Motivacional EMP. Um total de 20 parâmetros foram estimados: 9 cargas fatoriais, 10 erros de medida e 1 correlação fatorial. Resultando em 45 o número de elementos da matriz de covariância amostral, o número de graus de liberdade do modelo 2, dado por $df = 45 - 20 = 25$. Sendo $df > 0$ e as variáveis indicadoras contínuas, o Modelo 02 pode ser estimado. A Figura 7 representa as relações hipotetizadas e a Tabela 10 a matriz de covariância amostral do Modelo 02.

Modelo de medida:

S.ORG $\approx$ GOD + SOC + PSM + PPD + GEST + SOB

EMP $\approx$ TAR + AUT + SSOC

Modelo estrutural 02:

EMP $\sim$ S.ORG

Figura 7 – Representação pictórica do Modelo Estrutural 02

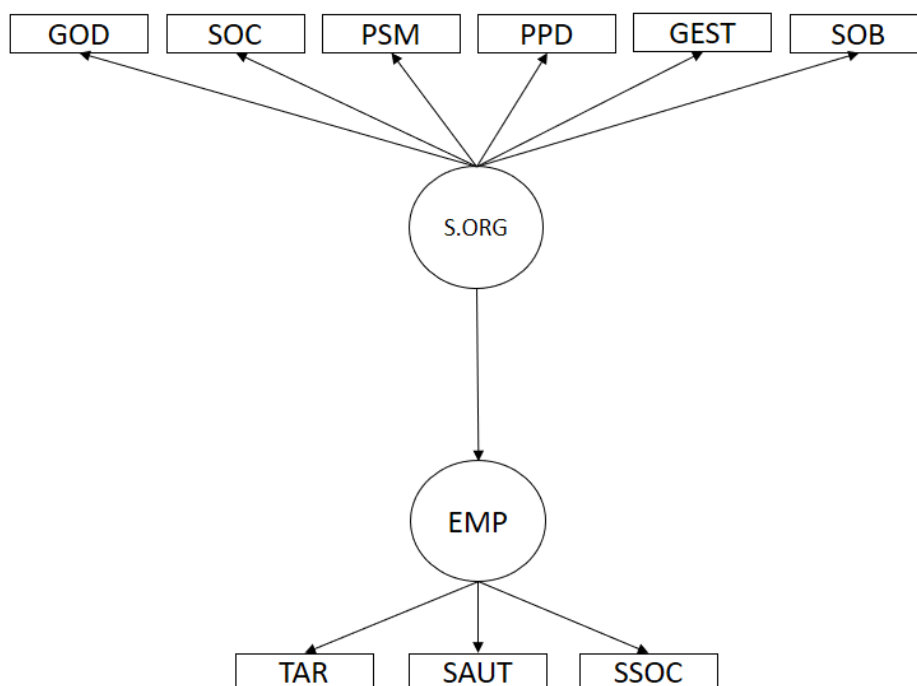


Tabela 10 - Matriz de covariância amostral do Modelo 02

	PSM	GOD	GEST	SOC	SOB	PPD	TAR	SAUT	SSOC
PSM	1.00								
GOD	0.77***	1.00							
GEST	0.67***	0.82***	1.00						
SOC	0.32***	0.46***	0.59***	1.00					
SOB	-0.48***	-0.53***	-0.64***	-0.33***	1.00				
PPD	0.71***	0.71***	0.61***	0.27**	-0.42***	1.00			
TAR	0.08	0.02	0.09	0.18*	0.07	0.02	1.00		
SAUT	0.19*	0.13	0.12	0.13	-0.01	0.14	0.62***	1.00	
SSOC	0.38***	0.26**	0.25**	0.14	-0.07	0.23**	0.44***	0.47***	1.00

Legenda: (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho (EMP) CLIMA EMPOWERING – (TAR) Envolvimento para a Tarefa, (SAUT) Suporte à autonomia, (SSOC) Suporte Social. *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Os resultados apresentados pelo modelo 02 e expressos na Tabela 11, apresentam erros padrões coerentes e, desta forma, observa-se que todas as cargas fatoriais do modelo de medida (variáveis latentes) foram significativas ($|z| > 1.96$, ou seja, $p\text{-valor} < 0.05$) enquanto o parâmetro do modelo estrutural

(regressão) não foi significativo ($|z| < 1.96$, ou seja, $p\text{-valor} > 0.05$). Inicialmente, foi automaticamente atribuída uma carga fatorial igual ao valor 1 a cada primeira variável indicadora de cada variável latente (representada pelas setas pontilhadas na Figura 8, diagrama de caminhos do Modelo 02 com o objetivo de que os fatores possuam escala identificada e que as estimativas possam ser interpretadas como um coeficiente de regressão padronizadas (valor entre 0 e 1). O modelo 02 apresentou ajuste satisfatório (Chi-Square test statistic (Df) = 84.09 (26); SRMR= 0.08; IFI=0.91; PNFI=0.63 e CFI=0.91). Desta forma, fica expresso que um aumento na pontuação do fator S.ORG está associado com o aumento padronizado de 0.93 na variável indicadora GOD (o maior efeito para esse fator) e associado com a diminuição padronizado de 0.61 na variável indicadora SOB. Para o fator EMP, temos que o maior aumento padronizado se dá na variável SAUT (0.82). No que diz respeito ao efeito do S.ORG no EMP, temos que um aumento na pontuação do S.ORG está associado com o aumento padronizado de $\beta=0.19$ (estatisticamente não significativo, $p\text{-valor} = 0.059$) no EMP.

Por outro lado, elevando ao quadrado o valor de uma carga fatorial padronizadas, se obtém a proporção de variância na variável indicadora que é explicada pelo fator latente. Desta forma, 87% da variância na variável GOD é explicada pelo fator S.ORG, 68% da variância na variável SAUT é explicada pelo fator EMP e apenas 4% da variância no fator EMP é explicada pelo fator S.ORG. Desta mesma forma, as variâncias não explicadas correspondem aos erros de medida, como pode ser visualizar no diagrama de caminho do modelo 02 (0.13 na GOD, 0.32 na SAUT e 0.96 no fator EMP). Os indicadores e cargas fatoriais para o modelo 02 podem ser visualizadas na Figura 8.

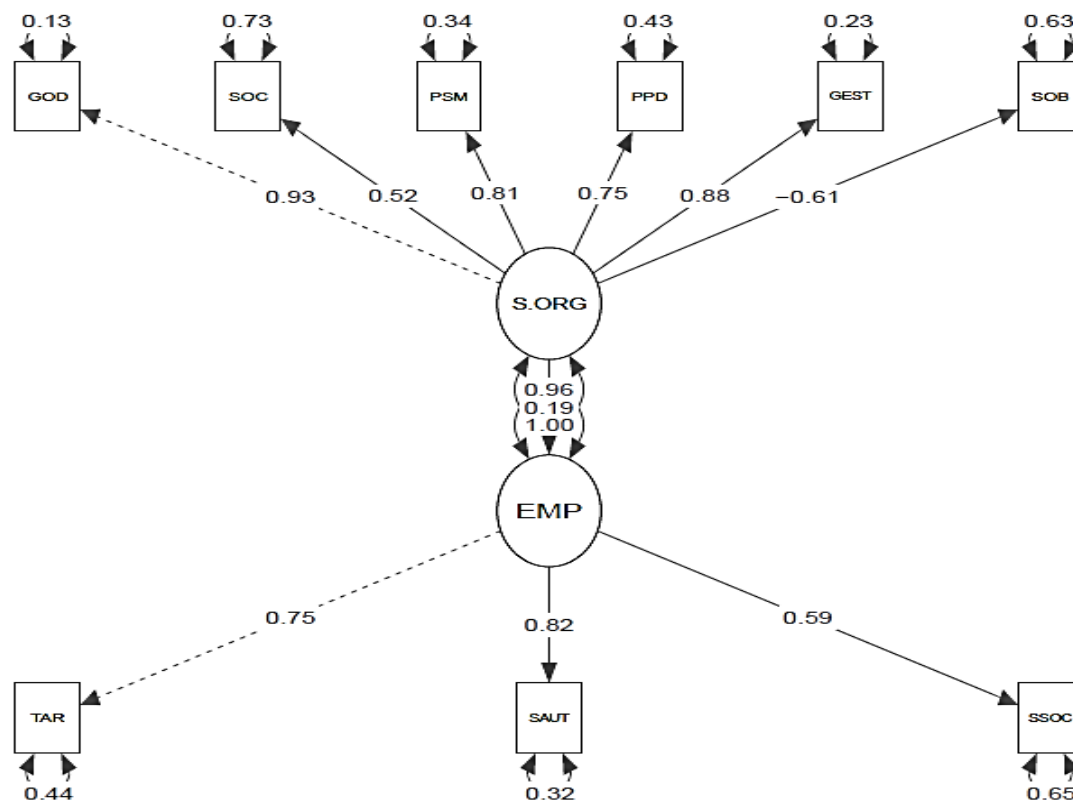
Tabela 11 - Estimativas dos parâmetros do Modelo Estrutural 02

	Estimativa	Erros padrões	z	p-valor	Estimativa padronizada
Variáveis latentes					
S.ORG =~					
GOD	1				0.931
SOC	0.419	0.065	6.433	0.000	0.516

PSM	0.716	0.055	13.087	0.000	0.815
PPD	0.897	0.080	11.258	0.000	0.754
GEST	0.830	0.054	15.351	0.000	0.877
SOB	-0.563	0.070	-8.081	0.000	-0.612
EMP =~					
TAR	1				0.747
SAUT	1.424	0.233	6.103	0.000	0.822
SSOC	1.417	0.246	5.765	0.000	0.588
Regressões					
EMP =~					
S.ORG	0.045	0.024	1.886	0.059	0.192

Legenda: (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho (EMP) CLIMA EMPOWERING – (TAR) Envolvimento para a Tarefa, (SAUT) Suporte à autonomia, (SSOC) Suporte Social

Figura 8 – Representação pictórica do Modelo Estrutural 02 com respectivos indicadores e cargas fatoriais



MODELO 03

Neste modelo foi hipotetizado que o S.ORG seria um preditor do Clima Motivacional DIS. No total, 18 parâmetros foram estimados: 8 cargas fatoriais, 9 erros de medida e 1 correlação fatorial. Sabendo que 36 é o número de elementos da matriz de covariância amostral, temos o número de graus de liberdade do modelo 3, dado por $df = 36 - 18 = 18$. Sendo como $df > 0$ e as variáveis indicadoras contínuas, o modelo 03 pode ser estimado. A Figura 9 representa as relações hipotetizadas e a Tabela 12 a matriz de covariância amostral do Modelo 03.

Modelo de medida:

$S.ORG \sim GOD + SOC + PSM + PPD + GEST + SOB$

$DIS \sim EGO + CTR$

Modelo estrutural:

$DIS \sim S.ORG$

Figura 9 – Representação pictórica do Modelo estrutural 03

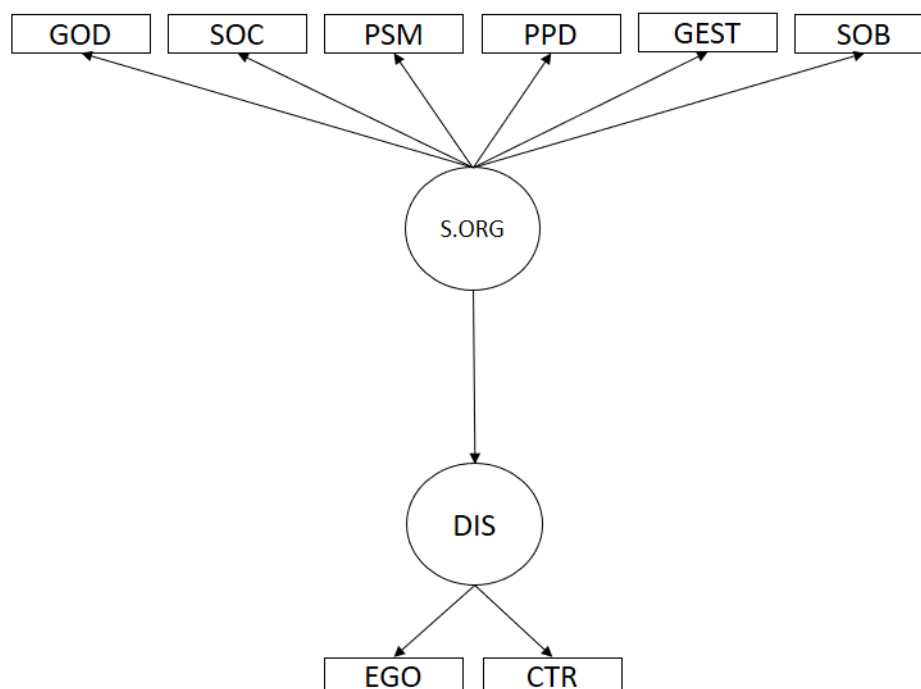


Tabela 12 - Matriz de covariância amostral do Modelo Estrutural 03

	PSM	GOD	GEST	SOC	SOB	PPD	EGO	CTR
PSM	1.00							
GOD	0.77***	1.00						
GEST	0.67***	0.82***	1.00					
SOC	0.32***	0.46***	0.59***	1.00				
SOB	-0.48***	-0.53***	-0.64***	-0.33***	1.00			
PPD	0.71***	0.71***	0.61***	0.27**	-0.42***	1.00		
EGO	-0.15	-0.19*	-0.19*	-0.15	0.18*	-0.24**	1.00	
CTR	-0.26**	-0.24**	-0.18*	-0.14	0.18*	-0.28**	0.62***	1.00

Legenda: 1- (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho; (DIS) CLIMA DISEMPOWERING – (EGO) Envolvimento ao Ego, (CTR) Treino Controlador. *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

De acordo com os dados apresentados na Tabela 13, é possível notar também que todas as cargas fatoriais do modelo de medida foram significativas ($|z| > 1.96$, $p\text{-valor} < 0.05$) enquanto os parâmetros do modelo estrutural (regressão) não foram significativos ($|z| < 1.96$, $p\text{-valor} > 0.05$). O modelo 03 apresentou ajuste satisfatório (Chi-Square test statistic (Df) = 58.83 (19); SRMR= 0.05; IFI=0.93; PNFI=0.61 e CFI=0.93). Para o DIS, o maior aumento padronizado foi relacionado ao CTR (0,86). Quanto ao efeito do S.ORG no DIS, foi constatado que um aumento na pontuação de S.ORG está associado com uma redução de 0,30 no DIS ($\beta = -0,30$, estatisticamente significativo $p\text{-valor} = 0,012$). Desta forma, 74% na variância de CTR é explicada por DIS e 9% de DIS pode ser explicado por S.ORG. Na Figura 10 estão representados os indicadores e cargas fatoriais do modelo 03.

