

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DO MOVIMENTO HUMANO**

LUCIANO DE OLIVEIRA ELIAS

**PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS
DE CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL**

**PORTO ALEGRE
2024**

LUCIANO DE OLIVEIRA ELIAS

**PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS
DE CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Ciências do Movimento Humano.

Orientador: Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser (UFRGS)

Coorientador: Prof. Dr. José Augusto Evangelho Hernandez (UERJ)

PORTO ALEGRE

2024

CIP - Catalogação na Publicação

Elias, Luciano de Oliveira
Proposição e validação de instrumento de avaliação
de âncoras de carreira de treinadores de futebol /
Luciano de Oliveira Elias. -- 2024.
141 f.
Orientador: Rogério da Cunha Voser.

Coorientador: José Augusto Evangelho Hernandez.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Escola de Educação Física, Programa de
Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano, Porto
Alegre, BR-RS, 2024.

1. Futebol. 2. Treinador. 3. Carreira. 4.
Profissão. 5. âncoras de Carreira. I. Voser, Rogério
da Cunha, orient. II. Hernandez, José Augusto
Evangelho, coorient. III. Título.



PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO EM
CIÊNCIAS DO MOVIMENTO HUMANO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DO MOVIMENTO HUMANO

DEFESA PÚBLICA DE TESE DE DOUTORADO

AUTOR: Luciano de Oliveira Elias

TÍTULO: *“Proposição e validação de instrumento de avaliação de âncoras de carreira de treinadores de futebol”*

ORIENTADOR: Dr. Rogério da Cunha Voser

DATA: 09 de dezembro de 2024 **HORÁRIO:** 10:00h **LOCAL:** Por videoconferência

AVALIAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA

Assinaturas eletrônicas

Aprovado
(CONCEITO)

Dra. Janice Zarpellon Mazo (UFRGS)



Documento assinado digitalmente
JANICE ZARPELLON MAZO
Data: 09/12/2024 12:27:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aprovado
(CONCEITO)

Dr. Marcelo Francisco da Silva Cardoso (UFRGS)



Documento assinado digitalmente
MARCELO FRANCISCO DA SILVA CARDOSO
Data: 09/12/2024 12:32:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aprovado
(CONCEITO)

Dr. Rodrigo Flores Sartori (PUCRS)



Documento assinado digitalmente
RODRIGO FLORES SARTORI
Data: 09/12/2024 12:20:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aprovado
(CONCEITO FINAL)

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta tese representa um marco em minha trajetória acadêmica. Nesta linha de chegada do curso de doutorado devo manifestar minha gratidão a todos que auxiliaram durante o percurso. E, com muita consideração, apreço e reconhecimento que expresso meus sinceros agradecimentos a cada pessoa que contribuiu, de maneira direta ou indireta, para o sucesso deste desafio.

Inicialmente, preciso reconhecer e fazer um auto agradecimento pelo que evolui e produzi ao longo do curso *strictu sensu* de doutorado. Sempre fui muito dedicado aos estudos, aos trabalhos e a tudo o que me propus fazer, sempre com muita determinação, foco, resiliência, coragem, criatividade, iniciativa, organização, responsabilidade, dedicação e empenho, procurando incessantemente o mais elevado grau de excelência. Agradecido por, ao longo de 48 (quarenta e oito meses) de curso, superar vários desafios, tais como: inscrição no processo seletivo, participação e aprovação no processo seletivo, conclusão de 43 dos 36 créditos das disciplinas obrigatórias, aprovação em proficiência em duas línguas estrangeiras, defesa do Projeto de Pesquisa frente à Banca Examinador da Qualificação, submissão e aprovação do Projeto de Pesquisa ao Comitê de Ética, produção da pesquisa, elaboração da tese em sua versão final. O percurso foi longo e árduo. Este autorreconhecimento, no sentido de gratidão, não poderia deixar de ser relatado, pois é parte de um autoconhecimento, tema que possui relação íntima com esta tese. Reconhecemo-nos enquanto fragilidades e potencialidades.

Ao meu orientador acadêmico, Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser, amigo e parceiro de jornada desde o ano de 1995, meu mais sincero agradecimento. Sempre incentivando, apoiando, solícito, orientando, guiando e sempre disponível durante 24h de domingo a domingo com um sorriso no rosto, tornando o ambiente leve e favorável. Me instigou e sempre respeitou minhas ideias em relação ao Projeto de Pesquisa original. Sempre muito dedicado, inspirador e com muito comprometimento e responsabilidade com a excelência acadêmica. Obrigado!

Agradecimento especial ao Prof. Dr^o José Augusto Evangelho Hernandez, coorientador desta tese, que me auxiliou muito em relação aos estudos em psicométrica e suas estatísticas, me oportunizando a participação em disciplina sobre instrumentos psicométricos ministrada por ele na UERJ. Sempre disponível e muito

solícito quando demandado, auxiliou sobremaneira no entendimento do eixo central deste estudo.

Um agradecimento muito especial à Profa. Dr^a Janice Zarpellon Mazo e ao Prof. Dr^o Marcelo Francisco da Silva Cardoso que compuseram a Banca Examinadora na Qualificação do Projeto de Pesquisa. De fato, a participação deles qualificou muito este estudo. Fizeram apontamentos durante a Qualificação que foram essenciais para que algumas coisas fizessem mais sentido e, também, esclarecendo alguns pontos obscuros com orientações de muita relevância.

À Banca Examinadora da Defesa desta Tese de Doutorado, composta pela Profa. Dr^a Janice Zarpellon Mazo, pelo Prof. Dr^o Marcelo Francisco da Silva Cardoso e pelo Prof. Dr^o Rodrigo Flores Sartori, o meu agradecimento por aceitarem o convite para este momento final de elevadíssima importância.

Agradeço aos meus colegas do curso de doutorado, em especial aos colegas do Grupo de Pesquisa em Esportes que sempre incentivaram e foram colaborativos na resolução de problemas mútuos que surgiram ao longo do percurso.

Um agradecimento mais que especial aos mestres, professores, alunos e funcionários da Escola Superior de Educação Física, Fisioterapia e Dança e do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aos familiares, amigos, atletas, colegas de trabalhos, instituições nacionais e internacionais por onde passei trilhando minha carreira profissional, professores e alunos de instituições de ensino onde tive a oportunidade de aprender e ensinar, meu mais sincero muito obrigado!

Valeuuuuuuuu!!!!

Prof. Me. Luciano de Oliveira Elias

RESUMO

O **objetivo geral** deste estudo é a proposição e validação do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, tendo como objetivos específicos: avaliar o conteúdo dos itens do instrumento, definir a estrutura dimensional do instrumento e avaliar a consistência interna de cada dimensão. A **justificativa** do presente estudo dá-se pela originalidade e pela necessidade de um Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, para estabelecer relação de aderência de diferentes perfis de treinadores às várias possibilidades de atuação profissional, no que tange às suas motivações e preferências. Na **metodologia**, caracterizada como do tipo mista, este estudo foi composto pela **Fase 1**, onde 05 (cinco) juízes, avaliaram o conteúdo instrumento em relação à clareza, pertinência e relevância, sendo realizadas posteriormente as análises de evidências de validade a partir do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC). Também foi avaliado o grau de concordância dos juízes em relação às dimensões dos itens do instrumento calculando o Coeficiente Kappa de Fleiss. Na **Fase 2**, o instrumento foi aplicado em uma amostra constituída de 429 treinadores de futebol com Licenças da CBF Academy, sendo 26 na categoria PRO, 91 na A, 163 na B e 149 na C, de uma população total que compreende 2.420 treinadores. Os dados obtidos foram tratados utilizando estatística descritiva. Como **resultados** obtidos na **Fase 1**, a partir do tratamento estatístico, no que tange ao grau de concordância entre os juízes para as dimensões do instrumento, foram encontrados índices entre 0,82 e 0,95 com p-valor $>0,01$ no cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss, índices estes, considerados quase perfeitos. Em relação ao Coeficiente de Validade de Conteúdo, os índices encontrados foram entre 0,92 e 1,0 para os quesitos clareza, relevância e pertinência em todos os seus itens, revelando alto grau de evidências de validade de conteúdo. Conforme os **resultados** obtidos na **Fase 2**, com a aplicação do Instrumento de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, constatou-se que 97% dos participantes possuem Âncora de Futebol de Rendimento e que estes trabalham no Futebol de Rendimento, que 89% dos participantes possuem Âncora de Futebol de Formação e que estes trabalham no Futebol de Formação, que 100% dos participantes possuem Âncora de Futebol Educacional e que estes trabalham no Futebol Educacional e 82% dos participantes possuem Âncora de Futebol de Participação e que estes trabalham no Futebol de Participação. A **conclusão** foi que, considerando as limitações desta pesquisa, os seus objetivos foram atingidos e o Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol proposto possui uma boa consistência interna e elevadas evidências de validade do seu conteúdo, podendo ser utilizado pela população ao qual se destina.

Palavras-chave: Futebol. Treinador. Carreira. Profissão. Âncoras de Carreira.