Tabela 13 - Estimativas dos parâmetros do Modelo Estrutural 03

	Estimativa	Erros padrões	z	p-valor	Estimativa padronizada
Variáveis latentes					
S.ORG = ~					
GOD	1				0.931
SOC	0.417	0.065	6.408	0.000	0.514
PSM	0.716	0.055	13.101	0.000	0.815

PPD	0.899	0.079	11.331	0.000	0.756
GEST	0.827	0.054	15.305	0.000	0.875
SOB	-0.564	0.069	-8.124	0.000	-0.614
DIS = ~					
EGO	1				0.721
CTR	1.426	0.472	3.017	0.003	0.860

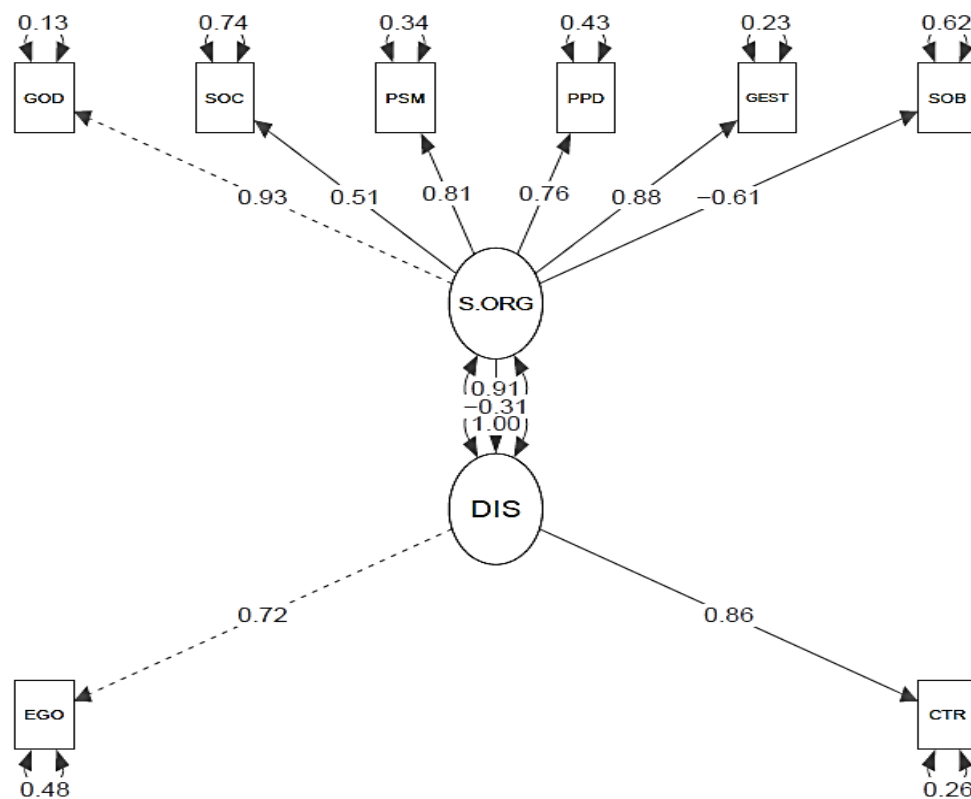
Regressão

DIS = ~

S.ORG	-0.158	0.063	-2.507	0.012	-0.308
-------	--------	-------	--------	-------	---------------

Legenda: 1- (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho; (DIS) CLIMA DISEMPOWERING – (EGO) Envolvimento ao Ego, (CTR) Treino Controlador.

Figura 10 - Modelo 03 com indicadores e cargas fatoriais



MODELO 04

No Modelo 04 foi hipotetizado que o S.ORG seria um preditor da SNPB. A SNPB, por sua vez, agiria como preditora do fomento de um clima motivacional EMP, do B.E. e também apresentaria relação negativa direta com a I.R e fomento

de um clima motivacional DIS. No total são 44 parâmetros a serem estimados: 17 cargas fatoriais, 17 erros de medida e 10 correlações fatoriais. Sabendo que 153 é o número de elementos da matriz de covariância amostral, o número de graus de liberdade do modelo 04, dado por $Df = 153 - 44 = 109$. Sendo $Df > 0$ e as variáveis indicadoras contínuas, o modelo 4 pode ser estimado. A Figura 11 representa as relações hipotetizadas e a Tabela 14 a matriz de covariância amostral do Modelo 04.

Modelo de medida:

S.ORG $\sim$ GOD + SOC + PSM + PPD + GEST + SOB

SNPB $\sim$ AUT + REL + COMP

EMP $\sim$ TAR + SAUT + SSOC

B.E. $\sim$ VIT + AF.P

DIS $\sim$ EGO + CTR

Modelo estrutural:

IR $\sim$ SNPB

EMP $\sim$ SNPB

B.E. $\sim$ SNPB

DIS $\sim$ SNPB

SNPB $\sim$ S.ORG

Figura 11 – Representação pictórica do Modelo estrutural 04

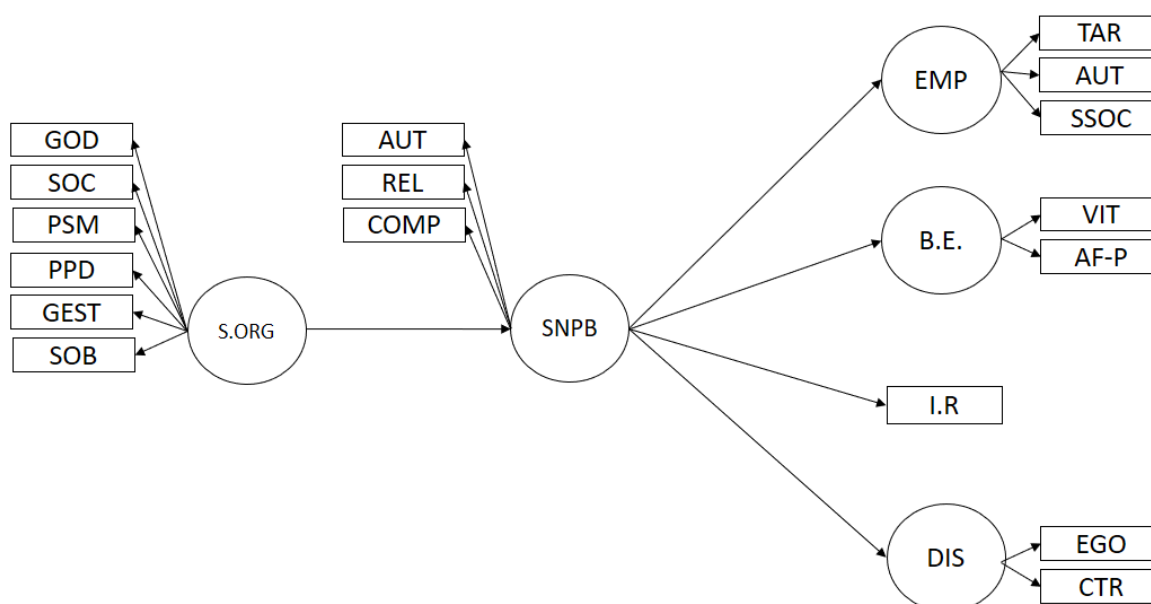


Tabela 14 - Matriz de correlações entre as variáveis indicadoras do Modelo Estrutural 04

	PSM	GOD	GEST	SOC	SOB	PPD	AUT	REL	COMP	AF.P	VIT	IR	TAR	SAUT	SSOC	EGO	CTR
PSM	1.00																
GOD	0.77***	1.00															
GEST	0.67***	0.82***	1.00														
SOC	0.32***	0.46***	0.59***	1.00													
SOB	-0.48***	-0.53***	-0.64***	-0.33***	1.00												
PPD	0.71***	0.71***	0.61***	0.27**	-0.42***	1.00											
AUT	0.16	0.18*	0.22*	0.14	-0.24**	0.15	1.00										
REL	0.21*	0.32***	0.33***	0.42***	-0.22**	0.27**	0.27**	1.00									
COMP	0.19*	0.19*	0.23**	0.19*	-0.18*	0.17	0.30***	0.34***	1.00								
AF.P	0.22*	0.16	0.16	0.05	-0.05	0.19*	0.46***	0.23**	0.23**	1.00							
VIT	0.20*	0.19*	0.18*	0.20*	-0.09	0.20*	0.40***	0.37***	0.26**	0.69***	1.00						
IR	-0.53***	-0.60***	-0.60***	-0.28**	0.32***	-0.52***	-0.21*	-0.23**	0.00	-0.23**	-0.26**	1.00					
TAR	0.08	0.02	0.09	0.18*	0.07	0.02	0.18*	0.23**	0.19*	0.33***	0.38***	-0.11	1.00				
SAUT	0.19*	0.13	0.12	0.13	-0.01	0.14	0.21*	0.13	0.18*	0.35***	0.43***	-0.12	0.62***	1.00			
SSOC	0.38***	0.26**	0.25**	0.14	-0.07	0.23**	0.18*	0.27**	0.23**	0.32***	0.39***	-0.32***	0.44***	0.47***	1.00		
EGO	-0.15	-0.19*	-0.19*	-0.15	0.18*	-0.24**	-0.05	-0.11	0.05	-0.11	-0.14	0.24**	-0.08	-0.15	-0.16	1.00	
CTR	-0.26**	-0.24**	-0.18*	-0.14	0.18*	-0.28**	-0.03	-0.11	-0.03	-0.07	-0.25**	0.27**	-0.14	-0.26**	-0.41***	0.62***	1.00

Legenda: 1- (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho; (SNPB) SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS – (AUT) autonomia, (REL) relação, (COMP) competência; (EMP) CLIMA EMPOWERING – (TAR) Envolvimento para a Tarefa, (SAUT) Suporte à autonomia, (SSOC)

Suporte Social; (DIS) CLIMA DISEMPOWERING – (EGO) Envolvimento ao Ego, (CTR) Treino Controlador; 8- (B.E.) BEM ESTAR – (VIT) Vitalidade Subjetiva, (AF-P) Afetos Positivos; 9- (IR) INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE. *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

De acordo com os dados apresentados na Tabela 15, é possível notar também que todas as cargas fatoriais do modelo de medida foram significativas ($|z| > 1.96$, $p\text{-valor} < 0.05$) enquanto os parâmetros do modelo estrutural (regressão) não foram significativos ($|z| < 1.96$, $p\text{-valor} > 0.05$). O modelo 04 apresentou ajuste satisfatório (Chi-Square test statistic (Df) = 238 (109); SRMR= 0.08; IFI=0.90; PNFI=0.63 e CFI=0.90). No que tange ao efeito do S.ORG sobre a SNPB, temos que um aumento em S.ORG está relacionado a um aumento padronizado de 0,76 ($\beta=0,76$, $p\text{-valor}=0,00$) em SNPB. Por sua vez, aumento do SNPB está associado a um aumento no EMP ($\beta=0,39$; $p\text{-valor}=0,01$), no B.E. ($\beta=0,53$; $p\text{-valor}=0,00$) e uma redução no DIS ($\beta=-0,30$; $p\text{-valor}=0,04$) e na I.R. ($\beta=0,70$; $p\text{-valor}=0,00$). Desta forma, é possível afirmar que 58% do SNPB pode ser explicado por S.ORG, ao passo que 15% do EMP e 9% do DIS podem ser explicados por SNPB. Os indicadores e respectivas cargas fatoriais do modelo 4 estão representadas na Figura 12.

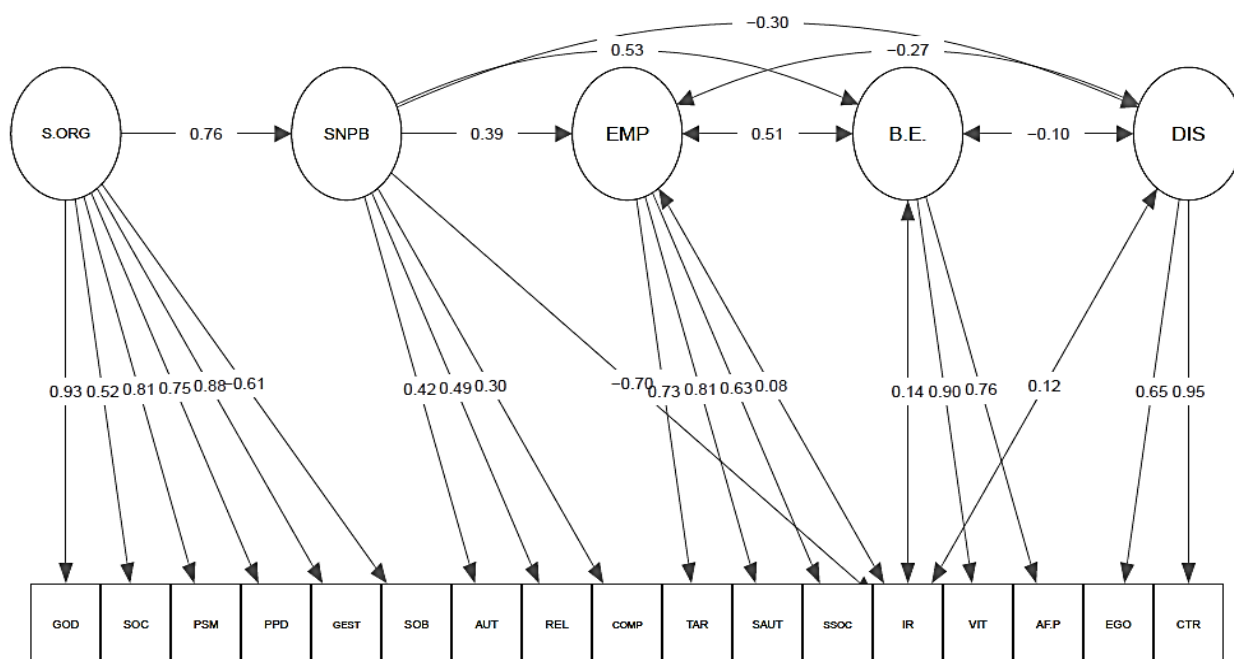
Tabela 15 - Estimativas dos parâmetros do Modelo Estrutural 04

	Estimativa	Erros padrões	z	p-valor	Estimativa padronizada
Variáveis latentes					
S.ORG =~					
GOD	1				0.925
SOC	0.427	0.065	6.538	0.000	0.523
PSM	0.718	0.055	12.982	0.000	0.812
PPD	0.903	0.080	11.271	0.000	0.755
GEST	0.839	0.054	15.559	0.000	0.883
SOB	-0.568	0.070	-8.120	0.000	-0.614
SNPB =~					
AUT	1				0.424
REL	1.648	0.468	3.520	0.000	0.489
COMP	0.925	0.354	2.615	0.009	0.304
EMP =~					
TAR	1				0.730
SAUT	1.432	0.200	7.166	0.000	0.808
SSOC	1.547	0.249	6.214	0.000	0.627
B.E. =~					

VIT	1				0.905
AF.P	0.412	0.058	7.134	0.000	0.759
DIS =~					
EGO	1				0.653
CTR	1.742	0.468	3.720	0.000	0.951
Regressões					
IR =~					
SNPB	-2.865	0.729	-3.932	0.000	-0.698
EMP =~					
SNPB	0.276	0.106	2.600	0.009	0.389
B.E. =~					
SNPB	1.672	0.502	3.333	0.001	0.534
DIS =~					
SNPB	-0.431	0.214	-2.011	0.044	-0.300
S.ORG =~					
SNPB	0.247	0.060	4.094	0.000	0.760

Legenda: 1- (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho; (SNPB) SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS – (AUT) autonomia, (REL) relação, (COMP) competência; (EMP) CLIMA EMPOWERING – (TAR) Envolvimento para a Tarefa, (SAUT) Suporte à autonomia, (SSOC) Suporte Social; (DIS) CLIMA DISEMPOWERING – (EGO) Envolvimento ao Ego, (CTR) Treino Controlador; 8- (B.E.) BEM ESTAR – (VIT) Vitalidade Subjetiva, (AF-P) Afetos Positivos; 9- (IR) INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.

Figura 12 – Representação pictórica do Modelo Estrutural 04 com indicadores e cargas fatoriais



Qualidade de Ajuste dos Modelos

Tabela 16 - Índice de qualidade do ajuste dos modelos

Modelos	Chi-Square test statistic (Df)	SRMR 0.08 ^T	IFI 0.90 ^T	PNFI 0.50 ^T	CFI 0.90 ^T
Modelo 2	84.09 (26)	0.08	0.91	0.63	0.91
Modelo 3	58.83 (19)	0.05	0.93	0.61	0.93
Modelo 4	238 (109)	0.08	0.90	0.63	0.90

T = Threshold; Df = Degree of freedom; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; IFI = Incremental Fit Index; PNFI = Parsimony-Adjusted Measures Index; CFI = Comparative Fit Index.

O SRMR que representa a discrepância média entre a matriz de correlação observada e a matriz de correlação estimada, tem valores adequados ao ponto de corte (threshold = 0.08) para todos os 3 modelos ajustados, notando que o SRMR do modelo 2 e 4 é limítrofe. Para além, o IFI e CFI que medem uma melhora relativa no ajuste do modelo estimado em relação a um modelo padrão (modelo nulo), assim que o PNFI que mede a complexidade do modelo de modo que processos teóricos mais simples sejam favorecidos (quanto mais complexo

o modelo, menor o valor do índice), têm valores superior aos pontos de corte (threshold = 0.90 para IFI e CFI, threshold = 0.50 para PNFI) para todos os 3 modelos ajustados. Portanto, cada um dos modelos apresentou resultados consistente com os dados conforme demonstrado na Tabela 16.

MODELOS DE REGRESSÃO LOGÍSTICA

Com o objetivo de obter mais informações sobre as relações entre as variáveis e enriquecer as possibilidades de análise, foram testados também modelos de regressão logística.