ABSTRACT

The general objective of this study is to propose and validate the Career Anchor Assessment Instrument for Football Coaches, with the following specific objectives: to evaluate the content of the instrument's items, to define the dimensional structure of the instrument, and to evaluate the internal consistency of each dimension. The justification for this study is due to its originality and the need for a Career Anchor Assessment Instrument for Football Coaches, to establish a relationship of adherence of different profiles of coaches to the various possibilities of professional performance, regarding their motivations and preferences. In the methodology, characterized as a mixed type, this study consisted of Phase 1, where 05 (five) judges evaluated the instrument's content in relation to clarity, relevance, and pertinence, and subsequently performed the analyses of validity evidence based on the Content Validity Coefficient (CVC). The degree of agreement of the judges in relation to the dimensions of the instrument's items was also evaluated by calculating Fleiss' Kappa Coefficient. In Phase 2, the instrument was applied to a sample of 429 soccer coaches with CBF Academy Licenses, 26 in the PRO category, 91 in A, 163 in B and 149 in C, from a total population of 2,420 coaches. The data obtained were treated using descriptive statistics. As results obtained in Phase 1, from the statistical treatment, regarding the degree of agreement between the judges for the dimensions of the instrument, indexes between 0.82 and 0.95 were found with p -value >0.01 in the calculation of Fleiss' Kappa Coefficient, these indexes were considered almost perfect. Regarding the Content Validity Coefficient, the indexes found were between 0.92 and 1.0 for the items clarity, relevance and pertinence in all its items, revealing a high degree of evidence of content validity. According to the results obtained in Phase 2, with the application of the Football Coaches Career Anchors Instrument, it was found that 97% of the participants have a Performance Football Anchor and that they work in Performance Football, that 89% of the participants have a Youth Football Anchor and that they work in Youth Football, that 100% of the participants have an Educational Football Anchor and that they work in Educational Football and 82% of the participants have a Participation Football Anchor and that they work in Participation Football. The conclusion was that, considering the limitations of this research, its objectives were achieved and the proposed Football Coaches Career Anchors Assessment Instrument has good internal consistency and high evidence of validity of its content, and can be used by the population for which it is intended.

Keywords: Football. Coach. Career. Profession. Career Anchors.

RESUMEN

El objetivo general de este estudio es la propuesta y validación del Instrumento de Evaluación de Anclajes de Carrera de Entrenadores de Fútbol, con objetivos específicos: evaluar el contenido de los ítems del instrumento, definir la estructura dimensional del instrumento y evaluar la consistencia interna de cada dimensión. La justificación del presente estudio se debe a su originalidad y a la necesidad de contar con un Instrumento de Evaluación de Anclajes de Carrera para Entrenadores de Fútbol, que permita establecer una relación entre la adhesión de diferentes perfiles de entrenadores a las diversas posibilidades de actividad profesional, en cuanto a su motivaciones y preferencias. En la metodología, caracterizada como de tipo mixto, este estudio estuvo compuesto por la Fase 1, donde 05 (cinco) jueces evaluaron el contenido del instrumento en relación a claridad, pertinencia y relevancia, con análisis posteriores de evidencias de validez basados en el Test de Validez de Coeficientes (CVC).). El grado de acuerdo de los jueces en relación con las dimensiones de los ítems del instrumento también fue evaluado mediante el cálculo del Coeficiente Fleiss Kappa. En la Fase 2, el instrumento fue aplicado a una muestra compuesta por 429 entrenadores de fútbol con Licencia Academia CBF, 26 de la categoría PRO, 91 de la A, 163 de la B y 149 de la C, de una población total compuesta por 2.420 entrenadores. Los datos obtenidos fueron procesados mediante estadística descriptiva. Como resultados obtenidos en la Fase 1, del tratamiento estadístico, en cuanto al grado de acuerdo entre los jueces para las dimensiones del instrumento, se encontraron índices entre 0.82 y 0.95 con un p-valor >0.01 en el cálculo del Coeficiente Kappa de Fleiss, estos índices se consideran casi perfectos. En relación al Coeficiente de Validez de Contenido, los índices encontrados estuvieron entre 0,92 y 1,0 para los criterios claridad, relevancia y pertinencia en todos sus ítems, revelando un alto grado de evidencia de validez de contenido. De acuerdo a los resultados obtenidos en la Fase 2, con la aplicación del Instrumento Anclajes de Carrera de Entrenadores de Fútbol, se encontró que el 97% de los participantes cuentan con un Ancla de Fútbol de Rendimiento y que se desempeñan en el Fútbol de Rendimiento, de los cuales el 89% de los participantes tienen un Ancla de Fútbol de Rendimiento. Ancla de Fútbol Formativo y que trabajen en Fútbol Formativo, que el 100% de los participantes cuenten con un Ancla de Fútbol Educativo y que trabajen en Fútbol Educativo y El 82% de los participantes tienen un Ancla de Fútbol de Participación y trabajan en Fútbol de Participación. La conclusión fue que, considerando las limitaciones de esta investigación, se lograron sus objetivos y el Instrumento de Evaluación de Anclas de Carrera de Entrenadores de Fútbol propuesto tiene buena consistencia interna y alta evidencia de validez de su contenido, y puede ser utilizado por la población en general. está previsto.

Palabras clave: Fútbol. Entrenador. Carrera profesional. Profesión. Anclas de la carrera.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Competência: Conhecimento, Atitude e Habilidades.....	27
Figura 2 - Combinações possíveis de validade e confiabilidade de instrumentos de medida.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Amostra que participou da pesquisa em relação ao cálculo amostral.....	77
Gráfico 2 - Sexo dos participantes da pesquisa.....	78
Gráfico 3 - Nacionalidade dos participantes da pesquisa.....	79
Gráfico 4 - Escolaridade dos participantes da pesquisa.	80
Gráfico 5 - Tipo de Formação em Ensino Superior dos participantes da pesquisa.....	81
Gráfico 6 - Cargos e funções exercidos pelos participantes da pesquisa.....	82
Gráfico 7 - Tempo de experiência na função de treinador de futebol dos participantes da pesquisa.....	83
Gráfico 8 - Bloxpot - Relação entre a dimensão Treinador de Futebol de Rendimento em que exerce o cargo, a Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Acamedy.....	92

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Ordem cronológica e diferentes conceitos de Competências.....	25
Quadro 2 -	Âncoras de Carreira e Características Motivadoras.....	29
Quadro 3 -	Normas de conduta do treinador.....	37
Quadro 4 -	Cursos de treinadores de futebol CBF ACADEMY.....	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Coeficiente Kappa de Fleiss e a interpretação do grau de significância.....	53
Tabela 2 -	Itens do instrumento e a distribuição para cada Âncora.....	63
Tabela 3 -	Coeficiente Kappa Fleiss – Grau de concordância entre os juízes para os itens de cada dimensão do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Treinadores de Futebol.....	69
Tabela 4 -	Médias e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) gerais...	70
Tabela 5 -	Média e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) para cada item da Âncora Futebol de Rendimento.....	71
Tabela 6 -	Média e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) para cada item da Âncora Futebol de Formação.....	72
Tabela 7 -	Média e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) para cada item da Âncora Futebol Educacional.....	73
Tabela 8 -	Média e Coeficientes de Validação de Conteúdo (CVC) para cada item da Âncora Futebol de Participação.....	74
Tabela 9 -	Relação entre a dimensão Treinador de Futebol de Rendimento em que exerce o cargo, a Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Acamedy.....	85
Tabela 10 -	Relação entre a dimensão que exerce o cargo e a Licença de Treinador obtida na CBF Acamedy – Treinador de Futebol de Formação.....	86
Tabela 11 -	Relação entre a dimensão que exerce o cargo e a Licença de Treinador obtida na CBF Acamedy – Treinador de Futebol Educacional.....	87
Tabela 12 -	Relação entre a dimensão que exerce o cargo e a Licença de Treinador obtida na CBF Acamedy – Treinador de Futebol de Participação.....	89
Tabela 13 -	Análise de Variância (ANOVA) com comparações múltiplas de Tukey ¹ para Escore por Âncora em cada Cargo.....	90

SUMÁRIO

PREÂMBULO.....	10
1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 OBJETIVO GERAL.....	17
1.1.1 Objetivos específicos.....	17
1.2 JUSTIFICATIVA.....	17
1.3 PROBLEMA E HIPÓTESES.....	17
1.3.1 Problema.....	17
1.3.2 Hipóteses.....	18
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	19
2.1 PROFISSÃO.....	19
2.2 CARREIRA PROFISSIONAL.....	22
2.2.1 Competência profissional.....	25
2.2.2 Âncoras de carreira.....	28
2.3 TREINADOR ESPORTIVO.....	33
2.3.1 Treinador de futebol e suas competências.....	34
2.3.2 Formação do treinador de futebol.....	38
2.3.3 Mercado de trabalho para o treinador de futebol.....	42
2.4 DIMENSÕES DO ESPORTE.....	44
2.4.1 Esporte de participação.....	46
2.4.2 Esporte educacional.....	47
2.4.3 Esporte de formação.....	48
2.4.4 Esporte de rendimento.....	50
2.5 REFERENCIAL TEÓRICO – CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO.....	51
2.5.1 Construção de instrumento.....	52
2.5.2 Validação de instrumentos.....	53
3 METODOLOGIA.....	57
3.1 FASE 1: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO.....	57
3.1.1 Caracterização da pesquisa na fase 1.....	57
3.1.2 Revisão teórica e instrumentos correlatos.....	57
3.1.3 Construção do instrumento.....	58

3.1.4 Avaliação dos juízes.....	60
3.1.4.1 Procedimentos para avaliação dos juízes.....	60
3.1.4.2 Tratamento estatístico dos dados obtidos das avaliações dos juízes...	61
3.1.5 Procedimentos éticos para os juízes.....	61
3.2 FASE 2: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE	
ÂNCORAS DE CARREIRA EM TREINADORES DE FUTEBOL.....	62
3.2.1 Caracterização da pesquisa na fase 2.....	62
3.2.2 População.....	62
3.2.3 Cálculo amostral e amostra.....	62
3.2.4 Instrumento.....	63
3.2.5 Procedimentos de coleta de dados.....	64
3.2.6 Critérios de inclusão e exclusão.....	65
3.2.7 Análise de dados.....	65
3.2.8 Procedimentos éticos para a população e amostra.....	65
3.2.9 Riscos e benefícios.....	66
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	67
4.1 FASE 1: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO.....	67
4.2 FASE 2: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE	
ÂNCORAS DE CARREIRA EM TREINADORES DE FUTEBOL.....	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	95
REFERÊNCIAS.....	98
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO –	
JUÍZES.....	108
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	
– PARTICIPANTES.....	110
APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE	
CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL PARA AVALIAÇÃO DOS	
JUÍZES.....	112
APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE	
CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL PARA OS	
PARTICIPANTES.....	118
APÊNDICE E – EMAIL PARA A CBF SOBRE A REALIZAÇÃO DA	
PESQUISA.....	130

APÊNDICE F – EMAIL RESPOSTA DA CBF SOBRE A PESQUISA.....	131
APÊNDICE G – EMAIL DA CBF CONVIDANDO OS PARTICIPANTES PARA A PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA.....	132
ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO EMITIDO PELO CEP.....	133

PREÂMBULO

Esta pesquisa de doutorado trata-se de uma sequência coerente de estudos científicos que venho desenvolvendo desde o ano de 2014, enriquecido pela minha experiência profissional iniciada no ano de 1993 e que percorreu diversas áreas de atuação profissional, desde os níveis mais simples aos mais complexos do esporte de alto rendimento.

Nascido em Porto Alegre no dia 16 de outubro de 1972, sempre fui muito afeito à atividade física, ao movimento e aos esportes. Pratiquei inúmeras modalidades esportivas desde a minha infância, como futebol, tênis, surf, voleibol, handebol e futsal, sendo este último na condição de atleta federado até os 21 anos de idade.

Em virtude destas experiências e preferência pela área esportiva, conclui a Graduação em Licenciatura em Educação Física na ESEF/UFRGS no ano de 1998. Em seguida, uma Pós-Graduação Lato Sensu em Esportes na ULBRA em 2000.

Inserido no mercado de trabalho e, ao longo do tempo, exerci funções como a de professor de Educação Física nos ensinamentos fundamental, médio e superior, professor de academia, treinador de futsal, preparador físico de futsal e de futebol, proprietário de academia e assessor técnico de Secretaria Municipal de Esportes até o ano de 2003.

Em 2004, enquanto professor substituto das disciplinas de futsal do curso de licenciatura em Educação Física da ESEF/UFRGS, recebi uma proposta de trabalho para coordenar o projeto esportivo da Associação Atlética Veranópolis, que tinha como grande incentivadora e patrocinadora, além da Prefeitura de Veranópolis, a empresa de artigos esportivos DalPonte, onde permaneci até o ano de 2007. A partir desta vivência, realizei intuitivamente uma transição de carreira, direcionando todos os esforços para a área da gestão esportiva.

Na sequência, entre 2007 e 2009 exerci a função de Gerente de Futebol Profissional do Brasil de Farroupilha (RS), entre 2010 e 2011 fui Gerente das Categorias de Base da SER Caxias, de 2011 a 2013 fui Diretor de Competições da Federação Gaúcha de Futebol, entre 2013 e 2014 passei num processo de seleção e fui contratado como Gerente Geral do estádio Beira-Rio para a Copa do Mundo FIFA Brasil de 2014, entre 2015 e 2016 fiz uma aplicação para uma vaga de Gerente Geral do Centro Olímpico de Hóquei sobre Grama nos Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio2016 e fui aprovado, entre os anos de 2017 e 2019 assumi a posição de Diretor

Executivo de Administração do Sport Club Internacional, e no de 2021 fui solicitado a assumir o cargo de Gerente da Sede Goiânia para a CONMEBOL Copa América, competição com altíssimo grau de dificuldade de realização devido ao exíguo tempo e aos cuidados protocolares em relação à Pandemia da COVID-19.

Quando a Copa do Mundo FIFA Brasil 2014 foi encerrada, recebemos a notícia de que o Comitê Organizador Local iria subsidiar para todos os gerentes um processo de orientação e transição de carreira, visto que o Comitê seria dissolvido e todos os funcionários teriam os seus contratos rescindidos, o que já era de conhecimento de todos. Um tanto quanto desacreditado e sem conhecer tal processo oferecido pelo Comitê, que seria desenvolvido por uma empresa contratada, iniciei o programa. Após seis encontros e com a utilização de algumas ferramentas, me deparei com um universo ainda desconhecido e distante para mim e para profissionais da Educação Física. Este processo está intimamente ligado a área de Recursos Humanos.

Percebi, então, de quanta diferença faria o uso das técnicas aplicadas neste processo de orientação e transição de carreira, bem como do grande auxílio para profissionais que atuam no mercado esportivo, e decidi fazer os cursos de formação em *Life & Personal Coaching* e *Career Coaching* pela Sociedade Brasileira de Coaching na cidade de São Paulo, no final do ano de 2014.

Desde então, venho aplicando várias técnicas, escalas, ferramentas e instrumentos em aulas, cursos e *workshops* que auxiliam nas reflexões em questões norteadoras da carreira profissional, além da identificação de aderência dos perfis aos cargos e do planejamento das trajetórias profissionais.

Dentre os instrumentos utilizados, está o de avaliação de Âncoras de Carreira, que se propõe a identificar e classificar as Âncoras de Carreira dos profissionais. Estas Âncoras são caracterizadas por um conjunto de atributos e motivações que auxiliam na identificação das preferências profissionais. Trabalhar motivado, entendendo os porquês das motivações, sabendo em que cargos as encontrar, será sempre mais prazeroso e assertivo em relação às escolhas profissionais.

A partir do conhecimento e do meu envolvimento com esta temática, alcancei o grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano defendendo a dissertação intitulada "Identificação das Âncoras de Carreiras de Executivos e Gerentes de Futebol: subsídios para o percurso profissional". O percurso resultou também na publicação de três artigos científicos e dois trabalhos

apresentados no 12º Congresso Brasileiro de Gestão do Esporte, todos vinculados ao estudo de mestrado.

Paralelo ao início do curso de mestrado no ano de 2018, fui convidado para ser instrutor e tutor nas disciplinas que abordam Coaching Esportivo e Planejamento e Desenvolvimento de Carreira nos cursos de Formação de Treinadores de Futebol da CBF Academy, departamento da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) que emite as Licenças que possibilitam a atuação profissional dos treinadores, o que continuo desenvolvendo. Em 2021 fui convidado a fazer parte do primeiro *FIFA Coach Educator* realizado na América do Sul, me tornando Instrutor FIFA para os cursos de Formação de Treinadores das Licenças C em países cuja estrutura formadora inexistente ainda.

Ao longo deste percurso, tive a sensação de que o instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira (SCHEIN, 1993) que fora utilizado por mim até então, considera dimensões e itens que apresentam relação limitada com a realidade de atuação dos treinadores de futebol em suas mais diversas possibilidades. A partir desta percepção, me mobilizei a este estudo de doutorado, com o objetivo de propor e validar um instrumento de Âncoras de Carreira específico para Treinadores de Futebol, entendendo que irá contribuir sobremaneira para o entendimento da aderência dos mais diferentes perfis de treinadores às possibilidades laborais em diferentes dimensões sociais do esporte.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história o Brasil vem se destacando pela sua performance no futebol com resultados expressivos, títulos mundiais de seus clubes, de sua seleção nacional e pela formação e produção de jogadores de alto nível, sendo um celeiro de fornecimento de atletas para o mundo.

Dentro deste contexto do futebol brasileiro, encontra-se o treinador, parte fundamental deste processo na conquista de resultados e da formação de jogadores que, no território nacional, conquistou a condição profissional sendo reconhecido e incluído na Classificação Brasileira de Ocupações com a designação de Treinador Profissional de Futebol (Brasil, 1993), passando a ter os direitos e deveres da CLT e tendo a necessidade de atender requisitos mínimos para a atuação profissional (CBO, 2021).