Amplamente difundida nas ciências da saúde e ciências sociais, a regressão logística se apresenta como ferramenta mais adequada quando lidamos com variáveis dependentes dicotômicas. Especificamente trabalhando com dados de escala tipo Likert, estudos apontam que uma forma útil e intuitiva de observar tendências é a partir do estabelecimento da média como parâmetro de comparação (BOONE; BOONE, 2012; FERNANDES *et al.*, 2021). Desta forma, de acordo com a fundamentação teórica, foram construídos 10 modelos e os valores de cada variável dependente (ou variável resposta) foram agrupados em dois níveis: pontuação alta (valor acima da média) e pontuação baixa (valor abaixo da média). Assim, foi executado o modelo de regressão logística binária para estimar a chance da obtenção de uma pontuação alta versus uma pontuação baixa, baseado nas variáveis preditoras (Tabela 17)

Tabela 17 - Modelos de Regressão Logística

Modelo de Regressão Logística	Relações e variáveis
Modelo RL.01	IR ~ RES + REM + ITRJ
Modelo RL.02	IR ~ AM
Modelo RL.03	DIS ~ AM
Modelo RL.04	DIS ~ RES + REM + ITRJ
Modelo RL.05	AM ~ PSM + GOD + GEST + SOB + PPD
Modelo RL.06	AM ~ AUT + REL + COMP
Modelo RL.07	MA ~ AUT + REL + COMP

Modelo RL.08	MA ~ PSM + GOD + GEST + SOB + PPD
Modelo RL.09	EMP ~ PSM + GOD + GEST + SOB + PPD
Modelo RL.10	DIS ~ PSM + GOD + GEST + SOB + PPD

Legenda: 1- (S.ORG) SUPORTE ORGANIZACIONAL – (GOD) gestão organizacional do desempenho; (SOC) suporte social; (PSM) percepção de suporte material; (PPD) política de pagamento e desenvolvimento; (GEST) estilo de gestão da chefia e (SOB) sobrecarga de trabalho 2- (SNPB) SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS – (AUT) autonomia, (REL) relação, (COMP) competência; 3- (MA) MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA – (IDEN) Regulação Identificada, (INTR) Regulação Intrínseca 4- (MC) MOTIVAÇÃO CONTROLADA – (RES) Regulação Externa Social, (REM) Regulação Externa Material, (ITRJ) Regulação Introjetada; 5- (AM) AMOTIVAÇÃO; 6- (EMP) CLIMA EMPOWERING – (TAR) Envolvimento para a Tarefa, (SAUT) Suporte à autonomia, (SSOC) Suporte Social; 7- (DIS) CLIMA DISEMPOWERING – (EGO) Envolvimento ao Ego, (CTR) Treino Controlador; 8- (B.E.) BEM ESTAR – (VIT) Vitalidade Subjetiva, (AF-P) Afetos Positivos; 9- (IR) INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

Dos resultados obtidos, os modelos 1, 2, 5 e 8 não convergiram, pois, o teste de razão de verossimilhança (Likelihood Ratio Test) não foi significativo (p -valor > 0.05), indicando que o modelo nulo (sem variável preditora) era preferido ao modelo com as variáveis preditoras consideradas. No entanto, os modelos 3, 4, 6, 7, 9 e 10 foram válidos e seguindo o princípio da parcimônia, foi retirado de maneira iterativa as variáveis preditoras que não foram estatisticamente relevantes no ajuste inicial de cada um deles, a fim de obter o ajuste final cujo resultados são apresentados na Tabela 18.

Tabela 18 - Estimativas dos parâmetros dos modelos finais de regressão logística.

		Estimativa	p-valor	OR	OR 95% C.I
MRL3	DIS ~				
	Intercept	-2.392	0.007**	0.09	(0.02, 0.52)
	AM	1.963	0.014*	7.12	(1.48, 34.34)
MRL4	DIS ~				
	Intercept	-1.095	0.003**	0.33	(0.16, 0.69)
	RES	0.578	0.007**	1.78	(1.17, 2.71)
MRL6	AM ~				
	Intercept	2.808	0.134	16.58	(0.42, 653.23)
	AUT	-0.695	0.021*	0.50	(0.28, 0.90)
MRL7	MA ~				
	Intercept	-9.361	$< 0.001^{***}$	0.00	(0.00, 0.01)

	AUT	1.175	< 0.001***	3.24	(1.72, 6.10)
	REL	0.485	0.024*	1.62	(1.07, 2.47)
MRL9	EMP ~				
	Intercept	-4.534	0.016*	0.01	(0.00, 0.44)
	PSM	1.257	0.002**	3.51	(1.56, 7.90)
	GOD	-1.157	0.009**	0.31	(0.13, 0.75)
	GEST	0.836	0.058	2.31	(0.97, 5.47)
	SOB	0.430	0.157	1.54	(0.85, 2.79)
MRL10	DIS ~				
	Intercept	1.615	0.006**	5.03	(1.60, 15.78)
	PPD	-0.591	0.001**	0.55	(0.38, 0.79)

OR = Odds Ratio (razão de chance); CI = Confidence Interval ; ** p < 0.01; * p < 0.05.

Considerando os modelos de regressão logística válidos, conforme apresentado na Tabela 18 é possível constatar que o modelo MRL3 revela a maior magnitude entre as tendências avaliadas, sendo que para cada aumento de uma unidade na AM, a probabilidade do fomento de um clima motivacional DIS ser alto (acima da média 2,14) é multiplicado por 7,12 vezes, ou seja, um aumento de 612% na probabilidade. Ao avaliar também a correlação entre a MC e o fomento de um clima DIS, o modelo MRL4 revela que para um aumento na pontuação de RES, a probabilidade do clima motivacional DIS ser alto é multiplicado em 78%.

O aumento de uma unidade na pontuação da satisfação da necessidade psicológica AUT reduziu em 50% a probabilidade do índice de AM ser alto, acima de 1.15 (modelo MRL6) e aumentou em 224% a chance da escala de MA ser alta (mantendo-se constante a variável REL). O aumento da satisfação da necessidade psicológica REL multiplicou por 1.62 a chance da escala de MA ser alta, representando um aumento de 62% (MRL7).

Os modelos MRL9 e MRL10 avaliaram a tendência dos efeitos do S.ORG sobre o clima motivacional criado pelos treinadores. Nesta direção foi revelado que o aumento de uma unidade na pontuação da PSM multiplica por 3.51 a probabilidade do fomento de um clima motivacional EMP (aumento de 251%), enquanto o aumento na variável de GOD reduz em 0,31 (69%) a chance de um

clima motivacional EMP acima da média (mantendo-se constantes as demais variáveis). O aumento na avaliação da política de pagamento e desenvolvimento reduziu a tendência um clima motivacional DIS com pontuação alta em 45%.

DISCUSSÃO

A presente pesquisa traçou o perfil demográfico dos treinadores de basquetebol de base no Brasil, em específico aqueles profissionais atuantes e em campeonatos nacionais de elite. Nesse sentido, os dados permitem alguns apontamentos relevantes como, por exemplo, a predominância de treinadores do sexo masculino que representaram mais de 90% do total. Essa discrepância reforça uma tendência histórica, revelada inclusive na revisão sistemática que compõe o capítulo 2 deste trabalho. Na revisão sobre a saúde mental dos treinadores esportivos, que envolveu treinadores de 38 modalidades esportivas e 17 países diferentes, 66,8% foram identificados do sexo masculino, enquanto 33,2% feminino. Os números também corroboram o estudo de Walker e Bopp (2011) que em pesquisa realizada com treinadores universitários aponta que menos de 3% das equipes masculinas são dirigidas por mulheres e até no esporte feminino, treinadores homens são maioria ocupando 57,4% das posições.

As razões para essa sub-representação feminina não parecem claras, porém estudos sugerem uma baixa percepção de oportunidade para as mulheres em um nicho de trabalho dominado por homens (WALKER; BOPP, 2011). Estudos também apontam que, uma vez rompida a barreira de acesso e assumida a posição de treinadora, mulheres podem ser afetadas de maneira diferente em sua saúde mental, reportando níveis mais altos de estresse e burnout quando comparado aos homens (CACCESE, 1984; JIMENEZ *et al.*, 2019; KELLEY; EKLUND; RITTER-TAYLOR, 1999; KILO; HASSMÉN, 2016). Fatores que contribuem para esse fenômeno incluem a pressão de provar seu valor em um ambiente predominantemente masculino, a necessidade por equilibrar a carreira como treinadora e as responsabilidades relacionadas à casa e família (ALLEN; SHAW, 2009; CACCESE, 1984; KUBAYI, 2018).

O grupo de treinadores participante do presente estudo apresentou média de idade de 40 anos e experiência profissional de 16 anos, se mostrando, em geral um grupo com relativa experiência profissional. O vínculo com o clube atual de, em média 7 anos e carga horária de 26 horas semanais também é um indicador importante da atuação desses profissionais e capacidade de aferir sobre as relações laborais nessa organização.

Quanto à distribuição demográfica, a concentração desses treinadores de elite nas regiões sudeste e sul do Brasil representam também um fenômeno relevante. A causa dessa distribuição desigual, perpassa questões estruturais e econômicas, que não serão alvo de análise no presente estudo, porém é um importante indicador para que futuros estudos e políticas que visem aprofundar a capilaridade e oportunidades de formação e atuação profissional para atletas e treinadores nas demais regiões do país.

Ao avaliarmos o perfil motivacional, esse grupo de treinadores se apresentou com altos índices de MA, com médias de INTR (6,51) e IDENT (6,50) próximas do limite superior da escala. Esse resultado é superior à média dos resultados encontrados por Dos Santos *et al.* (2022) em estudo realizado com trabalhadores em Portugal e Brasil, que apresentou médias de 4,83 e 4,68 para INTR e 5,58 e 5,66 para IDEN, respectivamente. Os valores para MC e AM também foram menores entre os participantes do presente estudo, quando comparados com a amostra generalista de Dos Santos *et al.* (2022), ratificando o perfil motivacional mais autodeterminado por parte dos treinadores de basquetebol conforme preliminarmente hipotetizado no presente estudo (H1). Ainda no que tange aos pressupostos relacionados à Teoria da Autodeterminação, a amostra da pesquisa também apresentou SNPB em índices altos, próximos ao limite superior da escala e resultados semelhantes aos encontrados por Contreira *et al.* (2019) em estudo com treinadores esportivos em nível estudantil no Brasil.

A SNPB é apontada por Deci e Ryan (2000) como importante pré-requisito para a promoção e manutenção do bem-estar. Estudos no contexto esportivo, ainda que, no geral direcionados à perspectiva do atleta, ratificam a teoria ao apontar estreita relação entre a SNPB e indicadores de bem-estar psicológico,

tais quais a satisfação com a vida, autoestima e vitalidade (ADIE; DUDA; NTOUMANIS, 2008; MOUTÃO *et al.*, 2015).

Quanto à PSO dos treinadores, a média dos escores demonstra percepção mais alta para os fatores de SOC e GEST, indicando que os treinadores se mostram satisfeitos e valorizam a rede de apoio composta tanto por seu superior hierárquico quanto por seus colegas de equipe. O fator de PPD apresentou média mais baixa e o maior desvio padrão da escala, indicando que a percepção de suporte relativo à remuneração e plano de carreira é uma questão relevante na qual existe maior flutuação entre os treinadores e organizações desportivas no estudo. A PSO pode revelar diferenças consideráveis, a depender da população e contexto laboral investigado. Diógenes (2012), por exemplo, em estudo com servidores públicos identificou escores significativamente inferiores para PPD, com valor da moda “1” e média próxima ao limite inferior da escala, indicando a crença generalizada desses trabalhadores de que não recebem oportunidades de ascensão profissional e chegarão ao final de suas carreiras com baixos salários. No mesmo estudo, os funcionários públicos assinalaram resposta média de $3,33 \pm 0,68$ para o fator SOB, valor superior se comparado aos treinadores do presente estudo que ficou abaixo do ponto médio da escala. O resultado sugere que características laborais presentes na atividade de treinador esportivo como: horários irregulares e não tradicionais, viagens extensas (FLETCHER; SCOTT, 2010; OLUSOGA *et al.*, 2009), não necessariamente sejam traduzidos por esses indivíduos como pressão ou carga inadequada de trabalho. Outra possível explicação remete ao perfil da motivação para o trabalho dos treinadores, predominantemente autodeterminado, que indica que esses profissionais sentem prazer na atividade laboral, que se identificam e se sentem genuinamente estimulados no trabalho (GAGNÉ; DECI, 2005).

Quando observada a forma com que o S.ORG se relaciona com o clima motivacional EMP, conforme testado no Modelo 02, identificamos que a variável latente S.ORG não apresentou impacto significativo sobre EMP, rejeitando a hipótese H2a da pesquisa. Aprofundando a discussão para a esfera das variáveis observáveis, emergem correlações significativas entre a percepção de GOD e GEST em relação à oferta de suporte social aos atletas. Já a PSM recebido esteve correlacionada com a oferta de suporte à autonomia e de

suporte social aos atletas. A oferta de materiais de qualidade e em quantidade suficiente para que os treinadores desenvolvam seu trabalho parece ser especialmente relevante quando, adicionalmente, o modelo de regressão logística 9 (MR9) indica que o aumento de uma unidade na PSM aumentou a probabilidade do clima EMP ser alto em 251%. A escassez de estudos que avaliem o impacto do S.ORG no clima motivacional em diferentes contextos limita a possibilidade de comparação dos resultados com diferentes populações. Porém, estudos indicam que diferentes dimensões de suporte organizacional podem ser especialmente relevantes, a depender do efeito e população observados, por exemplo, Natal (2011) ao estudar o impacto do S.ORG no comprometimento organizacional em uma autarquia federal, aponta as maiores correlações com a dimensão de GOD. Maciel (2010) ao analisar as relações do S.ORG com coping e bem-estar de jovens aprendizes identificou a dimensão mais relevante relacionada ao GEST.

No que tange ao fomento de um clima DIS, este esteve associado a uma redução (-0,31) em decorrência do aumento do S.ORG, confirmando a hipótese H2b. Dimensões que parecem impactar mais significativamente o fomento de um clima DIS são o suporte na PPD, com correlações negativas e significativas com o fomento de CTR e EGO. A PSM também foi correlacionada negativamente com o fomento de CTR. Ações no nível organizacional visando reduzir a expectativa de um clima DIS parecem perpassar atenção especial na política de pagamentos e plano de desenvolvimento de carreira aos treinadores. Esta sinalização é ratificada pelo MRL10 quando indica que um aumento padronizado no PPD reduz a chance do DIS ser alto em 45%.