Para além dos resultados expressivos com equipes de competição de futebol, faz-se necessário abordar também as demais possibilidades de atuação profissional do treinador de futebol, que poderá exercer sua atividade promovendo e desenvolvendo educação, cultura, lazer, recreação, saúde e inclusão social, não limitando-o ao esporte de rendimento (Brasil, 2003; Tubino, 2010).

Considerando os campos de atuação que o treinador de futebol poderá desenvolver a carreira, podemos considerar as seguintes dimensões: Desporto de Participação, Desporto Educacional, Desporto de Formação e Desporto de Rendimento. Cada uma destas categorias apresentará um conjunto de características distintas, atendendo a integralidade das possibilidades de prática e desenvolvimento desta modalidade (Brasil, 2003; Tubino, 2010).

Treinadores de futebol inseridos no contexto competitivo de alta performance, poderão depender demasiadamente dos resultados obtidos pelas equipes as quais estão à frente. Os resultados, as vitórias, as derrotas, as conquistas, os fracassos impactam diretamente e de forma muito rápida nas carreiras destes profissionais, que passam em suas trajetórias por frequentes instabilidades profissionais (Galdino; Winckler; Soebbing, 2020).

Além de declinarmos nossos olhares para o entendimento sobre profissão de uma forma transversal sobre a atuação profissional, faz-se necessário também uma análise a ser feita ao longo do tempo, compreendendo como carreira e de maneira longitudinal (Dutra, 2002).

A atuação do treinador de futebol irá perfazer uma trajetória de carreira que transcorrerá interligada aos pilares financeiro, networking, saúde emocional, reputação, competitividade e sofrerá a influência de fatores, como a sua formação, a sua experiência pregressa, as suas competências, as suas habilidades, as suas atitudes e as suas motivações e paixões (Tubino, 2010; Albuquerque; Leite, 2009; Boog *et al*, 2002; Schein; Maanen, 1993; Dutra, 2002).

Segundo Soares e Dias (2009), é necessário um conjunto de técnicas para auxiliar os indivíduos a refletirem sobre seu projeto profissional, repercutindo em algumas ações estratégicas para a condução de um planejamento que objetive alcançar resultados melhores em relação à carreira profissional.

Dentre um conjunto de estudos sobre carreira, merecem destaque aqueles relacionados à investigação das características ou dos valores individuais que se estabelecem durante a formação de uma carreira ou na relação indivíduo-trabalho (Dutra, 2002). É de grande importância destacar a percepção de Dutra (1996), aderindo ao conceito mais amplo, que compreende carreira como uma sequência de atitudes e comportamentos, associada às experiências e atividades relacionadas ao trabalho.

Com o passar dos anos e as mudanças ocorridas a partir de novas tecnologias, há uma tendência de um novo modelo de carreira que está se apresentando no ambiente de trabalho, o qual antevê uma relação independente entre organização e indivíduo e mobilidade profissional. A ausência de linearidade e aumento das incertezas na trajetória profissional, o baixo índice de permanência no mesmo emprego, a redução do vínculo empregatício e a transferência da responsabilidade do desenvolvimento profissional para o próprio indivíduo caracterizam um novo cenário (Cordeiro; Albuquerque, 2013; Schein; Maanen, 2013; Dutra, 2017).

Para fazer frente às mudanças impostas pela dinâmica de nossa sociedade atual, onde a pessoa é ativa na gestão do seu desenvolvimento, torna-se cada vez mais necessário o planejamento individual de carreira. Entretanto, alguns acreditam “que a ascensão na carreira é uma questão de sorte, bastando estar no lugar certo na hora certa” (Dutra, 2017). Ressalta-se a importância de fazer com que as pessoas se habilitem a entender as razões que as levaram à tomada de decisões profissionais, de carreiras e busca da realização no trabalho e na vida (Rosa, 2011).

Para a formação e a qualificação do treinador de futebol, verifica-se a oferta de graduação em Educação Física, seja Licenciatura ou Bacharelado, e de cursos

técnicos de formação de treinador de futebol ministrados pela CBF Academy, Departamento de Ensino da Confederação Brasileira de Futebol (CBF, 2013). Para o futebol de rendimento, fenômeno inserido no contexto das competições oficiais e regulamentado pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF), é exigida a Licença de Treinador, emitida pela própria CBF para os alunos aprovados nos cursos da CBF Academy (CBF, 2016).

Além da qualificação dos profissionais, outro aspecto importante surge como fator de grande relevância para a condução das carreiras profissionais. A presença de treinadores qualificados tende a conferir uma relação harmoniosa na equipe, bem como pode contribuir para o alcance de alta performance, de resultados positivos e de conquistas de títulos em competições de diferentes níveis (Castropil; Motta, 2010).

O autoconhecimento sobre preferências, capacidades e valores motivam as escolhas mais conscientes, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, tem grande relevância e, quando bem formado, funciona como uma força estabilizadora, uma âncora, a qual a pessoa não abrirá mão mesmo diante de escolhas difíceis ao longo de sua trajetória profissional (Schein; Maanen, 2013). Nesta direção, o autor estabelece o conceito de Âncoras de Carreira como representante de um conjunto de percepções próprias, respectivas às habilidades, necessidades e atitudes que, inseridas na realidade dos profissionais, definirão suas preferências por determinada carreira ou organização. Em referência aos estudos de Schein e Maanen (2013), que consideram oito dimensões motivacionais, chamadas pelos autores de Âncoras de Carreira, afirmam que estas revelam um conjunto de características que se constituem em fatores de motivação, preferências, interesses, aspirações e valores que representam a essência do trabalhador para o exercício de suas funções profissionais. São elas: Gerência Geral, Puro Desafio, Competência Técnico/Funcional, Criatividade Empreendedora, Autonomia/Independência, Estilo de Vida, Serviço e Dedicção a uma Causa e Segurança/Estabilidade.

As Âncoras de Carreira, na vida profissional de uma pessoa, podem ser utilizadas como forma de organizar experiências, identificar áreas de contribuição ao longo de sua trajetória, gerar critérios para tipos de trabalho e identificar padrões de ambição e sucesso que o indivíduo pode estabelecer para si mesmo. Elas poderão, portanto, guiar, balizar, estabilizar e integrar a carreira profissional (Dutra, 2017).

Existem muitos trabalhos e pesquisas considerando os estudos de Schein e Maanen (1993) e Dutra (2002) acerca das Âncoras de Carreira com empregados da

indústria e dos setores corporativo-empresariais. Porém, no esporte, e ainda mais especificamente no futebol, foi encontrado somente o estudo de Elias (2020), que aplicou o instrumento de avaliação de Âncoras de Carreiras em uma população de Executivos e Gerentes de Futebol, obtendo resultados interessantes, como o destaque de Dedicção à Causa e Desafio Técnico entre as Âncoras com os escores mais elevados na amostra.

Este estudo irá transcorrer sob esse enfoque, com a intensão de propor e validar um novo instrumento que possa avaliar as Âncoras de Carreira específicas de Treinadores de Futebol, que poderá possibilitar a estes profissionais uma análise mais profunda de suas trajetórias de carreira, oportunizando um planejamento mais adequado para o sucesso e harmonia durante o percurso de trabalho e permitindo uma análise mais acurada sobre a aderência de perfil ao cargo no que tange às suas motivações e preferência profissionais.

Conforme Pasquali (2010), um instrumento deverá medir exatamente aquilo ao qual se propõe medir. A construção e validação de um instrumento deve atender a rigores metodológicos e a análise de dados estatísticos, respeitando alguns critérios como a estrutura interna, as dimensões contempladas e os itens que irão compor o instrumento. O conteúdo de um instrumento psicométrico, que tem como finalidade a avaliação de características e atributos comportamentais dos indivíduos, deverá ser avaliado para que se tenham evidências de validade, possibilitando a sua utilização com acuracidade.

A presente pesquisa caracteriza-se por sua originalidade, possibilitando o conhecimento aplicado à área da psicometria para o gerenciamento de carreira dos treinadores de futebol, oferecendo a compreensão de suas motivações, preferências, paixões e valores em relação às suas práticas laborais, bem como contribuindo respectivamente, para a reflexão sobre suas trajetórias, viabilizando escolhas mais criteriosas de rotas profissionais.

1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desta pesquisa é a proposição e validação de instrumento para a avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

1.1.1 Objetivos específicos

1.1.1.1 – Avaliar o conteúdo dos itens do instrumento;

1.1.1.2 – Propor a estrutura dimensional do instrumento;

1.1.1.3 – Aplicar o instrumento e descrever os achados.

1.2 JUSTIFICATIVA

O presente estudo justifica-se pela necessidade de um Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, visto que não existe na literatura instrumento que se propõe a obter tal medida na população de treinadores de futebol, possibilitando estabelecer uma relação de aderência de diferentes perfis de treinadores às várias possibilidades de atuação profissional, no que tange às suas motivações e preferências, auxiliando nas reflexões para escolhas durante o percurso profissional.

Justifica-se ainda por estimular as reflexões sobre o mercado e a atuação profissional no campo da Educação Física e dos Esportes, provocando novas investigações e estudos sobre a profissão em si e sobre as carreiras que são e que poderão ser desenvolvidas ao longo do percurso de trabalho, podendo auxiliar o indivíduo no planejamento de carreira.

Conhecer, ajustar e equilibrar as expectativas intrínsecas com as realidades extrínsecas poderá ser fator de uma vida profissional mais saudável, mais plena de satisfação e, por consequência, de melhor performance.

1.3 PROBLEMA E HIPÓTESES

1.3.1 Problema

O instrumento proposto para avaliar as Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol irá apresentar uma consistência interna e uma validade satisfatórias?

1.3.2 Hipóteses

Hipótese 1 – O Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol irá medir o que se propõe a medir.

Hipótese 2 – Hipótese 1 – O Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol não irá medir o que se propõe medir.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A linha de raciocínio estratégica para a revisão literatura apresentará uma abordagem que intenciona aproximar as características, atributos e realidade existentes entre as temáticas que possam estar presentes nas relações de profissionais do treinador de futebol, explorando o campo de trabalho deste agente social em relação ao contexto e sua inserção frente mercado de trabalho. Apontará também para as diferenças que possam existir, na tentativa de entender o grau de convergência da carreira interna com a carreira externa de cada treinador de futebol, sob uma perspectiva de olhar longitudinal, ao longo do tempo, considerando as questões de carreira profissional.

Dentro desta ótica, a revisão irá avançar considerando temas gerais e específicos, com o objetivo de conectar inúmeros aspectos que poderão estar relacionados à atividade de treinador de futebol, com as Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, consideradas as suas motivações e preferências para o trabalho.

A partir do aprofundamento na literatura que se refere a este estudo, será possível identificar as dimensões que estão compreendidas entre as Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, bem como dos itens e de seus conteúdos que poderão compor o Instrumento de Avaliação das Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

2.1 PROFISSÃO

Preliminarmente cabe abordar alguns conceitos e significados designados ao termo profissão com o sentido de contextualizar as relações existente com o exercício profissional, suas repercursões e suas perspectivas.

Coelho (1999) explica que uma das dificuldades para se entender o termo profissão esta relacionado com sua própria origem. O termo seria derivado de um vocábulo latino *professio*, que na sua origem tinha como significado “declaração pública” ou “confissão” e durante muito tempo, principalmente no período medieval a sua utilização estava muito relacionada com as atividades desenvolvidas pelos religiosos. Para o mesmo autor, foi apenas no século XIX que os dicionários passaram a dar o sentido de “ofício” à palavra profissão.

A autonomia para a escolha de qual trabalho executar só adveio com o modo de produção capitalista, a partir da mudança nos meios de produção, deixando-se de produzir apenas para a satisfação das necessidades humanas e passando-se a produzir para o mercado, visando lucro (Bock, 2002). E com isso, então, o termo mais utilizado passou a ser profissão.

Ferreira (1999) define o termo profissão como uma atividade ou ocupação especializada, a qual necessitaria um determinado preparo ou um meio de subsistência remunerado que fosse resultante do exercício de um trabalho, de um ofício. Michaelis (1998), corrobora com a definição apresentada por Ferreira (1999) e acrescentou os termos ocupação e emprego, os quais podem requerer certos conhecimentos especiais; e, também, a noção de ocupação especializada, ou seja, de um conjunto de indivíduos que possam exercer uma mesma atividade.

Segundo Bastos (1997), o conceito de profissão é considerado como um conjunto de características que pode variar em termos de diferentes ocupações.

Proa (1997) explicou o termo profissão como uma constituição do cruzamento de diversas disciplinas e por superposição de distintos campos temáticos e de interesses que podem ou não ter concordância na prática de ocupações.

Já Mello (2002), procurou significar profissão com as informações sobre características de diferentes ocupações, além do conhecimento das condições do mercado de trabalho e das tendências para o futuro.

Alexim, Bellan e Dias (2002), em um dos estudos da OIT (Organização Internacional do Trabalho), procuraram esclarecer que a OIT, a partir de uma de suas convenções, passou a compreender profissão em “termos e condições de emprego”.

No Brasil, há um documento elaborado pelo Ministério do Trabalho conhecido como Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO), que foi criado em 1977 a partir de um convênio entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da OIT, fazendo parte do Projeto de Planejamento de Recursos Humanos e tendo como base à Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO) o qual visou a regularização e organização das ocupações existentes e exercidas nas mais diversas partes desse país, podendo também ser expressa da mesma forma que no restante do mundo (BRASIL, 2003). Neste documento a maior referência não é para a palavra profissão, mas muito mais a palavra ocupação e seus derivados.

Para o CBO, a ocupação deveria ser entendida como um conceito sintético, elaborado por analistas ocupacionais, sendo que o que haveria de concreto seriam as

atividades exercidas pelos indivíduos em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho. A ocupação, então, seria a agregação dos empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas. Portanto, profissão e ocupação não teriam diferenças, ou seja, tanto profissionais de curso superior como aqueles que apenas obtiverem um outro tipo de qualificação seriam conhecidos como executores de uma ocupação (Brasil, 2003).

Considera-se então que a palavra “profissão”, na sua essência, pressupõe um determinado preparo para o exercício de uma dada atividade, mas não apenas associada a uma formação advinda do ensino universitário. Coelho (1999) defendeu esta posição, propondo que o termo profissão, como já tratado anteriormente, inclui tanto as de nível superior quanto outras que requerem determinado preparo, mas não necessariamente adquirido nas universidades.

A perspectiva funcionalista sobre as profissões (também designada de essencialista ou taxinômica), desenvolvida com maior ênfase nos anos cinquenta e sessenta no seio da sociologia norte-americana, produziu um conjunto abundante de esquemas classificatórios, que isolam as profissões das restantes ocupações. Às primeiras, são lhes conferidos atributos exclusivos como o altruísmo e a orientação vocacional, a posse de conhecimentos científicos e técnicos, complexos e especializados, obtidos após uma longa formação universitária, utilizados de modo racional e não mercantil, e a orientação das práticas profissionais por princípios éticos e deontológicos. A par destes esquemas classificatórios, um outro elemento principal do quadro teórico funcionalista sobressai: a concepção das profissões como instrumentos de resposta às necessidades sociais que concorrem para a integração e coesão sociais nas sociedades capitalistas (Goode, 1960; Barber, 1965; Greenwood, 1966).

A posse de conhecimentos científicos e técnicos e o ideal de serviço à coletividade são consideradas como as principais fontes de legitimidade social das profissões e uma garantia da sua imprescindibilidade funcional para as sociedades (Alexim; Bellan; Dias, 2002).

Em relação a atividade profissional do Educador Físico, de todas as possibilidades de ocupação em relação à Educação Física e não obstante as de Treinadores de Futebol, Lawson (1984), ao abordar as questões relacionadas à profissão, ao profissionalismo e à profissionalização, apresentou um interessante diagnóstico ao observar que os membros de uma profissão devem estar

comprometidos com uma carreira, atentos às mudanças sociais e preocupados com a própria capacitação, enquanto os outros, trabalhadores, podem variar muito a natureza de suas atividades, bem como executar suas tarefas pautando-se, via de regra, no método da tentativa e erro ou da tradição. Esta percepção de Lawson (1984) remete a visualização do exercício profissional do Educador Físico de forma mais longêva e com menos variação, considerando-se possibilidades de trabalho em áreas distintas da Educação Física.

Nesse contexto, Lawson (1984) considera que a profissão deve: 1) estar comprometida com a prestação de um serviço; 2) ter desenvolvido um corpo de conhecimento por meio da pesquisa, e 3) esse conhecimento deve ser utilizado para melhorar a qualidade da prática reiterada ao longo do percurso profissional, constituindo-se nos aspectos essenciais de um trabalho dentro do campo profissional, pois auxiliam o grupo no seu processo de profissionalização.

Assim, passa a ter uma relevante importância o conhecimento sobre carreira, que representará uma trajetória profissional por um longo período, não observado tão somente o termo profissão com um fenômeno transversal, mas sim interpretada como longitudinal, que ocorre ao longo dos anos enquanto conjunto de atividades e experiências laborais.

2.2 CARREIRA PROFISSIONAL

Inicialmente, saber sobre o conceito de carreira profissional, auxilia no entendimento de demais aspectos relacionados ao tema.

Quanto a etimologia, a palavra carreira deriva do latim, e se origina na palavra *carrāria* (via), tendo como sentido principal o “caminho para carros” (Machado, 1987, p84).

Conforme o Dicionário online de Português, carreira poderá significar percurso, trajetória, caminho ou rota (Dicio, 2022).

Traçando uma breve retrospectiva em relação ao comportamento evolutivo dos tipos de carreira profissional, Albuquerque e Leite (2009) explicam que nas décadas de 1970 e 1980, predominava o modelo de carreira organizacional caracterizado pela carreira dentro das organizações, pelo emprego de longo prazo, estabilidade no trabalho e pela sequência de posições ocupadas no trabalho ao longo da vida de uma pessoa.