A percepção de S.ORG provou exercer impacto positivo particularmente relevante na SNPB e esta, por sua vez impactando também de maneira significativa e positiva o fomento do clima EMP e negativa o clima DIS. Os resultados confirmam as hipóteses H3, H2c e H2d e sugere que, em geral o fato dos treinadores terem atendidas suas necessidades psicológicas básicas no esporte gera um impacto maior e mais consistente na oferta de suporte aos atletas. Esse resultado corrobora os achados de Stebbings *et al.* (2011) que, ao estudar antecedentes do comportamento de treinadores no Reino Unido, identificaram que oferecer suporte às necessidades psicológicas básicas dos

treinadores pode favorecer a criação de um ambiente menos controlador e de mais suporte à autonomia. Em direção semelhante, vale estender à reflexão também aos resultados de Gagné (2003) ao apontar que quando indivíduos tem suas necessidades psicológicas atendidas, estes são propensos a apresentarem comportamento mais pró-social, ao passo que com suas necessidades psicológicas frustradas, indivíduos tendem a exibir comportamento mais focado em si mesmos. Em outras palavras, é possível que treinadores com maiores índices de satisfação das necessidades psicológicas básicas estejam também mais propensos a se comportarem de maneira mais pró-social, considerando os “outros” na tomada de decisão e se engajando em comportamentos que maximizem o aprendizado e o bem-estar dos seus atletas

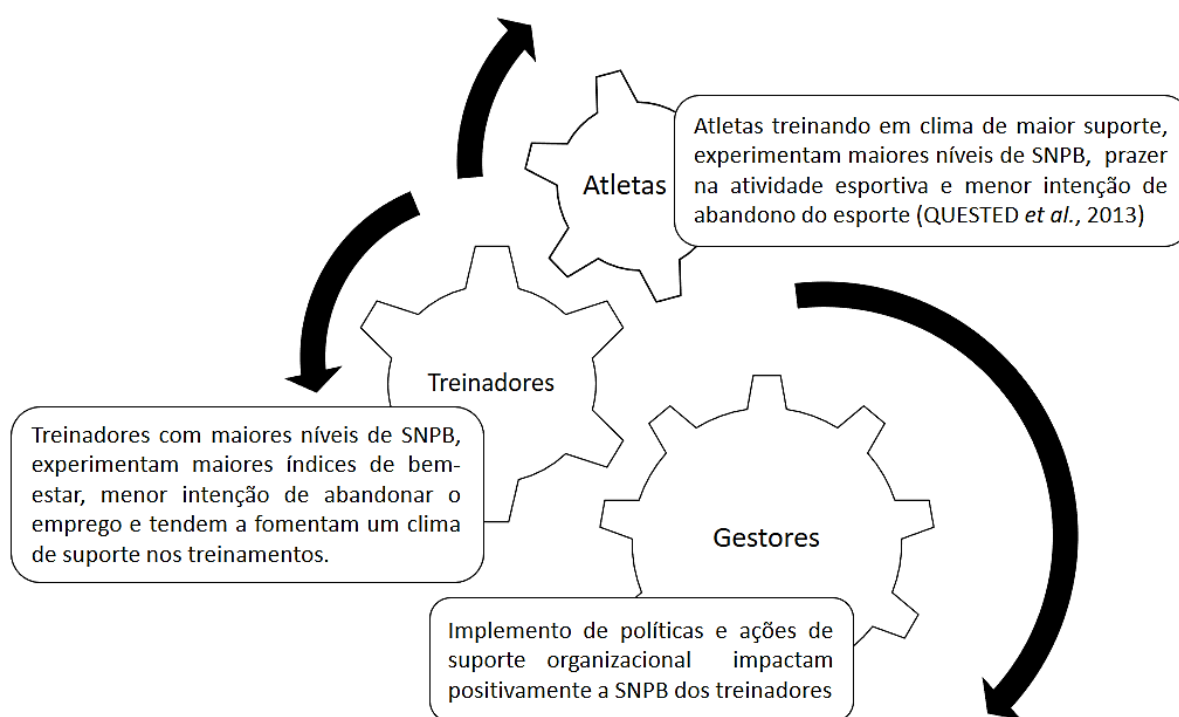
Estudos tem destacado também grande impacto exercido pelo SNPB sobre o B.E dos treinadores (QUESTED; DUDA, 2010; STEBBINGS; TAYLOR; SPRAY, 2011). Essa expectativa foi também confirmada na presente amostra, confirmando a hipótese de pesquisa H4a. Considerando as duas variáveis observáveis para B.E no presente estudo, tanto para AF-P quanto para a VIT, o fator mais fortemente correlacionada foi a percepção de suporte a AUT. Esse resultado é também consistente com o apontamento de Ryan e Frederick (1997) de que a autonomia tem especial relevância no contexto da saúde psicológica, pois não seria possível atingir o bem-estar em um contexto em que o indivíduo se sente controlado.

A SNPB também impactou forte e negativamente a I.R, confirmando a hipótese H4b e sugerindo que os treinadores que se sentem satisfeitos na atividade profissional, principalmente em AUT e REL apresentam intenção inferior de abandonar a organização esportiva na qual trabalham.

Quested *et al.* (2013) ao avaliar quase 8.000 jovens atletas em cinco países (França, Grécia, Noruega, Espanha e Inglaterra) buscaram analisar os fatores que contribuiriam para uma redução no abandono da prática esportiva. No estudo, os resultados mostraram que oferta de autonomia aos atletas conduziu à satisfação das necessidades psicológicas básicas, maior prazer na prática esportiva e menor intenção de abandono da prática esportiva. Para além, ficou confirmada invariância para os cinco países estudados. Expandindo à discussão

pode-se dizer que os dados do presente estudo somam aos esforços de Quested *et al.* (2013), no sentido de investigar os aspectos que contribuem para que os treinadores gerem o ambiente de suporte identificado como adequado para maior engajamento e permanência dos jovens na prática esportiva. Nesse sentido, de maneira complementar, os achados parecem apontar para um ciclo no qual a oferta de apoio em uma camada hierárquica superior favorece a oferta de apoio nas camadas subjacentes, gerando maiores índices de bem estar e menor intenção de abandono do emprego e/ou da prática esportiva em toda cadeia esportiva, conforme representado na Figura 13.

Figura 13 - Representação do impacto da Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas em diversos níveis da cadeia esportiva com base nos resultados do presente estudo e de Quested *et al.* (2013)



Limitações e Sugestões para Futuras Pesquisas

A opção pela utilização da perspectiva dos treinadores sobre o clima motivacional por eles criado pode representar uma limitação ao estudo, principalmente considerando questões relacionadas à desejabilidade social nas respostas. A percepção dos treinadores é particularmente relevante para o presente projeto, porém, em pesquisas futuras, sugere-se incluir ferramentas de observação e/ou comparação entre o clima motivacional relatado pelo treinador e aquele percebido pelos atletas.

A coleta de dados exclusiva com os treinadores também pode representar limitações nas possibilidades de compreensão e interpretação dos impactos do suporte organizacional na atividade desses profissionais. Como citado anteriormente, a norma de reciprocidade apontada na Teoria do Suporte Organizacional prevê que indivíduos com alta PSO estariam inclinados a retribuir empenhando esforços extras na direção do atingimento dos objetivos da organização. O aprofundamento na direção de compreender quais seriam os objetivos das organizações esportivas e, para além, qual o entendimento dos treinadores acerca desses objetivos organizacionais poderia ser particularmente promissor. A partir dessa compreensão seria possível com mais precisão identificar o alinhamento do fomento do clima motivacional com os objetivos da organização esportiva e com o comportamento dos treinadores. Sugere-se a realização de estudos futuros envolvendo abordagens qualitativas e/ou mistas e incluindo coleta de dados com gestores, com objetivo de buscar uma melhor compreensão do fenômeno.

Cabe também citar que a opção pela retirada de variáveis relacionadas à motivação de MEEs devido ao comprometimento da qualidade de ajuste, limitou a análises relacionadas à essa variável entre a população do estudo e, por consequência a avaliação das hipóteses H2e. e H2f. Sugere-se que futuros estudos se dediquem à melhor compreensão de possíveis impactos da motivação no fomento do clima motivacional de treinamentos.

Por fim, limitações são também identificadas no que tange aos instrumentos de pesquisa. A utilização de alguns instrumentos que foram originalmente formulados para atletas e adaptados para capturarem a perspectiva dos treinadores como o BNSSS e o EDMCQ-C, ainda que com precedentes e validação dos ajustes em estudos anteriores, podem se mostrar limitados em captar em detalhes as particularidades dessa população. Em particular a utilização do BNSSS, como instrumento desenvolvido especificamente para avaliar a SNPB no contexto esportivo pode refletir também em contexto específico um índice geral de satisfação na vida. Em estudos futuros, sugere-se a observação paralela dos níveis gerais de SNPB dos

treinadores e importa destacar a importância do desenvolvimento de instrumentos específicos para a perspectiva dos treinadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da presente pesquisa conclui-se que os treinadores esportivos estão sujeitos a grande variedade de fatores que podem potencialmente comprometer sua saúde mental. Nesse sentido a oferta de suporte organizacional e um perfil motivacional autodeterminado parecem representar uma barreira, mitigando impactos negativos da atividade laboral relacionados à elevação dos níveis de estresse, ansiedade, burnout, entre outros.

A análise do impacto do suporte organizacional e da satisfação das necessidades psicológicas básicas no fomento do clima motivacional de treinamentos (conforme percebido pelos treinadores), confirmou a hipótese inicial de que a oferta de apoio aos treinadores pode favorecer que estes também ofereçam mais apoio aos atletas.

Como implicações práticas, recomenda-se que gestores atuem no sentido da implantação de políticas e ações que incrementem a PSO e a SNPB dos treinadores. Nesse cenário, a SNPB parece compor um ciclo no qual a oferta de apoio em uma camada hierárquica superior favorece a oferta de apoio nas camadas subjacentes, gerando maiores índices de bem estar e menor a intenção de rotatividade.

REFERÊNCIAS

- ADIE, J. W.; DUDA, J. L.; NTOUMANIS, N. Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. **Motivation and emotion**, v. 32, p. 189-199, 2008.
- Alcaraz, S., Torregrosa, M., & Viladrich, C. (). How Coaches' Motivations Mediate Between Basic Psychological Needs and Well-Being/Ill-Being. *Res Q Exerc Sport*, 86(3), 292-302, 2015.
- ALLEN, J. B.; SHAW, S. Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: supporting coaches' psychological needs? **The Sport Psychologist**, v. 23, n. 3, p. 346-366, 2009.

- ALTFELD, S., KELLMANN, M., & CURRAN, T. Are German Coaches Highly Exhausted? A Study of Differences in Personal and Environmental Factors. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(4), 637-654. 2015.
- AMES, C. Achievement goals and adaptive motivational patterns: The role of the environment. **Motivation in sport and exercise**, p. 161-176, 1992.
- AMORIM, L. D. A. F. et al. Modelagem com equações estruturais: princípios básicos e aplicações. 2012.
- ANGELO, D. L. et al. Psychometric Properties of the Coach-Created Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire (EDMCQ-C) in a Brazilian Sample of Athletes: An ESEM Approach. **Sustainability**, v. 15, n. 6, p. 4709, 2023.
- APPLETON, P. R. et al. Initial validation of the coach-created Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire (EDMCQ-C). **Psychology of Sport and Exercise**, v. 22, p. 53-65, 2016.
- BALAGUER, I. et al. Predictores socio-contextuales y motivacionales de la intención de continuar participando: Un análisis desde la SDT en danza.(Social-contextual and motivational predictors of intentions to continue participation: A test of SDT in dance). **RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte**. doi: 10.5232/ricyde, v. 7, n. 25, p. 305-319, 2011.
- BALAGUER, I. et al. Situational and dispositional goals as predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 3, n. 4, p. 293-308, 2002.
- BALAGUER, I. et al. Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well-and ill-being of young soccer players: A longitudinal analysis. **Journal of sports sciences**, v. 30, n. 15, p. 1619-1629, 2012.
- BARRETT, J., EASON, C. M., LAZAR, R., & MAZEROLLE, S. M. Personality Traits and Burnout Among Athletic Trainers Employed in the Collegiate Setting. *J Athl Train*, 51(6), 454-459. 2016.
- BAUMAN, N. J. **The stigma of mental health in athletes: are mental toughness and mental health seen as contradictory in elite sport?**: BMJ Publishing Group Ltd and BENTZEN, M., LEMYRE, N., & KENTTÄ, G.. A comparison of high-performance football coaches experiencing high-versus low-burnout symptoms across a season of play: Quality of motivation and recovery matters. *International Sport Coaching Journal*, 4(2), 133-146. 2017.
- BENTZEN, M., LEMYRE, P.-N., KENTTÄ, G.. Changes in Motivation and Burnout Indices in High-Performance Coaches Over the Course of a Competitive Season [Article]. **Journal of Applied Sport Psychology**, 28(1), 28-48, 2016.
- BOIXADOS, M. et al. Relationships among motivational climate, satisfaction, perceived ability, and fair play attitudes in young soccer players. **Journal of applied sport psychology**, v. 16, n. 4, p. 301-317, 2004.
- BOLAND, A.; CHERRY, G.; DICKSON, R. Doing a systematic review: A student's guide. 2017.
- BOONE, H. N.; BOONE, D. A. Analyzing likert data. **Journal of extension**, v. 50, n. 2, p. 1-5, 2012.
- BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. Guilford publications, 2015.
- CACCESE, T. M., MAYERBERG, C. K. . Gender Differences In Perceived Burnout Of College Coaches. **Journal of Sport Psychology**, v. 6(3), p. 279-288., 1984.

- CANTÚ-BERRUETO, A. et al. Estilo interpersonal del entrenador, necesidades psicológicas básicas y motivación: un estudio en futbolistas universitarios mexicanos. **Revista Iberoamericana de Psicología del ejercicio y el deporte**, v. 11, n. 2, p. 263-270, 2016.
- CAPEL, S. A. Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 57(4), 321-328. 1986.
- CAPEL, S. A., SISLEY, B. L., DESERTRAIN, G. S. The relationship of role conflict and role ambiguity to burnout in high school basketball coaches. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, 9(2), 106-117. 1987.
- CENGİZ, R., AYTAN, G. K.. An Investigation Of The Relationship Between The Level Of Mobbing And Professional Burnout Among Turkish Football Trainers. / Futbol Antrenörlerinde Yildirma Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasindaki İlişkinin İncelenmesi. **Journal of Physical Education & Sports Science / Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 7(2), 116-125. 2013.
- CHEUCZUK, F. et al. Qualidade do relacionamento treinador-atleta e orientação às metas como preditores de desempenho esportivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, 2016.
- CHRONI, S. A., et al., What Stresses Coaches in Competition and Training? An Exploratory Inquiry. *International Journal of Coaching Science*, 7(1), 25-39. 2013
- CIVELEK, M. E. Essentials of structural equation modeling. **Essentials of Structural Equation Modeling (2018)**, 2018.
- COHEN, J. Statistical power analysis. **Current directions in psychological science**, v. 1, n. 3, p. 98-101, 1992.
- COHEN, S.; KAMARCK, T.; MERMELSTEIN, R. Perceived stress scale (PSS). **J Health Soc Beh**, v. 24, p. 285, 1983.
- CONTREIRA, A. R. et al. Basic psychological needs and sports satisfaction among Brazilian athletes and coaches: the mediating role of the dyadic relationship. **Frontiers in psychology**, v. 10, p. 2543, 2019.
- DA FONSECA, J. J. S. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. João José Saraiva da Fonseca, 2002.
- DALE, J., WEINBERG, R. S. The relationship between coaches' leadership style and burnout. *The sport psychologist*, 3(1), 1-13, 1989.
- DECI, E. L.; OLAFSEN, A. H.; RYAN, R. M. Self-determination theory in work organizations: The state of a science. **Annual review of organizational psychology and organizational behavior**, v. 4, p. 19-43, 2017.
- DECI, E. L.; RYAN, R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological inquiry**, v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.
- _____. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. Springer Science & Business Media, 2013. ISBN 1489922717.
- DEFREESE, J. D., MIHALIK, J. P. Work-Based Social Interactions, Perceived Stress, and Workload Incongruence as Antecedents of Athletic Trainer Burnout. **J Athl Train**, 51(1), 28-34. 2016
- DIAS, C., CRUZ, J. F., FONSECA, A. M. Emoções, "stress", ansiedade e "coping": estudo qualitativo com treinadores de nível internacional. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, 24(3), 331-342. 2010.
- DIÓGENES, L. C. Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. 2012.

- DOS SANTOS, N. R. et al. The multidimensional work motivation scale: psychometric studies in Portugal and Brazil. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, 2022.
- DORREL, B., SYMONDS, M. L., LAMMERT, J. Role strain in dual role collegiate athletic trainers. **MO J Health Phys Educ Rec Dance**, 24, 40-54, 2014
- DUDA, J. L.; APPLETON, P. R. Empowering and disempowering coaching climates: Conceptualization, measurement considerations, and intervention implications. In: (Ed.). **Sport and exercise psychology research**: Elsevier, 2016. p.373-388.
- DUDA, J. L.; BALAGUER, I. Coach-created motivational climate. 2007.
- EISENBERGER, R. et al. Perceived organizational support. **Journal of Applied psychology**, v. 71, n. 3, p. 500, 1986.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L. Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565. 2002.
- FERNANDES, A. A. T. et al. Leia este artigo se você quiser aprender regressão logística. **Revista de Sociologia e Política**, v. 28, 2021.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: an extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229, 2012.
- FLETCHER, D.; SCOTT, M. Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. **Journal of sports sciences**, v. 28, n. 2, p. 127-137, 2010.
- Flores-Rodríguez, J., et. al., Burnout: Intervención aplicada a un entrenador durante la competición [Burnout. Intervention applied to a coach during the competition]. **Rev. psicol. deport**, 26(supl.4), 99-103, 2017.
- FREY, M. College Coaches' Experiences With Stress--"Problem Solvers" Have Problems, Too [Article]. **Sport Psychologist**, 21(1), 38-57, 2007.
- GALINHA, I. C.; PAIS-RIBEIRO, J. L. Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II–Estudo psicométrico. **Análise psicológica**, p. 219-227, 2005.
- GALINHA, I. C.; PEREIRA, C. R. ESTEVES, F. Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo-PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. **Psicologia**, v. 28, n. 1, p. 53-65, 2014.
- GAGNÉ, M. The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. **Motivation and emotion**, v. 27, p. 199-223, 2003.
- GAGNÉ, M.; DECI, E. L. Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational behavior**, v. 26, n. 4, p. 331-362, 2005.
- GANO-OVERWAY, L. A. et al. Achievement goal perspectives, perceptions of the motivational climate, and sportspersonship: Individual and team effects. **Psychology of sport and exercise**, v. 6, n. 2, p. 215-232, 2005.
- GENCAY, S.; GENCAY, O. A. Burnout among judo coaches in Turkey. **Journal of occupational health**, p. 1107180193-1107180193, 2011.
- GEORGIOS, K., NIKOLAOS, A. An Investigation of a Model of Personal-Situational Factors, Stress and Burnout in Track and Field Coaches. **Journal of Physical Education & Sport**, 12(3), 343-349, 2012.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. EDITORA ATLAS S.A, 1991.
- GILLET et al. The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction

and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460. 2013.