A partir dos anos 1990, intensificou-se a demanda por conceitos mais modernos de carreira, bem como a busca por empregabilidade ao invés do emprego para vida toda. Dentro das organizações, o modelo moderno apresenta a elevação dos graus de instrução, a flexibilização do trabalho, a busca por qualidade de vida, a interação entre indivíduos de diferentes idades, o compartilhamento de conhecimentos e valores, bem como a satisfação das necessidades individuais de cada colaborador (Evans, 1996).

Quando tratamos carreira sob o olhar profissional, Dutra (2017) define carreira profissional como a trajetória que você percorre durante a vida profissional. Uma carreira engloba cargos e empresas em que você trabalhou, os conhecimentos que você acumulou e as competências e habilidades que você foi desenvolvendo para crescer profissionalmente.

Para Boog *et al.* (2002) a trajetória profissional, passará por aperfeiçoamento de competências e pela inclusão de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA), sendo que este conjunto de características combinado pode trazer grande vantagem competitiva para os profissionais. Sendo assim, evidencia-se que considerar as questões de atitudes dos funcionários no processo que amplia a visão sobre competências, poderá ser um fator que implicará no resultado de realizações das tarefas a serem executadas durante a carreira laboral.

Por sua vez, Schein e Maanen (2013) estendem a questão que aborda competências a fatores motivacionais para o trabalho, denominados por ele como Âncoras de Carreira. Estas serão fatores comportamentais relacionados às motivações que aproximarão (ou afastarão) os profissionais de um cargo/função em virtude de um conjunto de características específicas que irão convergir (ou não) entre indivíduo e profissão.

Conforme Soares e Dias (2009), é necessário um conjunto de técnicas para auxiliar os indivíduos a refletirem sobre seu projeto profissional, repercutindo em algumas ações estratégicas para a condução de um planejamento que objetiva alcançar resultados melhores em relação à carreira profissional.

Dentre um conjunto de estudos sobre a carreira, merecem destaque aqueles relacionados à investigação das características ou dos valores individuais que se estabelecem durante a formação de uma carreira ou na relação indivíduo-trabalho (Dutra, 2017). É de grande importância destacar a percepção de Dutra (1996), aderindo ao conceito mais amplo, que compreende carreira como uma sequência de

atitudes e comportamentos, associada a experiências e atividades relacionadas ao trabalho.

Por sua vez, Oswaldo (2015) afirma que a carreira profissional é subjetiva e autogerenciável, movida pelas emoções, motivações próprias e pela compreensão das próprias habilidades, identidade e relações interpessoais. Neste sentido, fundamental que, se por um lado a carreira é compreendida como a trajetória de experiências durante a vida de uma pessoa, desencadeada pelas sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados, por outro lado deve também ser encarada e como algo relacionado a uma proposta de vida pessoal e profissional, cabendo ao indivíduo traçar o seu destino profissional com o objetivo da autorrealização. Para tanto, uma argumentação que ajuda nesse processo de entendimento é a de Oswaldo (2015), afirmando que a carreira constrói o trabalho, principal veículo da autorrealização.

A realidade caracterizada pela economia flexível e constantes mudanças, auxiliou na introdução do conceito de novas carreiras, o qual gera um permanente aprimoramento pessoal e profissional igualmente constantes. Da mesma forma, o planejamento de carreira é visto na mesma perspectiva, onde os profissionais não se tornam passivos às organizações, mas sim, adotam a iniciativa e instigam o apoio da instituição para auxiliar nos seus empreendimentos internos (Oliveira; Bastos, 2000; Santos *et al.*, 2016).

Em muitas organizações espera-se que todos sejam trabalhadores automotivados, que administrem suas próprias carreiras, que tenham relacionamentos interpessoais excelentes e que adquiram continuamente novas habilidades. Durante o projeto profissional o indivíduo deve se preocupar com o que quer, com o que gosta, entender suas necessidades ao longo da vida, analisar algumas prioridades pessoais, bem como considerar suas motivações pessoais e conciliá-las com a vida profissional (Dutra, 2004).

Segundo estudos de Oliveira *et al.* (2017), os termos como planejamento, estratégia, desenvolvimento, modelagem, gestão, gerenciamento, transição, descarrilamento e término poderão estar conectados à carreira profissional, dando sentido de atenção às ocorrências percebidas ao longo da trajetória, para obter-se melhores os melhores resultados possíveis para uma carreira de sucesso.

O processo de planejamento de carreira do profissional inicia pelo conhecimento de suas próprias capacidades e características e atributos, sejam no

plano do conhecimento, dos comportamentos, das habilidades e das experiências pregressas, para então seguir com os demais passos, com a finalidade de avaliar, adequar, aprimorar, implementar e revisar este planejamento, tornando-o um processo cíclico permanentemente (Dutra, 2017).

O dinamismo do modelo de planejamento de carreira estimula alterações e/ou adequações necessárias devido às novas aspirações ou objetivos do profissional, bem como o contexto social e ambiental em que ele se encontra (Oliveira *et. al.*, 2017).

2.2.1 Competência profissional

Inicialmente cabe ressaltar a importância de entender a origem e o significado de competência. Frequentemente presente em reflexões acadêmicas e em ambientes de trabalho, a palavra “competência” se origina etimologicamente do latim, “*competentia*” (Dicio, 2022).

Além de competência, as palavras competição e competir também tem origem na palavra *competentia*, originária do latim. Os substantivos competência e competição, determinados pelo latim como *competentia* e *competitio* respectivamente, tem referência no verbo competir, visto na forma latina *competere*., indicando a iniciativa de realizar algo. Dessa forma, dois significados se cruzam. Por um lado, propõe-se uma ideia compartilhada pelo verbo competir e pelo substantivo competição em torno de um confronto com outras pessoas ou consigo mesmo, enquanto, na segunda instância, neste caso, limitando-se neste caso à palavra competência, a capacidade de exercer uma função, tanto em relação ao indivíduo como a uma instituição pública ou privada (Etimologia, 2022).

O Quadro 1 expõe alguns conceitos de Competência propostos por alguns autores e como estes conceitos foram se modificando ao longo do tempo.

Quadro 1 – Ordem cronológica e diferentes conceitos de Competências.

AUTOR	CONCEITO
Le Boterf (1995)	Competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado.

Levy-Leboyer (1997)	Competências são repertórios de comportamentos que algumas pessoas dominam melhor que outras, o que as fazem mais eficazes em uma determinada situação.
Prahalad e Hamel (1998)	As competências essenciais são o aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia.
Meddeb (1998)	Competência profissional ...é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso.
Durand (1999)	Competências são conhecimento, habilidades e atitudes (CHA) necessárias para se atingir determinados objetivos.
Zarifian (1999)	A competência é a inteligência prática para situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações.
Real Academia Espanhola (2000)	Competência é tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo.
Santos (2001)	Competência não é apenas conhecimento e habilidades para a realização do trabalho (saber fazer), mas também atitudes, valores e características pessoais vinculados ao bom desempenho no trabalho (querer fazer).
Fleury e Fleury (2001)	Um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.
Zafirian (2003)	Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais.
Ruas (2005)	Uma ação através da qual se mobilizam conhecimentos, habilidades e atitudes pessoais e profissionais, a fim de cumprir certa tarefa ou responsabilidade, numa determinada situação.
Flink e Vanalle (2006)	As competências podem ser de três tipos: essenciais, funcionais e individuais. Os autores utilizam os estudos de McClelland para avaliar as competências que devem ser desenvolvidas.
Dutra (2014)	Entrega é apresentada por e pode ser entendida como a reconhecida contribuição de um indivíduo ou de um grupo no cumprimento de certa competência, em que o valor agregado ao negócio é diretamente proporcional à complexidade da entrega. A noção de competência só é concretizada com uma ação.

Fonte: Elaborado a partir de Feitosa e Nascimento *apud* Souza *et al.* (2006).

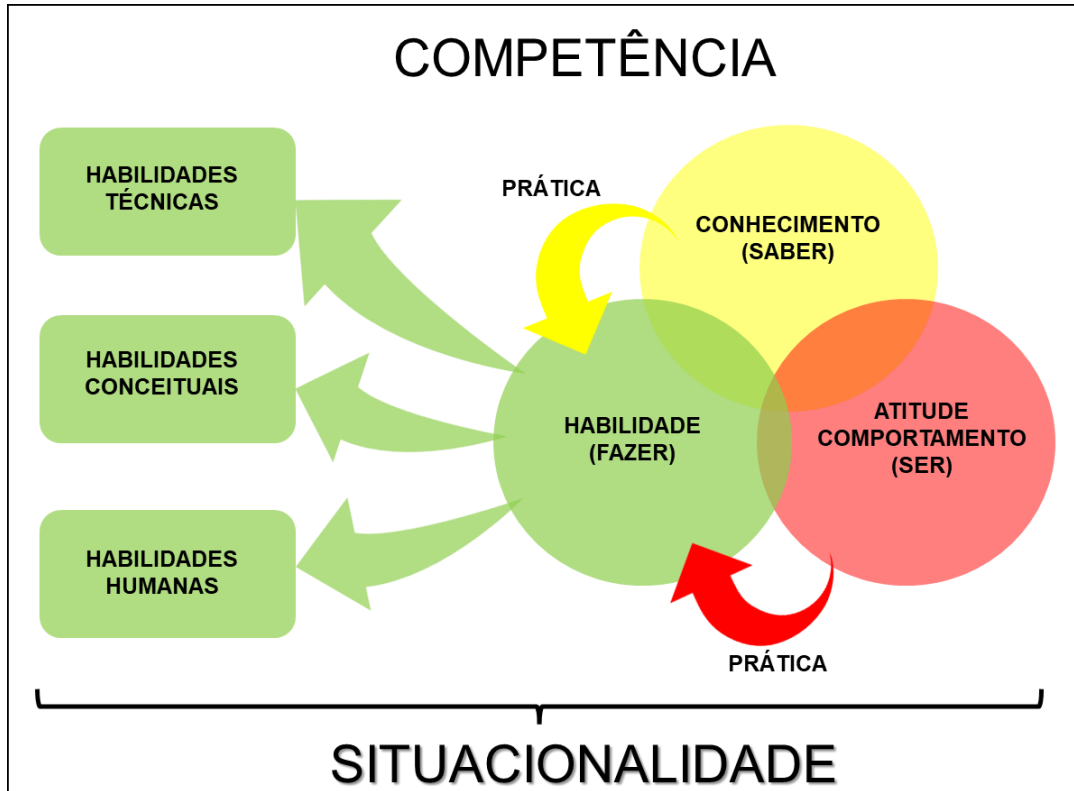
Conforme os conceitos apresentados no Quadro 1, algumas palavras aparecem repetidas vezes ou surgem como sinônimos entre si, percebendo-se uma relação íntima do Saber, do Ser e do Fazer com a palavra Competência.

Em relação ao Ser, que se refere diretamente às atitudes e ao comportamento, observa-se a necessidade do autoconhecimento profundo, que possibilitará um

autogerenciamento das emoções de maneira mais eficaz. Conhecer os atributos e características de perfil comportamental, emancipará o processo de elevação de determinadas competências necessárias nas mais diversas situações de realização de tarefas (Dutra, 2014).

A Figura 1 ilustra o conceito adotado por Duran (1999), Boog *et al.* (2002) e Dutra (2017) e largamente utilizado nas organizações pela área responsável pelos Recursos Humanos, considera os Conhecimentos, as Atitudes e as Habilidades (CHA) como esferas integrantes da Competência e, ampliam a análise sobre o tema considerando também a situacionalidade, destacando que determinada competência necessária para a execução de uma tarefa não será, garantidamente, a mesma competência para a realização da mesma tarefa em situação diferente, considerando a necessidade de novos conhecimentos, novas atitudes ou novas habilidades. Ainda, ressaltam que a prática reiterada de conhecimentos e atitudes resultarão na melhoria das habilidades, que poderão se apresentar como técnicas, conceituais e humanas.

Figura 1: Competência: Conhecimento, Atitude e Habilidades.



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Boog *et al.* (2022) e Dutra (2017).

Os saberes profissionais englobam o conhecimento especializado, as competências, as habilidades e as atitudes e são temporais, plurais, heterogêneos, personalizados, situados e éticos, provenientes da história de vida e saberes curriculares (programas escolares), dos saberes disciplinares (didáticos e pedagógicos) adquiridos na universidade, dos saberes experienciais e estruturação da prática profissional (tentativa e erro, saber ser, saber fazer, saber de seus pares e das tradições peculiares do ofício) e dos saberes da formação profissional de longa duração (Tardif, 2000).

Somando-se às questões até aqui apresentadas, a de se adicionar um conjunto de características que revelam as motivações, as preferências, as paixões dos indivíduos por determinadas práticas laborais, chamadas de Âncoras de Carreira. Ou seja, fatores motivacionais que ancoram o profissional no local de trabalho (Schein e Maanem, 1993).

As motivações são impulsos que fazem com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos. Dentre os fatores motivacionais destacam-se: estabilidade (manter-se em um mesmo emprego para toda a vida); segurança financeira; garantia de emprego; remuneração; recompensas e benefícios; desafios na execução do trabalho e nas metas; empregabilidade (construir carreira profissional em diferentes empresas); liberdade; autonomia; flexibilidade de horários; status e poder; além de busca incessante por qualidade de vida (Daft, 2010).

2.2.2 Âncoras de carreira

A expressão Âncoras de Carreira proposta por Schein e Maanen (1993), tem o sentido de atribuir características de uma função ou cargo que ancoram o indivíduo no seu local de trabalho, tornando a relação empregatícia harmoniosa, onde o profissional se sente motivado ao exercício laboral diário. As Âncoras de Carreira revelam as preferências dos profissionais por determinadas funções.

O que antes era visto apenas como uma “estrada”, onde o indivíduo percorreria sabendo o que esperar deste percurso, hoje tornou-se algo a ser construído, tendo o colaborador um papel mais ativo neste processo, gerindo sua carreira, implementando e monitorando suas metas e estratégias para tomar as decisões adequadas sobre sua vida profissional (Martins, 2001).

Neste sentido, Schein e Maanen (1993), conceituando o que chamaram de perspectiva de desenvolvimento de carreira, já mencionava a necessidade de se estabelecer relações entre o autodesenvolvimento, desenvolvimento de carreira e desenvolvimento de vida pessoal. O conceito de autoconhecimento passou ter maior relevância no planejamento.

O autoconhecimento sobre preferências, capacidades e valores motivam as escolhas mais conscientes, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, tem grande relevância e, quando bem formado, funciona como uma força estabilizadora, uma âncora, a qual a pessoa não abrirá mão mesmo diante de escolhas difíceis ao longo de sua trajetória profissional (Schein; Maanen 1993). Nesta direção, os autores estabelecem o conceito de Âncoras de Carreira como representante de um conjunto de percepções próprias, respectivas às habilidades, necessidades e atitudes que, inseridas na realidade dos profissionais, definirão suas preferências por determinada carreira ou organização. São, assim, definidas oito categorias de Âncoras de Carreira: Competência Técnica / Funcional, Competência Gerência Geral, Autonomia / Independência, Segurança / Estabilidade, Criatividade Empreendedora, Serviço / Dedicção a uma Causa, Puro Desafio e Estilo de Vida.

O Quadro 2 denota um conjunto de características motivadoras e atributos referentes a cada uma das oito Âncoras de Carreira.

Quadro 2 – Âncoras de Carreira e Características Motivadoras.

Âncora de Carreira	Características motivadoras
Técnico/Funcional	Demonstra que os indivíduos desenvolvem constantemente suas habilidades em área específica de interesse. Apresentam realização em situações desafiadoras, bem como no gerenciamento de profissionais presentes em sua área de domínio.
Gerência Geral	Envolve indivíduos com elevada habilidade analítica, aptidão nos relacionamentos interpessoais e equilíbrio emocional. Os profissionais buscam permanecer em elevado nível hierárquico, além de serem responsáveis pelos resultados da organização.
Autonomia/Independência	Representa aqueles que buscam realizar as tarefas de sua própria maneira e interesse. Os profissionais independentes pretendem

	estabelecer suas próprias condições - horário de trabalho/adequação do estilo de vida/remuneração de acordo com seu desempenho.
Segurança/Estabilidade	Está relacionada aos profissionais que primam pela estabilidade da carreira, com planos de benefícios vantajosos e aposentadoria, mas que na maior parte das vezes não ocupam cargos importantes.
Criatividade Empreendedora	Encontram-se os indivíduos criativos e oportunistas, que por vias próprias procuram criar seu empreendimento ou organização, sem receio dos possíveis riscos. Normalmente, estes profissionais não permanecem em companhias tradicionais, priorizando autonomia de criação e operacionalização.
Serviço/Dedicação a uma Causa	Os indivíduos movem-se por atividades especiais que contribuam com um ambiente mais harmonioso ou que colaboram com a saúde e bem-estar dos demais indivíduos, independentemente dos benefícios e salário.
Desafio Puro	Por característica envolve os indivíduos pelo prazer em participar de tarefas aparentemente impossíveis, repletas de obstáculos e riscos. Aqui os profissionais sentem-se motivados quando envolvidos em empregos desafiadores e que exijam superação.
Estilo de Vida	Os indivíduos buscam, sobretudo, qualidade de vida por meio do equilíbrio na realização das atividades pessoais, sociais, familiares e profissionais.

Fonte: Adaptado pelo autor (SCHEIN; MAANEN, 1993).

Conforme Schein e Maanen (2013), as âncoras profissionais são uma combinação de competências, interesses, aspirações e valores que representam a essência do trabalhador. A âncora de carreira na vida profissional de uma pessoa pode ser utilizada como forma de organizar experiências, identificar áreas de contribuição ao longo de sua trajetória, gerar critérios para tipos de trabalho e identificar padrões de ambição e sucesso que a pessoa pode determinar para si mesma. Ela serve, portanto, para guiar, balizar, estabilizar e integrar a carreira de uma pessoa.