GÓMEZ-LÓPEZ, M. et al. Effects of motivational climate on fear of failure and anxiety in teen handball players. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 2, p. 592, 2020.

GOMEZ-BAYA, D., LUCIA-CASADEMUNT, A. M. A self-determination theory approach to health and well-being in the workplace: Results from the sixth European working conditions survey in Spain. **Journal of Applied Social Psychology**, 48(5), 269-283, 2018.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2009. ISBN 8577805344.

GORDON, D. *Coaching science*. Learning Matters, 2009.

GOULD, D. et al. A survey of US Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness. **The sport psychologist**, 16(3), 229-250, 2002

HASSMÉN, P. et al., Burnout symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years. **International Journal of Sports Science & Coaching**, 14(4), 431-443, 2019.

HENDRIX, A. E., ACEVEDO, E. O. An Examination of Stress and Burnout in Certified Athletic Trainers at Division I-A Universities [Article]. **Journal of Athletic Training (National Athletic Trainers' Association)**, 35(2), 139, 2000.

HENNING, J. M., & WEIDNER, T. G. Role strain in collegiate athletic training approved clinical instructors. **Journal of Athletic Training**, 43(3), 275-283, 2008.

HJÄLM, S., KENTTÄ, G., HASSMÉNAN, P., & GUSTAFSSON, H.). Burnout Among Elite Soccer Coaches [Article]. **Journal of Sport Behavior**, 30(4), 415-427, 2007.

HUDSON, J., DAVISON, G., ROBINSON, P. Psychophysiological and stress responses to competition in team sport coaches: An exploratory study. **Scandinavian journal of medicine & science in sports**, 23(5), e279-e285, 2013.

JIMENEZ, A. V. et al. Relación entre situaciones generadoras de estrés, burnout y afrontamiento en entrenadores deportivos/Relation between stress-generating situations, burnout and coping in sports coaches. **Revista de psicología del deporte**, v. 28, n. 2, p. 161, 2019.

KANIA, M. L., MEYER, B. B., EBERSOLE, K. T. Personal and environmental characteristics predicting burnout among certified athletic trainers at National Collegiate Athletic Association institutions. **J Athl Train**, 44(1), 58-66. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-44.1.58>, 2009.

KELLEY, B. C. A model of stress and burnout in collegiate coaches: Effects of gender and time of season. **Research quarterly for exercise and sport**, v. 65, n. 1, p. 48-58, 1994.

KELLEY, B. C.; EKLUND, R. C.; RITTER-TAYLOR, M. Stress and burnout among collegiate tennis coaches. **Journal of sport and exercise psychology**, v. 21, n. 2, p. 113-130, 1999.

KELLEY, B. C., & GILL, D. L.. An examination of personal/situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teacher-coaches. / Etude des variables personnelles et situationnelles, de l'appréciation du stress et du surmenage chez

- des enseignants entraîneurs universitaires. **Research Quarterly for Exercise & Sport**, 64(1), 94-102. 1993
- KELLMANN, M., ALTFELD, S., & MALLETT, C. J.. Recovery–stress imbalance in Australian Football League coaches: A pilot longitudinal study. **International Journal of Sport and Exercise Psychology**, 14(3), 240-249. 2016
- KILO, R. A.; HASSMÉN, P. Burnout and turnover intentions in Australian coaches as related to organisational support and perceived control. **International Journal of Sports Science & Coaching**, v. 11, n. 2, p. 151-161, 2016.
- KUBAYI, A. Burnout and paths to turnover intentions among South African Sport Coaches. **Montenegrin Journal of Sports Science and Medicine**, v. 7, n. 2, p. 43, 2018.
- KUBAYI, A. Burnout and Paths to Turnover Intentions among South African Sport Coaches. **Montenegrin Journal of Sports Science & Medicine**, 7(2), 43-47.
- KURTESSIS, J. N. et al., C. S. Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. **Journal of Management**, Vol. 43, 1854–1884. 2015.
- KÜTTEL, A.; LARSEN, C. H. Risk and protective factors for mental health in elite athletes: A scoping review. **International Review of Sport and Exercise Psychology**, v. 13, n. 1, p. 231-265, 2020.
- LABORDE, S. et al.. The light quartet: Positive personality traits and approaches to coping in sport coaches. **Psychology of Sport and Exercise**, 32, 67-73, 2017.
- LABRAGUE, L. J.; DE LOS SANTOS, J. A. COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. **Journal of nursing management**, v. 28, n. 7, p. 1653-1661, 2020.
- LEE, H., WASCHE, H.. Analyzing the Components of Emotional Competence of Football Coaches: A Qualitative Study from the Coaches' Perspective. 6(4). 2018.
- LEE, Y. H., CHELLADURAI, P. Affectivity, Emotional Labor, Emotional Exhaustion, and Emotional Intelligence in Coaching. **Journal of Applied Sport Psychology**, 28(2), 170-184. 2016.
- LEE, Y. H., CHELLADURAI, P. Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. **European Sport Management Quarterly**, 18(4), 393-412, 2018.
- LUBANS, D. et al. Physical activity for cognitive and mental health in youth: a systematic review of mechanisms. **Pediatrics**, v. 138, n. 3, 2016.
- Lúcia de Mello Santiago, M., et al. Síndrome de burnout em treinadores brasileiros de voleibol de alto rendimento. **Revista de Psicologia del Deporte**, 25(2), 0281-0288, 2016.
- MACCALLUM, R. C.; AUSTIN, J. T. Applications of structural equation modeling in psychological research. **Annual review of psychology**, v. 51, 2000.
- MALINAUSKAS, R., MALINAUSKIENE, V., DUMCIENE, A.. Burnout and perceived stress among university coaches in Lithuania. *J Occup Health*, 52(5), 302-307. 2010.
- MASLACH, C., JACKSON, S. E., & LEITER, M. P. *MBI: Maslach burnout inventory*. 1996
- MASLACH, C., JACKSON, S. E., LEITER, M. P., SCHAUFELI, W. B., SCHWAB, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. Vol. 21).
- MASLACH, C. et al. Maslach burnout inventory (Vol. 21, pp. 3463–3464). **Consulting Psychologists**, 1986.

- MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **Maslach burnout inventory**. Scarecrow Education, 1997.
- MATUD, M. P. Gender differences in stress and coping styles. *Personality and individual differences*, 37(7), 1401-1415, 2004.
- MAZEROLLE, S. M. et al., An assessment of burnout in graduate assistant certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 47(3), 320-328, 2012.
- MCDONALD, R. P. Comments on DJ Bartholomew," Foundations of factor analysis: Some practical implications." **British Psychological Society**. 1985.
- MCMAHAN, E. A.; ESTES, D. Measuring lay conceptions of well-being: The beliefs about well-being scale. **Journal of Happiness Studies**, v. 12, p. 267-287, 2011.
- MCNEILL, K., DURAND-BUSH, N., LEMYRE, P.N. Thriving, depleted, and at-risk Canadian coaches: Profiles of psychological functioning linked to self-regulation and stress. **International Sport Coaching Journal**, 5(2), 145-155, 2018.
- MOEN, F., BENTZEN, M., & MYHRE, K. The role of passion and affect in enhancing the understanding of coach burnout. **International Journal of Coaching Science**, 12(1), 2018.
- MOOLA, S. et al. Chapter 7: Systematic reviews of etiology and risk. **Joanna briggs institute reviewer's manual. The Joanna Briggs Institute**, v. 5, 2017.
- MOULDS, K, et al. Coach-created motivational climate ratings differentiate between dropout and continuation in Australian youth swimming. **International Journal of Sports Science & Coaching**, p. 17479541231174806, 2023.
- MOUTÃO, J. et al. O papel de mediação das necessidades psicológicas na associação entre o suporte de autonomia e o bem-estar psicológico em praticantes de fitness. **Motricidade**, v. 11, n. 2, p. 29p-40p, 2015.
- NICHOLLS, J. G. Achievement motivation: conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. **Psychological review**, v. 91, n. 3, p. 328, 1984.
- NIKOLAOS, A. An examination of a burnout model in basketball coaches. **Journal of Physical Education & Sport**, 12(2), 171-179, 2012.
- OLUSOGA, P. et al. Stress in elite sports coaching: Identifying stressors. **Journal of applied sport psychology**, v. 21, n. 4, p. 442-459, 2009.
- OLUSOGA, P., BUTT, J., MAYNARD, I., HAYS, K. Stress and coping: A study of world class coaches. **Journal of applied sport psychology**, 22(3), 274-293, 2010.
- OLUSOGA, P., & KENTTÄ, G. Desperate to Quit: A Narrative Analysis of Burnout and Recovery in High-Performance Sports Coaching [Article]. **Sport Psychologist**, 31(3), 237-248, 2017.
- ORTQVIST, D., & WINCENT, J. Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13, 399-422, 2006.
- OLYMPIOU, A.; JOWETT, S.; DUDA, J. L. The psychological interface between the coach-created motivational climate and the coach-athlete relationship in team sports. **The sport psychologist**, v. 22, n. 4, p. 423-438, 2008.
- PAGE, M. J., MCKENZIE, J. E., & HIGGINS, J. P. T.. Tools for assessing risk of reporting biases in studies and syntheses of studies: a systematic review. **BMJ Open**, 8(3), 2018.
- PASTORE, D. L., & JUDD, M. R., Burnout in coaches of women's team sports. **Journal of Physical Education, Recreation & Dance**, 63(5), 74-79, 1992.

- PASTORE, D. L., & JUDD, M. R. Gender Differences in Burnout Among Coaches of Women's Athletic Teams at 2-Year Colleges [Article]. **Sociology of Sport Journal**, 10(2), 205-212, 1993.
- PATEL, V. et al. The Lancet Commission on global mental health and sustainable development. **The lancet**, v. 392, n. 10157, p. 1553-1598, 2018.
- PELLETIER, L. G. et al. Validation of the revised sport motivation scale (SMS-II). **Psychology of sport and exercise**, v. 14, n. 3, p. 329-341, 2013.
- PILATI, R.; LAROS, J. A. Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 23, p. 205-216, 2007.
- PORRITT, K.; GOMERSALL, J.; LOCKWOOD, C. JBI's systematic reviews: study selection and critical appraisal. **AJN The American Journal of Nursing**, v. 114, n. 6, p. 47-52, 2014.
- QUESTED, E.; DUDA, J. L. Exploring the social-environmental determinants of well-and ill-being in dancers: A test of basic needs theory. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 32, n. 1, p. 39-60, 2010.
- QUESTED, E. et al. Intentions to drop-out of youth soccer: A test of the basic needs theory among European youth from five countries. **International Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 11, n. 4, p. 395-407, 2013.
- RAEDEKE, T. D. Coach Commitment and Burnout: A One-Year Follow-Up. **Journal of Applied Sport Psychology**, 16(4), 333-349, 2004
- RAEDEKE, T. D., & GRANZYK, T. L. Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective [Article]. **Journal of Sport & Exercise Psychology**, 22(1), 85, 2000.
- REINBOTH, M.; DUDA, J. L.; NTOUMANIS, N. Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. **Motivation and emotion**, v. 28, n. 3, p. 297-313, 2004.
- REARDON, C. L., et. al. Mental health in elite athletes: International Olympic Committee consensus statement. **Br J Sports Med**, 53(11), 667-699, 2019.
- RICHARDS, K. A. R, Understanding differences in role stressors, resilience, and burnout in teacher/coaches and non-coaching teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 33(3), 383-402. 2014
- RICE, Simon M. et al. The mental health of elite athletes: A narrative systematic review. **Sports medicine**, v. 46, p. 1333-1353, 2016.
- RIDWAN, M; MULYANI, S. R; ALI, H. Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. **Systematic Reviews in Pharmacy**, v. 11, n. 12, 2020.
- ROBBINS, J. E., GILBERT, J. N., CLIFTON, A. M. Coaching Stressors in a Division II Historically Black University. **Journal of Intercollegiate Sport**, 8(2), 183-205, 2015.
- ROCCHI, M.; PELLETIER, L. G. The antecedents of coaches' interpersonal behaviors: The role of the coaching context, coaches' psychological needs, and coaches' motivation. **Journal of sport and exercise psychology**, v. 39, n. 5, p. 366-378, 2017.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 141-166, 2001.
- RYAN, R. M.; FREDERICK, C. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. **Journal of personality**, v. 65, n. 3, p. 529-565, 1997.

- RYNNE, S. B.; MALLETT, C. J.; RABJOHNS, M. W. High performance coaching: Demands and development. In: (Ed.). **The psychology of sports coaching**: Routledge, 2016. p.114-127. ISBN 1315689219.
- ROMERO, M. G. et al. Role strain, part 1: experiences of athletic trainers employed in the professional sports setting. **Journal of Athletic Training**, 53(2), 184-189, 2018.
- ROMERO, M. G., Role strain, part 2: perceptions among athletic trainers employed in the professional practice setting. **Journal of Athletic Training**, 53(2), 190-201, 2018.
- RYNNE, S. B., MALLETT, C. J., RABJOHNS, M. W. High performance coaching: demands and development. **The psychology of sports coaching: Research and practice**, 114-126, 2017.
- SANTOS, C. M. D. C.; PIMENTA, C. A. D. M.; NOBRE, M. R. C. The PICO strategy for the research question construction and evidence search. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 15, p. 508-511, 2007.
- SAQUERO, A., JAIME, G. L., ORTÍN, F. Relación entre el síndrome de burnout, niveles de optimismo, edad y experiencia profesional en entrenadoras y entrenadores de gimnasia rítmica. **Journal of Sport & Health Research**, 10, 79-90, 2018.
- SAS-NOWOSIELSKI, K., SZÓSTAK, W., HERMAN, E. What makes coaches burn out in their job? Prevalance and correlates of coaches' burnout in Poland. **International Journal of Sports Science & Coaching**, 13(6), 874-882. 2018.
- SCHMIDT, S., ROESLER, U., KUSSEROW, T., RAU, R. Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. **European Journal of Work and Organizational Psychology of Men & Masculinity**, 91 – 106, 2014.
- SISLEY, B. L., CAPEL, S. A., DESERTTRAIN, G. S. Preventing burnout in teacher/coaches. **Journal of Physical Education, Recreation & Dance**, 58(8), 71-75, 1987.
- STILGER, V. G., ETZEL, E. F., LANTZ, C. D. Life-Stress Sources and Symptoms of Collegiate Student Athletic Trainers Over the Course of an Academic Year [Article]. **Journal of Athletic Training (National Athletic Trainers Association)**, 36(4), 401, 2001.
- STEBBINGS, J.; TAYLOR, I. M.; SPRAY, C. M. Antecedents of perceived coach autonomy supportive and controlling behaviors: Coach psychological need satisfaction and well-being. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 33, n. 2, p. 255-272, 2011.
- SUNGU, L. J.; WENG, Q. D.; KITULE, J. A. When organizational support yields both performance and satisfaction: The role of performance ability in the lens of social exchange theory. **Personnel Review.**, p. 1410 - 1428, 2019.
- TAVARES, M. A. et al. Relação treinador-atleta ea experiência positiva de jovens no esporte extracurricular. **Cuadernos de Psicología del Deporte**, v. 21, n. 1, p. 146-161, 2021.
- TAVARES, M. A., FONSECA, S., LOPES, A., GALATTI, L. R., & REVERDITO, R. S. Relação treinador-atleta ea experiência positiva de jovens no esporte extracurricular. **Cuadernos de Psicología del Deporte**, 21(1), 146-161, 2021.
- THELWELL, R. C., WESTON, N. J., GREENLEES, I. A., & HUTCHINGS, N. V. Stressors in elite sport: A coach perspective. **Journal of sports sciences**, 26(9), 905-918, 2008.

- TOLUKAN, E. Relationship between Emotional Labor Behavior and Burnout Level of Football Coaches. **International Journal of Higher Education**, 8(2), 7-15, 2019.
- TAMAYO, M. R. et al. **Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP)**. 52a Reunião Anual da SBPC. Brasília: SBPC 2000.
- TASHMAN, L. S.; TENENBAUM, G.; EKLUND, R. The effect of perceived stress on the relationship between perfectionism and burnout in coaches. **Anxiety Stress Coping**, v. 23, n. 2, p. 195-212, 2010.
- Vealey, R. S., Udry, E. M., ZIMMERMAN, V., & SOLIDAY, J. Intrapersonal and Situational Predictors of Coaching Burnout. **Journal of Sport & Exercise Psychology**, 14(1), 40-58, 1992.
- VAZOU, S.; NTOUMANIS, N.; DUDA, J. L. Predicting young athletes' motivational indices as a function of their perceptions of the coach-and peer-created climate. **Psychology of sport and exercise**, v. 7, n. 2, p. 215-233, 2006.
- VIKRAM PATEL, et al. The Lancet Commission on global mental health and sustainable development. **The Lancet**, 392(10157), 11553-11598, 2018.
- WAGSTAFF, C., Hings, R., LARNER, R., & FLETCHER, D. Psychological Resilience's Moderation of the Relationship Between the Frequency of Organizational Stressors and Burnout in Athletes and Coaches [Article]. **Sport Psychologist**, 32(3), 178-188, 2018.
- WALKER, N. A., & BOPP, T. The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. **Journal of Workplace Rights**, 15(1), 2011.
- WESTFALL, S., MARTIN, E. M., GOULD, D. The Association Between the Coach-Athlete Relationship and Burnout Among High School Coaches [Article]. **Journal of Sport Behavior**, 41(1), 107-126, 2018.
- WATSON, D.; CLARK, L. A.; TELLEGEN, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. **Journal of personality and social psychology**, v. 54, n. 6, p. 1063, 1988.
- WHO, W. H. O. Comprehensive mental health action plan 2013–2030. 2021
- YAMAKAWA, E. K., et al. Comparing the bibliographic management softwares: Mendeley, EndNote and Zotero. **Transinformação**, 26(2), 167-176. 2014.
- ZANETTI, M. C. et al. Efeito de um programa de apoio às necessidades psicológicas básicas sobre os comportamentos pró e anti-sociais na educação física escolar. **Cuadernos de Psicología del Deporte**, v. Vol 19(2), p. 70-82, 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ESTRATÉGIA DE BUSCA NAS BASES DE DADOS

Base de Dados	Resultados	Palavras-chave
PUBMED	1229	((((sport) OR Sports) OR Athletics) OR Athletic)) AND (((Coach) OR Coaches) OR Coaching) OR Trainer) OR athletic instructor)) AND (((((((((((((((Mental Health) OR Health, Mental) OR Burnout, Psychological) OR Burnout, Professional) OR Stress, Psychological) OR Psychological Stress) OR Psychological Stresses) OR Stresses, Psychological) OR Stress, Psychologic) OR Psychologic Stress) OR Stressor Psychological) OR Emotional Stress) OR

		Stress, Emotional) OR Emotion) OR Emotions) OR Feeling) OR Feelings) OR Quality of Life)
SPORTDISCUS	2.041	COACHES (Athletics) OR ATHLETIC coaches OR COACHES OR PLAYING coaches OR ATHLETICS – Coaching OR COACHING (Athletics) OR ATHLETIC trainers OR TRAINERS (Athletics) OR TRAINERS, Athletic OR athletic instructor OR INSTRUCTOR MENTAL health OR EMOTIONAL health OR ATHLETES -- Mental health OR BURN out (Psychology) OR Burnout OR STRESS (Psychology) -- Physiological aspects OR PHYSIOLOGICAL stress OR STRESS management OR STRESS – Management OR STRESS management -- Psychological aspects OR EMOTIONS (Psychology) OR HUMAN emotions OR QUALITY of life OR LIFE quality OR QOL (Quality of life) SPORTS OR ATHLETICS OR SPORT OR ATHLETIC
SCIELO - INGLÊS	16	((Coach) OR (Coaches) OR (Coaching) OR (Trainer) OR (athletic instructor)) AND ((Mental Health) OR (Health, Mental) OR (Burnout, Psychological) OR (Burnout Syndrome) OR (Burn-out) OR (Burn out) OR (Psychological Burn-out) OR (Burn-out) OR (Burn out) OR (Burnout) OR (Psychological Burn-out) OR (Burn-out Psychological) OR (Psychological Burn out) OR (Burnout, Professional) OR (Professional Burnout) OR (Occupational Burnout) OR (Burnout, Occupational) OR (Career Burnout) OR (Burnout, Career) OR (Stress, Psychological) OR (Psychological Stress) OR (Psychological Stresses) OR (Stresses, Psychological) OR (Stress, Psychologic) OR (Psychologic Stress) OR (Stressor, Psychological) OR (Psychological Stressor) OR (Psychological Stressors) OR (Stressors, Psychological) OR (Emotional Stress) OR (Stress, Emotional) OR (Emotions) OR (Emotion) OR (Feelings) OR

		(Feeling) OR (Quality of Life)) AND ((Sports) OR (Sport) OR (Athletics) OR (Athletic))
SCIELO - ESPANHOL	7	((Salud Mental) OR (Burnout) OR (Agotamiento Psicológico) OR (Agotamiento Psíquico) OR (ESTRES EMOCIONAL) OR (Estrés Psicológico) OR (Angustia) OR (Estresor Psicológico) OR (Estresores Psicológicos) OR (Estrés Emocional) OR (Estrés Vital) OR (Factor Estresante Psicológico) OR (Factores Estresantes Psicológicos) OR (Padecimiento Mental) OR (Sufrimientos) OR (Tribulaciones) OR (ESTRES EN EL PUESTO DE TRABAJO) OR (Estresse Ocupacional) OR (Estreses Profesionales) OR (Estrés Profesional) OR (Estrés Relacionado a la Profesión) OR (Estrés Relacionado con el Trabajo) OR (Estrés del Puesto de Trabajo) OR (Calidad de Vida) OR (Calidad de Vida Relacionada con la Salud) OR (Emociones)) AND ((Entrenador) OR (Entrenadores) OR (instructor desportivo)) AND ((Deportes) OR (Deporte) OR (Actividad Deportiva) OR (Actividades Deportivas))
SCIELO PORTUGUES	24	((Saúde Mental) OR (Sentimento) OR (Sentimentos) OR (emoções) OR (emoção) OR (Emocoes) OR (qualidade de vida) OR (Estresses do Ambiente de Trabalho) OR (Estresses Relacionados à Profissão) OR (Estresses Relacionados ao Ambiente de Trabalho) OR (Estresses Profissionais) OR (Estresses Ocupacionais) OR (Estresse Relacionado à Profissão) OR (Estresse Relacionado ao Trabalho) OR (Estresse Laboral) OR (ESTRESSE PROFISSIONAL) OR (Sofrimentos) OR (Sofrimento Psíquico) OR (Sofrimento Mental) OR (Fatores de Estresse Psicológico) OR (Estresse Emocional) OR (Burnout) OR (Burn-out) OR (Esgotamento Psicológico) OR (Síndrome do Esgotamento) OR (stress) OR (Estresse Psicológico) OR (Agente de Estresse) OR (Psicológico) OR (Angústia)) AND ((Esportes) OR (desporto) OR (esporte) OR (Desportos) OR

		(Desportes) OR (Atividades Esportivas)) AND ((Treinador) OR (instrutor esportivo) OR (técnico esportivo) OR (técnico) OR (treinadores))
PORTAL BVS	972	(tw:((tw:(Coach)) OR (tw:(Coaches)) OR (tw:(Coaching)) OR (tw:(Trainer)) OR (tw:(athletic instructor)))) AND (tw:((tw:(sport)) OR (tw:(sports)) OR (tw:(Athletics)) OR (tw:(Athletic)))) AND (tw:((tw:(Mental Health)) OR (tw:(Health, Mental)) OR (tw:(Burnout, Psychological)) OR (tw:(Burnout, Professional)) OR (tw:(burnout)) OR (tw:(Stress, Psychological)) OR (tw:(Psychological Stress)) OR (tw:(Psychological Stresses)) OR (tw:(Stresses, Psychological)) OR (tw:(Stress, Psychologic)) OR (tw:(Psychologic Stress)) OR (tw:(Stress)) OR (tw:(Stressor Psychological)) OR (tw:(Emotional Stress)) OR (tw:(Stress, Emotional)) OR (tw:(Emotion)) OR (tw:(Emotions)) OR (tw:(Feeling)) OR (tw:(Feelings))))
EMBASE	618	'sports and sport related phenomena'/exp OR 'sport'/exp AND 'athletic trainer'/exp OR 'coach'/exp AND 'mental health'/exp OR 'burnout'/exp OR 'professional burnout'/exp OR 'mental stress'/exp OR 'stress'/exp OR 'emotion'/exp OR 'quality of life'/exp
PSYCNET	84	{MENTAL HEALTH} OR {Occupational Stress} OR {Occupational STRESS} OR {Psychological STRESS} OR {STRESS} OR {STRESS Management} OR {STRESS Reactions} OR {Depression (EMOTION)} OR {EMOTIONal Disturbances} OR {Psychological Needs} OR {Emotional Responses} OR {EMOTIONal States} OR {EMOTIONS} OR {Expressed EMOTION} OR {QUALITY OF LIFE} OR {Well Being} AND Index Terms: {SPORTs} OR {SPORT} AND Index Terms: {Sports Coaching} OR {COACHes} OR {COACHing} OR {athletic trainer} OR {athletic instructor}

12	Hjälrm et al. (2007)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
13	Gencay & Gencay (2011)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
14	Kubayi (2018)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	NC	N	S	S			O autor não identifica com clareza os fatores de confusão e possíveis estratégias para lidar com os mesmos
15	Malinauskas, et al. (2010)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
16	Kilo & Hassmén (2016)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
17	Pastore & Judd (1992)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	N	N	S	S			O autor não identifica os fatores de confusão e possíveis estratégias para lidar com os mesmos
18	Flores-Rodríguez, et al. (2017)	Checklist for Case Reports	S	N	S	S	S	S	NC	S			O histórico do paciente não é apresentado em detalhes. Não apresentado com clareza nenhum evento adverso ou efeito colateral da intervenção. Faz-se importante destacar que a intervenção não envolveu uso de medicações, caso em que efeitos colaterais poderiam ser mais frequentemente observados
19	Hassmén et. al. (2019)	Checklist for Case Series	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	
20	Bentzen, et al. (2015)	Checklist for Case Series	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
21	Raedeke (2010)	Checklist for Case Series	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
22	Robbins et al. (2015)	Checklist for Qualitative Research	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
23	Frey (2007)	Checklist for Qualitative Research	S	S	S	S	S	S	S	S	NC	S	O autor não apresenta claramente o procedimento de aprovação por comite de etica ou órgão semelhante
24	Olusoga & Kenttä (2017)	Checklist for Qualitative Research	S	S	S	S	S	S	S	S	NC	S	Os autores mencionam que o estudo foi aprovado pelo comitê de ética e aplicação do consentimento informado, porém sem comprovação com número de protocolo.
25	Dias et al. (2010)	Checklist for Qualitative Research	S	S	S	S	S	S	S	S	NC	S	Os autores mencionam que o estudo foi aprovado pelo Conselho Científico do Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho (Portugal) e por outro órgão sem mencionar o protocolo numérico para consulta.

[illegible]

42	Kellmanna et al.(2015)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	N	S	S	S	S	N	N	N			
43	Saquero et al. (2018)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
44	Jimenez et al. (2019)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
45	Tolukan (2019)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
46	Henning & Weidner (2008)	Checklist for Analytical Cross Sectional Studies	S	S	S	S	S	S	S	S			
47	Dorrel et al. (2014)	Cross Sectional	S	S	NC	S	S	S	S	S	--	--	Os autores declaram que adaptações das esclãs, mas não fica claro algum relato da validade da adaptação ou garantia de sua medida.
48	Romero et al. (2018)	Cross Sectional	N	S	S	S	S	S	S	S	--	--	O critério de exclusão dos participantes não é claramente definido, pois é oposto ao critério de inclusão. Informações sobre os critérios de seleção da amostra podem ser importantes para possível generalização dos resultados.
49	Romero et al. (2018)	Qualitative	NC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	É necessário considerar que na publicação anterior (parte 1) há menção no resumo sobre a utilização de métodos mistos, relacionando a perspectiva filosófica-teórica sobre o assunto e o método de pesquisa empregado. porém não é explicito no texto. Ademais, apesar de publicações separadas, o delineamento tenta cumprir os objetivos levantados para métodos mistos.
50	Santiago et al. (2016)	Qualitative	NC	S	S	S	S	NC	NC	S	S	S	Não é clara a relação entre a perspectiva filosófica-teórica e o método de pesquisa empregado. Não fica clara uma menção que localize cultural ou teoricamente o pesquisador, assim como não é evidenciado a possível influência do pesquisador no estudo
51	Kelley et al. (1999)	Cross Sectional	N	S	S	S	S	S	S	S	--	--	Não foi relatado o critério de inclusão dos participantes
52	Olusoga et al. (2010)	Qualitative	NC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	É mencionada concepção teórica, mas não uma adoção de paradigma filosófico. Não é clara ou explícita a concepção filosófica em que os pesquisadores articulam o estudo qualitativo. Adoção de paradigmas poderia fornecer indícios do ponto de partida para compreensão de como os

													autores interpretaram os dados e conduziram a pesquisa.
53	Olusoga et al. (2009)	Qualitative	NC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	É mencionada concepção teórica, mas não uma adoção de paradigma filosófico. Não é clara ou explícita a concepção filosófica em que os pesquisadores articulam o estudo qualitativo. Adoção de paradigmas poderia fornecer indícios do ponto de partida para compreensão de como os autores interpretaram os dados e conduziram a pesquisa.
54	Thelwell et al. (2008)	Qualitative	NC	S	S	S	S	NC	NC	S	S	S	É mencionada concepção teórica, mas não uma adoção de paradigma filosófico. Não é clara ou explícita a concepção filosófica em que os pesquisadores articulam o estudo qualitativo. Adoção de paradigmas poderia fornecer indícios do ponto de partida para compreensão de como os autores interpretaram os dados e conduziram a pesquisa. Não fica claro no estudo menção sobre a localização cultural ou teórica do pesquisador, assim como também não é mencionada a possível influência do pesquisador no estudo. Esses fatores poderiam evidenciar potenciais influências do pesquisador no estudo durante as análises e interpretações
55	Westfall et al. (2018)	Cross Sectional	NC	S	S	S	S	NC	S	S	--	--	Não é claro o critério de inclusão e exclusão dos participantes. Apesar de identificar possíveis variáveis intervenientes, não é evidenciado se os autores adotaram estratégias para lidar com esses fatores.
56	Tashman et al. (2010)	Cross Sectional	NC	S	S	S	S	S	S	S	--	--	Não é claro o critério de inclusão e exclusão dos participantes. Não obstante, foram cumpridos os demais critérios do checklist.
57	Moen et al. (2018)	Cross Sectional	NC	S	S	S	S	N	S	S	--	--	São declarados critérios de inclusão, porém não é claro o critério de exclusão dos participantes. Apesar de identificar um possível fator de confusão (auto relatos podem não refletir com precisão as variáveis em estudo), os autores não adotaram estratégia para lidar com esse fator (combinar métodos quantitativos e qualitativos).
58	Dale & Weinberg (1998)	Cross Sectional	NC	S	S	NC	S	S	S	S	--	--	Não são claros os critérios de inclusão e exclusão dos participantes. O estudo não deixa claro se os participantes foram incluídos no estudo com base em um critério ou definição específica.

67	Allen & Shaw (2009)	Qualitative	NC	S	S	S	S	NC	NC	S	S	S	O estudo faz menção a uma perspectiva teórica, mas não se apoia em uma perspectiva filosófica para basear o método de pesquisa empregado. A ausência de uma perspectiva filosófica não deixa claro ao leitor quais são as premissas utilizadas para coleta e interpretação dos dados. Não há menção sobre a localização cultural ou teórica do pesquisador, assim como não é evidenciado a possível influência do pesquisador no estudo.
68	Lundkvist et al. (2016)	Cross Sectional	S	S	S	S	S	S	S	S	--	--	
69	DeFreese & Mihalik (2016)	Cross Sectional	S	S	S	S	S	S	S	S	--	--	.

APÊNDICE C – SÍNTESE DOS DADOS DEMOGRÁFICOS DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SISTEMÁTICA

	Estudo	N	M	F	Modalidade	Manifestação	Local
1	Bentzen et al. (2017)	92	86	6	Futebol	Rendimento / Principal	Noruega
2	Kelley (1994)	249	131	118	Basebol e Softball	Educacional / College	Estados Unidos
3	Lee & Chelladurai (2015)	430	278	152	Múltiplas	Educacional / College - Ncaa D1	Estados Unidos
4	Mazerolle et. al (2012)	201	70	131	N.E.	Educacional / High Scholl E College	Estados Unidos
5	Nikolaos (2012)	170	-	-	Basquete	Rendimento / Principal	Grécia
6	Kelley & Gill (1993)	214	-	-	Basquete	Educacional / College	Estados Unidos
7	Hendrix et al. (2000)	118	-	-	Futebol Americano	Educacional / College	Estados Unidos
8	Georgios & Nikolaos (2012)	164	-	-	Track'n Field	Rendimento/ N.E.	Grécia
9	Cengiz & Aytan (2013)	545	-	-	Futebol	Rendimento/ N.E.	Turquia
10	Lee et al. (2013)	18	-	-	Futebol	Rendimento/Base E Adulto	Alemanha

11	Altfeld & Kellmann (2015)	158	144	14	Diversas	Diversas	Alemanha
12	Hjälrm et al. (2007)	47	47	-	Futebol	Rendimento / Principal	Suíça
13	Gencay & Gencay (2011)	65	-	-	Judô	Rendimento / N.E.	Turquia
14	Kubayi (2018)	119	-	-	Rugby, Netball, Cricket e Hockey	N.E.	África Do Sul
15	Malinauskas, et al. (2010)	203	136	67	N.E.	Educacional / College	Lituania
16	Kilo & Hassmén (2016)	406	294	112	N.E.	N.E.	Austrália
17	Pastore & Judd (1992)	147	-	-	Basquetebol e Voleibol	Educacional/College	Estados Unidos
18	Flores-Rodríguez, et al. (2017)	1	-	-	Handebol	Rendimento/ Base (Cadete 14 A 16 Anos)	Espanha
19	Hassmén et. al. (2019)	8	-	-	Futebol	Rendimento / Principal	Suíça
20	Bentzen, et al. (2015)	343	313	30	Diversos	Rendimento / Principal	Noruega E Suécia
21	Raedeke (2010)	141	80	61	Natação	N.E.	Estados Unidos
22	Robbins et al. (2015)	12	-	-	Diversas	Educacional/College	Estados Unidos
23	Frey (2007)	10	-	-	Diversas	Educacional/College	Estados Unidos
24	Olusoga & Kenttä (2017)	2	-	-	N.E.	Rendimento / Principal	Suécia
25	Dias et al. (2010)	6	5	1	Diversas	Rendimento / Principal	Portugal Brasil Suécia
26	Lee & Chelladurai (2017)	324	203	121	N.E.	Educacional / High Scholl	Estados Unidos
27	Karabatsos et al. (2006)	452	-	-	Basketball, Volleyball, Tranck And Field	N.E.	Grécia
28	Pulido et al. (2017)	147	-	-	Diversas	N.E.	Espanha
29	Pastore & Judd (1993)	231	150	81	Diversas	Educacional / College	Estados Unidos
30	Caccese & Mayerberg (1984)	231	-	-	Diversas	Educacional / College	Estados Unidos
31	Alcaraz et al. (2015)	302	-	-	N.E.	Rendimento / Base	Espanha
32	Vealy et al. (1992)	848	640	201	Diversas	Educacional / College E High School	Estados Unidos

33	Stilger et al.(2001)	20	11	9	N.E.	Educacional / College	Estados Unidos
34	Naugle et al. (2013)	390	232	158	N.E.	N.E.	Estados Unidos
35	Kania et al.(2009)	206	108	98	N.E.	Educacional / College	Estados Unidos
36	Knight et al. (2013)	502	372	130	N.E.	Educacional / College	Canadá
37	Barrett et al. (2016)	189	65	124	N.E.	Educacional / College	Estados Unidos
38	Sisley et al. (2015)	235	219	16	Basquetebol	Educacional / High School	Estados Unidos
39	Capel (2015)	332	209	123	N.E.	N.E.	Estados Unidos
40	Wagstaff et al. (2018)	91	69	22	Diversas	N.E.	N.E.
41	Hudson et al. (2013)	10	10	-	N.E.	N.E.	N.E.
42	Kellmanna et al.(2015)	6	6	-	Futbol Americano	Rendimiento / Principal	Australia
43	Saquero et al. (2018)	37	2	35	Ginástica Rítmica	N.E.	N.E.
44	Jimenez et al. (2019)	142	86	38	N.E.	N.E.	México
45	Tolukan (2019)	321	-	-	Futbol	N.E.	Turquia
46	Henning & Weidner (2008)	118	64	54	N.E.	Educacional / College	Estados Unidos
47	Dorrel et al. (2014)	190	92	98	N.E.	Educacional / College	Estados Unidos
48	Romero et al. (2018)	152	-	-	Diversas	Rendimiento / Principal	Estados Unidos
49	Romero et al. (2018)	34	-	-	Diversas	Rendimiento / Principal	Estados Unidos
50	Santiago et al. (2016)	15	-	-	Voleibol	Rendimiento / Principal	Brasil
51	Kelley et al. (1999)	255	166	99	Tenis	Educacional / College	Estados Unidos
52	Olusoga et al. (2010)	12	6	6	Diversas	Rendimiento / Principal	Reino Unido
53	Olusoga et al. (2009)	12	6	6	Diversas	Rendimiento / Principal	Reino Unido
54	Thelwell et al. (2008)	11	7	4	Diversas	Rendimiento / Principal	Reino Unido
55	Westfall et al. (2018)	131	69	62	Diversas	Educacional / High School	Estados Unidos
56	Tashman et al. (2010)	177	114	63	Diversas	Educacional / College	Estados Unidos
57	Moen et al. (2018)	510	410	100	Diversas	Rendimiento / N.E.	Noruega

58	Dale & Weinberg (1998)	302	232	69	Diversos	Educacional / High School	Estados Unidos
59	Dale & Weinberg (1989)	235	-	-	Basquetebol	Educacional / High School	Estados Unidos
60	Moen et al. (2018)	510	410	100	Diversos	N.E.	Noruega
61	McCafferty et al. (2016)	-	-	-	Diversas	N.E.	N.E.
62	McNeill et al. (2018)	250	142	108	N.E.	Diversos	Canadá
63	Richards et al. (2014)	413	120	293	N.E.	Educacional / Diversos	Estados Unidos
64	Sas-Nowosielski et al. (2018)	244	174	70	Diversos	Diversos	Polonia
65	Chroni et al. (2013)	27	19	5	Diversos	Diversos	Grécia
66	Raedeke et al. (2000)	300	170	127	Natação	N.E.	Estados Unidos
67	Allen & Shaw (2009)	8	-	8	N.E.	Rendimento / Base E Principal	Estados Unidos
68	Lundkvist et al. (2016)	261	-	-	N.E.	Diversos	Suécia
69	DeFreese & Mihalik (2016)	154	78	76	N.E.	N.E.	Estados Unidos

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE DADOS DEMOGRÁFICOS

DADOS DEMOGRÁFICOS DOS TREINADORES

1. Nome Completo _____
2. Local de Residência _____
3. Data de Nascimento _____
4. Idade _____
5. Sexo _____

6. Local de Nascimento _____
7. Em qual instituição esportiva/ clube você trabalha? (Caso atue em mais de uma instituição esportiva, citar a que considera como seu vínculo principal) _____
8. Quantas temporadas você está nessa instituição contando a atual? _____
9. Qual sua carga horária semanal nessa instituição? _____
10. Com quais categorias você atua? _____
11. Há quantos anos atua como profissionalmente como treinador? _____

APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (a) Sr. (a) está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada como “Os Treinadores Oferecem mais Apoio Quando se sentem Apoiados? Um estudo sobre Suporte Organizacional e Clima Motivacional no Esporte”. Esta pesquisa está sendo desenvolvida pelo pesquisador Luiz Felipe Faria de Azevedo Filho, sob a orientação do Professor Doutor Marcelo Callegari Zanetti, todos vinculados ao Centro Universitário São Judas Tadeus, campus Mooca-SP. O objetivo da pesquisa é identificar relações entre o suporte organizacional oferecido aos treinadores e o clima motivacional de treinamentos no contexto esportivo.

Sua participação na pesquisa será por meio da resposta em sete instrumentos contidos no formulário online: os instrumentos avaliam a Percepção de Suporte Organizacional, Satisfação de Necessidades Psicológicas (autonomia, competência e relacionamento), Motivação no Trabalho, Bem-estar, Intenção de mudar de emprego e sua percepção do Clima Motivacional nos treinamentos e jogos. Acreditamos que você levará aproximadamente 20 minutos para responder 07 (sete) questionários.

Os pesquisadores não mostrarão seus questionários respondidos para ninguém, e seus dados pessoais serão mantidos em sigilo. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, de maneira geral, sem qualquer identificação sua, em um congresso ou em uma revista científica. Pretendemos publicar os resultados para que possamos ajudar gestores e treinadores esportivos a melhor compreenderem as dinâmicas que conduzem a um maior bem-estar e performance, de maneira sustentável.

Obedecendo o que manda a lei, o pesquisador responsável vai arquivar seus questionários por cinco anos, ficando a disposição apenas para consulta do comitê de ética, quando este julgar necessário. Quando você estiver respondendo os questionários, você poderá sentir um desconforto emocional ou um constrangimento ou outra situação desagradável. Se você se sentir assim, avise o pesquisador que estiver com você e pare de responder os questionários. Fique tranquilo! Não haverá qualquer prejuízo para você nem para seu trabalho. Se você quiser conversar com o pesquisador e pedir ajuda para lidar com estas questões de sua vida, saiba que a

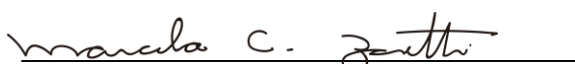
universidade tem um atendimento psicológico gratuito para a comunidade e você poderá se inscrever para obter este atendimento.

Se você participar da pesquisa, os pesquisadores estimam que você terá como benefício de participação do presente estudo, os participantes poderão conhecer e refletir sobre os aspectos reguladores da motivação para participação da modalidade esportiva, assim como os fatores ambientais e sociais que influenciam esse aspecto.

A sua participação na pesquisa é voluntária, ou seja, você não é obrigado a participar. É importante também que você saiba que não receberá qualquer forma de remuneração pela sua participação. Em caso de dúvidas e/ou denúncias em relação às questões éticas da presente pesquisa, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Judas pelo telefone (11) 2799.1950 ou e-mail: cep@saojudas.br. Caso desejem os participantes poderão baixar esse documento. Se você tiver dúvidas sobre a pesquisa, você pode entrar em contato com a responsável, Prof. Dr. Marcelo Callegari Zanetti, pelo telefone (11) 27991729 ou pelo email marcelo.zanetti@saojudas.br

Após ter sido devidamente esclarecido, concordo em participar do estudo.

São Paulo 13 de abril de 2022.



Marcelo Callegari Zanetti
End.: Rua Taquari, 546. Mooca
- São Paulo - SPE-mail:
marcelo.zanetti@usjt.br
Telefone: (11) 27991729

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIOS DA PESQUISA

A.1 ESCALA DE SUPORTE ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

Nesta parte você encontrará várias afirmativas relacionadas ao seu ambiente de trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada afirmativa cuidadosamente e dizer se ela expressa ou não algo que ocorre em seu trabalho atual.

Para responder você utilizará a escala apresentada no exemplo abaixo

1 = Nunca; 2= Raramente; 3= Algumas Vezes; 4= Frequentemente; 5= Sempre

Não existem questões certas nem erradas; o que importa é a sua opinião sincera. Procure a alternativa de resposta que melhor reflita a sua percepção do que ocorre na organização em que você trabalha. Por favor, não deixe questões em branco.

1	A organização adquire equipamentos modernos de trabalho	1	2	3	4	5
2	Esta organização mantém coerência entre diretrizes, metas e ações	1	2	3	4	5
3	Esta organização leva em conta a opinião dos funcionários para resolver problemas	1	2	3	4	5
4	Minha chefia promove a integração entre seus subordinados	1	2	3	4	5
5	Os colegas colaboram uns com os outros na realização do trabalho	1	2	3	4	5
6	Esta organização toma providências para sanar dificuldades no trabalho	1	2	3	4	5
7	Esta organização fornece equipamentos de má qualidade	1	2	3	4	5
8	A organização divulga as metas de desempenho esperadas	1	2	3	4	5
9	A organização deixa faltar os materiais necessários ao bom desempenho	1	2	3	4	5
10	O chefe determina prazos irreais para a execução de tarefas	1	2	3	4	5
11	A organização sobrecarrega de trabalho os melhores funcionários	1	2	3	4	5
12	A organização atualiza os funcionários quanto às novas tecnologias	1	2	3	4	5
13	A organização investe no treinamento de seus funcionários	1	2	3	4	5
14	Neste setor, nós funcionários trabalhamos como uma verdadeira equipe	1	2	3	4	5
15	Meu chefe colabora com a resolução dos problemas pessoais dos funcionários	1	2	3	4	5
16	Meu chefe valoriza o bom desempenho dos seus colaboradores	1	2	3	4	5

17	Esta organização impõe ao funcionário as mudanças no trabalho	1	2	3	4	5
18	No meu trabalho, há pressão quanto ao prazo para se completar as tarefas	1	2	3	4	5
19	A organização fornece os equipamentos necessários ao desempenho eficaz	1	2	3	4	5
20	A minha organização submete o funcionário a uma carga excessiva de trabalho	1	2	3	4	5
21	Esta organização fornece materiais em quantidade suficiente	1	2	3	4	5
22	Meu chefe espera dos seus subordinados mais do que eles são capazes de produzir	1	2	3	4	5
23	Meu chefe trata alguns empregados de forma preferencial	1	2	3	4	5
24	Minha organização cuida bem da limpeza dos ambientes de trabalho	1	2	3	4	5
25	Esta organização suga a energia dos funcionários	1	2	3	4	5
26	No meu setor, as decisões que afetam o trabalho são tomadas em conjunto	1	2	3	4	5
27	Esta organização realiza prontamente a manutenção dos equipamentos	1	2	3	4	5
28	Meu chefe distribui o trabalho igualmente entre todos os seus subordinados	1	2	3	4	5
29	Meu chefe incentiva a participação dos funcionários na tomada de decisões que afetam o setor	1	2	3	4	5
30	No meu setor, nós nos apoiamos para resolver as dificuldades no trabalho	1	2	3	4	5
31	Meu chefe estimula a autonomia no trabalho	1	2	3	4	5
32	Meu chefe negocia com seus superiores assuntos de interesse do setor	1	2	3	4	5
33	Meu chefe negocia com seus subordinados aspectos relativos ao trabalho	1	2	3	4	5

34	Meu chefe coordena o trabalho adequadamente	1	2	3	4	5
35	Meu chefe leva em conta as críticas dos seus subordinados	1	2	3	4	5
36	Meu grupo se preocupa com o bem-estar dos colegas de trabalho	1	2	3	4	5
37	O grupo colabora na resolução dos problemas pessoais dos colegas	1	2	3	4	5
38	Nesta organização as oportunidades de ascensão são compatíveis com as aspirações dos funcionários	1	2	3	4	5
39	Esta organização oferece oportunidades de ascensão profissional	1	2	3	4	5
40	Esta organização oferece salários compatíveis com os melhores do mercado	1	2	3	4	5
41	Nesta organização os funcionários chegam ao final da carreira com salários baixos	1	2	3	4	5
42	Nesta organização os empregados recebem salários dignos	1	2	3	4	5

A.2 - ESCALA DE SATISFAÇÃO DE NECESSIDADES BÁSICAS NO ESPORTE (BNSSS)

As respostas são dadas numa escala tipo Likert de sete pontos, num *continuum* de “Não é totalmente verdade” (1) a “Totalmente verdade” (7).

Itens da BNSSS Autonomia Relacionamento Competência

1	Em meu esporte, sinto que estou perseguindo meus próprios objetivos	1	2	3	4	5	6	7
2	Eu sinto que pratico meu esporte por prazer	1	2	3	4	5	6	7
3	Eu pratico meu esporte por vontade própria	1	2	3	4	5	6	7
4	Existem pessoas em meu esporte que se preocupam comigo	1	2	3	4	5	6	7

5	Eu sou habilidoso em meu esporte	1	2	3	4	5	6	7
6	Eu sinto que sou bom em meu esporte	1	2	3	4	5	6	7
7	Eu tenho oportunidade de sentir que sou bom em meu esporte	1	2	3	4	5	6	7
8	Em meu esporte, eu realmente tenho a sensação de querer estar nele	1	2	3	4	5	6	7
9	Em meu esporte, sinto que estou fazendo o que eu quero fazer	1	2	3	4	5	6	7
10	Eu tenho habilidade para ter um bom desempenho em meu esporte	1	2	3	4	5	6	7
11	Em meu esporte, existem pessoas em quem eu posso confiar	1	2	3	4	5	6	7
12	Eu tenho um relacionamento próximo com as pessoas que praticam meu esporte	1	2	3	4	5	6	7

A.3 - ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

No presente questionário é utilizada a palavra “trabalho” significando tanto as situações de exercício de uma profissão por conta própria, como as situações de emprego por conta de outrem. Responda conforme se aplique à sua situação. Considere que não há respostas certas ou erradas. Importa que responda conforme se aplica mais ou menos à sua situação. Utilize a seguinte escala de respostas:

1= Nada, 2= Muito pouco, 3= Um pouco, 4= Moderadamente, 5= Fortemente, 6= Muito Fortemente, 7= Completamente.

Responda em todas as afirmações considerando a seguinte questão:

Por que motivo você se esforça ou se esforçaria no seu trabalho/emprego atual?

Afirmações

1- Não me esforço porque na verdade sinto que meu trabalho é uma perda de tempo	1	2	3	4	5	6	7
2- Eu faço pouco porque penso que este trabalho não é merecedor dos meus esforços	1	2	3	4	5	6	7

3- Eu não sei porque estou neste trabalho, já que é um trabalho inútil	1	2	3	4	5	6	7
4- Para obter a aprovação de outras pessoas (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)	1	2	3	4	5	6	7
5- Porque outras pessoas me respeitarão mais (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes)	1	2	3	4	5	6	7
6- Para evitar ser criticado por outras pessoas (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)	1	2	3	4	5	6	7
7- Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho conseguirei recompensas financeiras (por exemplo, do meu empregador, dos meus superiores hierárquicos...)	1	2	3	4	5	6	7
8- Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho poderão oferecer mais estabilidade no trabalho (por exemplo, do meu empregador, dos meus superiores hierárquicos...)	1	2	3	4	5	6	7
9- Porque me arrisco a perder o meu trabalho se não me esforçar o suficiente	1	2	3	4	5	6	7
10- Porque preciso de provar a mim mesmo(a) que consigo	1	2	3	4	5	6	7
11- Porque me faz sentir orgulho de mim mesmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
12- Porque senão eu vou sentir vergonha de mim mesmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
13- Porque senão me sinto mal comigo mesmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
14- Porque pessoalmente considero importante esforçar-me neste trabalho	1	2	3	4	5	6	7
15- Porque esforçar-me neste trabalho está alinhado com meus valores pessoais	1	2	3	4	5	6	7
16- Porque esforçar-me neste trabalho tem um significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7
17- Porque fazer o meu trabalho me diverte	1	2	3	4	5	6	7
18- Porque o que faço no meu trabalho é estimulante	1	2	3	4	5	6	7
19- Porque o trabalho que faço é interessante	1	2	3	4	5	6	7

A.4 - ESCALA DE AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

De forma geral, como você costuma sentir-se em cada uma das seguintes emoções, em seu cotidiano?

Nada ou muito pouco 1 2 3 4 5 Extremamente

Interessado/a	1	2	3	4	5
Nervoso/a	1	2	3	4	5
Entusiasmado/a	1	2	3	4	5
Amedrontado/a	1	2	3	4	5
Inspirado/a	1	2	3	4	5
Ativo/a	1	2	3	4	5
Assustado/a	1	2	3	4	5
Culpado/a	1	2	3	4	5
Determinado/a	1	2	3	4	5
Atormentado/	1	2	3	4	5

A.5 - ESCALA DE VITALIDADE SUBJETIVA

INSTRUÇÕES. Por favor, leia as afirmações que se seguem. Considerando como se sente atualmente, pedimos-lhe que indique em que medida cada uma delas é verdadeira no seu caso. Faça isso anotando um número no espaço que antecede cada afirmação, segundo a escala de resposta a seguir.

1 2 3 4 5 6 7
 Nada Verdadeiro Mais ou Menos Verdadeiro Totalmente Verdadeiro

Sinto-me vivo e cheio de vitalidade.	1	2	3	4	5	6	7
Não me sinto muito disposto	1	2	3	4	5	6	7
Algumas vezes me sinto tão vivo a ponto de transbordar	1	2	3	4	5	6	7
Tenho energia e disposição	1	2	3	4	5	6	7
Desejo viver cada novo dia	1	2	3	4	5	6	7
Quase sempre me sinto disposto e ativo	1	2	3	4	5	6	7
Sinto-me vitalizado	1	2	3	4	5	6	7

A.6 - ESCALA DE INTENÇÃO A ROTATIVIDADE (EIR)

O respondente deverá indicar numa escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre), o quanto está de acordo ou não, com as informações expressas no itens

Você pensa em sair da organização onde trabalha	1	2	3	4	5
Você planeja sair da organização onde trabalha	1	2	3	4	5
Você tem vontade de sair da organização onde trabalha	1	2	3	4	5

A.7 - ESCALA DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR (PERCEPÇÃO DO TREINADOR)

Esta lista descreve o que fazem ou dizem os treinadores aos atletas de sua equipe. Quando responder, pense o que normalmente você faz ou diz. Como você acredita que tenham ido as coisas em sua equipe a maior parte do tempo.

Durante as últimas 3 ou 4 semanas você sente que

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente Discordo Neutro Concordo Concordo Totalmente

1- Eu incentivo os atletas a experimentarem novas habilidades	1	2	3	4	5
2- Eu sou menos amigo dos atletas quando estes não se esforçam como eu gostaria	1	2	3	4	5
3- Eu dou alternativas e opções de escolha aos atletas	1	2	3	4	5
4- Eu tento garantir que os atletas se sintam bem quando dão seu máximo	1	2	3	4	5
5- Eu substituo os atletas quando estes cometem um erro	1	2	3	4	5
6- Eu apoio menos os atletas quando estes não treinam ou não se desempenham bem	1	2	3	4	5
7- Aconteça o que acontecer, os atletas sempre contam com o meu apoio	1	2	3	4	5
8- Eu dedico mais atenção aos melhores atletas	1	2	3	4	5
9- Eu grito muito com os atletas quando estes cometem erros	1	2	3	4	5
10- Eu faço com que os atletas se sintam bem quando melhoram	1	2	3	4	5

11- Eu presto menos atenção aos atletas quando estes fazem algo que me desagradou	1	2	3	4	5
12- Eu valorizo os atletas que “dão duro	1	2	3	4	5
13- Eu valorizo realmente os atletas como pessoas, não somente como esportistas.	1	2	3	4	5
14- Eu incentivo os atletas a trabalharem juntos como uma equipe	1	2	3	4	5
15- Me preocupo em responder todas as nossas perguntas o melhor que posso	1	2	3	4	5
16- Aceito menos os atletas quando estes me decepcionam	1	2	3	4	5
17- Asseguro de que a contribuição de cada atleta é importante de alguma maneira.	1	2	3	4	5
18- Tenho meus atletas preferidos.	1	2	3	4	5
19- Favoreço alguns atletas mais do que outros.	1	2	3	4	5
20- Quando peço aos atletas que façam algo, me esforço para explicar por que é bom fazê-lo dessa maneira.	1	2	3	4	5
21- Me asseguro que cada um dos atletas tenha um papel importante na equipe	1	2	3	4	5
22- Acredito que nas competições somente deveriam atuar os melhores	1	2	3	4	5
23- Presto atenção nos sentimentos dos atletas sem julgá-los.	1	2	3	4	5
24- Grito com os atletas diante dos demais para conseguir com que façam determinadas coisas.	1	2	3	4	5
25- Geralmente digo aos atletas que todos contribuíram para o sucesso da equipe.	1	2	3	4	5
26- Incentivo para que os atletas ajudem uns aos outros a aprender.	1	2	3	4	5
27- Acho que é importante que os atletas joguem porque gostam de fazê-lo.	1	2	3	4	5

ANEXO B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS
TADEU - AMC SERVIÇOS
EDUCACIONAIS S/C LTDA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Os Treinadores Oferecem mais Apoio Quando se sentem Apoiados? Um Estudo sobre Suporte Organizacional e Clima Motivacional no Esporte.

Pesquisador: Marcelo Callegari Zanetti

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 58317522.3.0000.0089

Instituição Proponente: Universidade São Judas Tadeu

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.442.359

Apresentação do Projeto:

Resumo:

A forma com que o treinador atua, como se comunica e estrutura o ambiente de competições e treinamento têm se mostrado fator determinante para a performance, motivação, bem-estar na atividade esportiva. Nesse sentido, o objetivo do presente projeto de pesquisa é identificar como ações no nível de gestão organizacional, em particular a oferta de suporte aos treinadores impacta o clima motivacional de treinamentos. Participarão desse estudo gestores, treinadores e atletas atuantes em categorias de base. Optou-se por um desenho sequencial explanatório, baseado em Ivankova et al. (2006), no qual, em um primeiro momento são coletados e analisados os dados quantitativos e partir da análise quantitativa, a segunda fase é iniciada envolvendo coletas qualitativas. Os instrumentos e posterior análise terão como matrizes a Teoria do Suporte Organizacional (EISENBERGER et al., 1986b) e Teoria da Autodeterminação (DECI; RYAN, 1985; DECI; RYAN, 2000a). A análise estatística dos dados quantitativos será realizada com utilização do software SPSS versão 25.0, adotada significância de $p < 0,05$. Para realizar a associação entre os escores de Clima Motivacional e de Suporte Organizacional será conduzido o teste de correlação de Pearson e, quando as variáveis não apresentavam distribuição normal, conduzido o teste de Spearman. Para análise dos dados qualitativos, entrevistas semiestruturadas serão gravadas e em seguida transcritas de forma literal seguindo as recomendações de Bardin (2011) e com objetivo

Endereço: Rua Taquari, 546

Bairro: Mooca

CEP: 03.166-000

UF: SP

Município: SÃO PAULO

Telefone: (11)2799-1950

Fax: (11)2694-2512

E-mail: cep@saojudas.br



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS
TADEU - AMC SERVIÇOS
EDUCACIONAIS S/C LTDA



Continuação do Parecer: 5.442.359

de garantir maior profundidade e rigor metodológico na análise dos dados, será empregado o software NVivo 11.

Hipótese:

i. Maior percepção de suporte organizacional apresenta relação positiva com o fomento de um clima motivacional de empoderamento (envolvimento para a tarefa, suporte à autonomia, suporte social)ii. Menor percepção de suporte organizacional apresenta relação positiva com o fomento de um clima motivacional de desempoderamento (envolvimento ao ego, treino controlador). iii. Objetivos organizacionais relacionados ao fomento das NPB somados à estratégias de socialização e internalização apresentam relação positiva com o clima motivacional de treinamento.

Critério de Inclusão:

Fase 1 - Treinadores atuantes em categorias de base de modalidades esportivas diversas como contratados de uma organização (clubes, associações, escolas, entre outras).

Fase 2 - Gestores, Treinadores e Atletas participantes da Copa Brasil Sub17 de Basquetebol Masculino

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Identificar relações entre o suporte organizacional oferecido aos treinadores e o clima motivacional de treinamentos no contexto esportivo.

Objetivo Secundário:

i. Identificar aspectos relacionados ao contexto e estrutura organizacional em que treinadores brasileiros estão inseridos ii. Identificar os objetivos organizacionais das entidades esportivas iii. Analisar a efetividade das estratégias para comunicação e internalização dos objetivos organizacionais no contexto esportivo brasileiro.iv. Analisar o suporte oferecido à treinadores brasileiros.v. Examinar o clima motivacional de treinamentos percebido por atletas de base.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considera-se a presente pesquisa de risco mínimo, conforme resolução nº 510/2016 (BRASIL, 2016). Se tratando de um estudo em que serão utilizados instrumentos para coleta de dados quantitativos, além da realização de entrevistas com roteiro semiestruturado, há possibilidade de

Endereço: Rua Taquari, 546	CEP: 03.166-000
Bairro: Mooca	
UF: SP	Município: SAO PAULO
Telefone: (11)2799-1950	Fax: (11)2694-2512
	E-mail: cep@saojudas.br



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS
TADEU - AMC SERVIÇOS
EDUCACIONAIS S/C LTDA



Continuação do Parecer: 5.442.359

ocorrência de constrangimento, desconforto ou cansaço do participante ao responder às perguntas (Rates et al., 2014).

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Estudo nacional prospectivo, de caráter acadêmico, realizado para obtenção do título no programa de pós-graduação stricto sensu da Universidade São Judas, que será realizado no Brasil. A amostra será composta de 476 com previsão de início em junho de 2022 e de encerramento em Setembro de 2022.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo "Conclusões ou pendências e Lista de inadequações".

Recomendações:

Vide campo "Conclusões ou pendências e Lista de inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Em conformidade com a Resolução CNS nº 466/12, para o desenvolvimento do estudo cabe ao pesquisador:

- a) desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) apresentar dados solicitados pelo CEP a qualquer momento;
- c) manter em arquivo, sob sua guarda, por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, os seus dados, em arquivo físico ou digital;
- d) encaminhar os resultados para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico participante do projeto;
- e) justificar perante o CEP interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados, quando pertinente.
- f) O relatório parcial deve ser apresentado ao CEP após 6 meses da aprovação, via Plataforma Brasil - opção Notificação, após a coleta de dados do estudo.
- g) O relatório final deve ser apresentado ao CEP, via Plataforma Brasil - opção Notificação, após 90 dias do término do estudo.
- h) O CEP/USJT deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo. É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente ao evento adverso grave ocorrido e enviar notificações ao CEP.
- i) Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP contendo uma

Endereço: Rua Taquari, 546

Bairro: Mooca

CEP: 03.166-000

UF: SP

Município: SÃO PAULO

Telefone: (11)2799-1950

Fax: (11)2694-2512

E-mail: cep@saojudas.br



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS
TADEU - AMC SERVIÇOS
EDUCACIONAIS S/C LTDA



Continuação do Parecer: 5.442.359

carta identificando de forma clara e sucinta a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1919088.pdf	30/04/2022 09:14:45		Aceito
Outros	Fase2_RoteiroEntrevistaTreinadores.pdf	30/04/2022 08:51:24	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
Outros	Fase2_RoteiroEntrevistaGestores.pdf	30/04/2022 08:50:46	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
Outros	INSTRUMENTOSQUANTI.pdf	30/04/2022 08:47:35	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
Outros	Versao_Treinadores_FormulariosGoogle.pdf	30/04/2022 08:45:11	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
Outros	Versao_Atletas_FormulariosGoogle.pdf	30/04/2022 08:44:27	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto de Pesquisa.pdf	30/04/2022 08:42:02	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_de_assentimento_Felipe_online.pdf	30/04/2022 08:37:39	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_SuporteOrg_e_ClimaMotivacional.pdf	30/04/2022 08:36:48	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRostoFelipeCEP2.pdf	27/04/2022 05:36:52	LUIZ FELIPE FARIA DE AZEVEDO FILHO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Taquari, 546

Bairro: Mooca

CEP: 03.166-000

UF: SP

Município: SÃO PAULO

Telefone: (11)2799-1950

Fax: (11)2694-2512

E-mail: cep@saojudas.br



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS
TADEU - AMC SERVIÇOS
EDUCACIONAIS S/C LTDA



Continuação do Parecer: 5.442.359

SAO PAULO, 31 de Maio de 2022

Assinado por:
Iris Callado Sanches
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Taquari, 546

Bairro: Mooca

CEP: 03.166-000

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)2799-1950

Fax: (11)2694-2512

E-mail: cep@saojudas.br