Muitas vezes pode-se perceber os objetivos de cada pessoa no âmbito profissional: alguns preferem alinhar sua vida profissional com sua vida pessoal (Estilo de Vida), outros já procuram desafios, barreiras para ultrapassar (Desafio Puro), outros que se motivam pelo fato de se desenvolver tecnicamente (Aptidão Técnico-Funcional) e há aqueles que buscam se estabilizar e ter um salário que consiga mantê-lo (Segurança e Estabilidade), entre outros (Elias, 2020).

Conhecer os valores pessoais, insistir em esforços de autoconhecimento e auto investigação é importante para trilhar uma carreira moderna. (Cordeiro; Albuquerque, 2012).

A proposta de Schein e Maanen (1993) de um instrumento psicométrico que identifica as Âncoras de Carreira predominantes, revela os valores dos quais a pessoa não abre mão nas decisões pessoais e profissionais. Os autores ressaltam que caso a pessoa apresente duas ou mais âncoras com resultados elevados, recomendável que esta crie situações profissionais hipotéticas que forcem a uma escolha e o autoconhecimento para melhor definir as suas inclinações profissionais. Porém, se nenhuma âncora aparecer como predominante, esta pode ser a indicação de que a pessoa não teve ainda experiências suficientes para definir um padrão de escolhas.

O instrumento estruturado de 40 afirmações com respostas numéricas de escala *Lickert* com valores de 01 a 06 que, após respondido gera a classificação ordenada de forma decrescente com a classificação das Âncoras de Carreira. Dentre as oito âncoras existentes, Schein e Maanen (1993) consideram que o profissional se sentirá mais motivado por trabalhos que possuam as características das âncoras que tiveram a classificação mais alta, a partir do resultado da aplicação do instrumento.

Para o resultado originado a partir do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira, onde estarão relacionados em ordem decrescente as oito âncoras, deve-se considerar as duas ou três que surgirem como os escores mais altos na classificação como as âncoras que terão características que mais motivarão os indivíduos ao exercício profissional. Desta forma, esta avaliação e classificação das âncoras de carreira poderá auxiliar os profissionais nas escolhas de determinados cargos ou funções, cujo conjunto de características o deixará mais motivado e, por consequência, com melhor rendimento durante a execução das suas atividades laborais, contribuindo para determinar maior ou menor aderência do perfil do profissional ao cargo exercido e/ou almejado (Dutra, 2017).

Vê-se, portanto, que a divisão consagrada por Schein e Maanen (1993) esclarece os distintos perfis assumidos pelo ser humano, permitindo a cada profissional avaliar a aderência de sua âncora prevalente ao cargo exercido na organização, na tentativa de aliar um ao outro, buscar a excelência em atuação e desempenho para atingir o sucesso.

Welch e Welch (2005), enfatizam o poder dos recursos humanos em promover os resultados das organizações e que, os profissionais vinculados às empresas, quando motivados, tendem a gerar resultados melhores nos cargos ou funções que exercem. Neste sentido, Schein e Maanen (2013), sustentam a importância da avaliação das Âncoras de Carreira de cada indivíduo, tidas como conjunto de fatores de motivação para o desempenho das atividades profissionais, sem desconsiderar demais competências como conhecimento, habilidades, atitudes, experiência e história de vida. Corroborando, Elias (2021, p. 199) destaca que o profissional que trabalha motivado tende a realizar melhores entregas no exercício da sua função, contribuindo de forma potencial para o rendimento na gestão das organizações esportivas.

Pesquisas indicam que os motivos e valores dos indivíduos sobre a carreira, descritos por sua Âncora de Carreira, têm um impacto sobre a tomada de decisão acerca de sua trajetória profissional e seu apego psicológico a uma ocupação (Coetzee; Schreuder, 2011; Kniveton, 2004; Schein; Maanen, 1993).

As questões abordadas por Schein e Maanen (2013) e por Dutra (2008) consideram que, quando o indivíduo não possui conhecimento sobre sua âncora, incentivos externos podem tentá-lo a aceitar situações ou ocupações que não sejam satisfatórias, fazendo com que venha a experimentar sensações do tipo: “isso realmente não era para mim”. E, ao contrário, quando conhecidas pelos profissionais, poderão representar subsídios para a construção do percurso profissional, dando ao profissional a oportunidade de avaliar suas habilidades e motivações em relação ao planejamento da sua trajetória, contribuindo para melhores escolhas e posicionamento em relação ao exercício de determinados cargos ou funções.

Todos os aspectos apresentados anteriormente denotam a relevância e importância da temática Âncoras de Carreira, trazendo a necessidade de conhecimento e de autoconhecimento em relação às motivações profissionais.

2.3 TREINADOR ESPORTIVO

O termo Treinador Esportivo pode remeter a inúmeros vieses para estudos, interpretações, curiosidades, discussões e entendimentos. No caso específico das literaturas selecionadas para a revisão que sustenta alguns temas desta pesquisa, cabe destacar que são utilizadas predominantemente aquelas que abordam o assunto tendo como foco principal as questões relacionadas ao exercício profissional, de carreira profissional, considerando-o enquanto profissão.

Registrado na Lista da Classificação Brasileira de Ocupações sob o número 2241-25 (CBOa, 2021. p. 418), com o título de Treinador Esportivo, tem amplo espectro de possibilidades de trabalho, podendo atuar com esportes individuais e coletivos.

Com a regulamentação profissional da Educação Física no Brasil, pela Lei 9.696 (Brasil, 1998), criou-se uma estrutura muito ampla em torno das modalidades esportivas e muitas questões começaram a ser discutidas nos diferentes campos de sua intervenção por abarcarem o corporativismo institucionalizado, principalmente nos esportes.

Regido pelo Conselho Federal de Educação Física (CONFEF), o profissional habilitado para trabalhar como Treinador Esportivo precisa estar registrado no CONFEF, que tem como pré-requisito mandatório a realização do processo de Provisionamento em período permitido ou a formação superior em Educação Física, seja Licenciatura ou Bacharelado e que, conforme a portaria 278/2020 do poderá desenvolver suas atividades nos mais diversos eixos sociais, como educação, saúde, esporte, cultura e lazer (CONFEF, 2020).

Para além das questões legais e normativas em relação à atividade de treinador esportivo, a Educação Física se caracteriza como uma profissão, pois assume todos os critérios estabelecidos pelo autor, e possui um corpo de conhecimentos específicos que é utilizado na aplicação de sua prática profissional. Além disso, também possui um objeto de investigação definido, que se trata do próprio movimento humano (Ghilardi, 1998). Dessa forma, entende-se que a função de treinador é uma das atividades que podem ser ocupadas por profissionais de Educação Física.

Um aspecto interessante a ser considerado em relação à questão temporal, segundo Platonov (2008) que, além de enfatizar a necessidade de uma figura especializada na orientação dos treinamentos desportivos, a figura do Treinador

Esportivo já estava presente desde as competições realizadas na Grécia Antiga, tendo os Jogos Olímpicos como principal evento.

Segundo Dutra (2009), a função responsável pela preparação de equipes e atletas, chamada de treinador, tornou-se indispensável nos esportes. Em todas as modalidades esportivas encontramos funções especializadas responsáveis pelo desenvolvimento e desempenho das equipes, atuando embasados em conhecimentos relacionados ao esporte. Essa função se destaca no contexto competitivo, considerando o treinador como “uma das figuras centrais do fenômeno desportivo e, portanto, responsável pela sua dinâmica”.

Em relação à amplitude e diversidade de disciplinas que podem influenciar na atuação profissional, é importante conceituar e definir o papel do treinador, apesar de aos olhos do espectador comum parecer um processo simples, torna-se realmente complexo, dada elevada responsabilidade e abrangência das suas funções, envolvendo-o e à sua ação, numa generalidade e multiplicidade de opiniões e discussões (Duarte, 2009).

Percebe-se então, a partir dos achados citados, a complexidade e diversidade envolvidas na atuação do treinador esportivo, remetendo à necessidade de especialização para a condução dos treinamentos esportivos específicos para cada modalidade esportiva, sendo ela individual ou coletiva.

Assim, a seguir serão abordados aspectos referentes ao Treinador de Futebol.

2.3.1 Treinador de futebol e suas competências

Em um breve resgate histórico sobre a atuação do treinador de futebol observamos que, no Brasil, a ocupação foi regulamentada em 20 de abril de 1993 e passou a ser chamada de Treinador Profissional de Futebol, por incentivo da Associação Brasileira de Treinadores de Futebol, pela Lei 8.650 que dispõe sobre as relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol e dá outras providências. A referida lei deu pleno exercício profissional aos diplomados em Educação Física e aos profissionais que já exerciam esta função antes desta por, no mínimo seis meses. Além disso, a legislação estabeleceu que se aplicassem aos treinadores os mesmos direitos, deveres, benefícios e sanções do trabalho e da previdência social (Brasil, 1993).

Em seu artigo terceiro, a Lei 8.650 de 1993 estabelece que o exercício da profissão de Treinador Profissional de Futebol ficará assegurado preferencialmente:

- I - aos portadores de diploma expedido por Escolas de Educação Física ou entidades análogas, reconhecidas na forma da lei;
- II - aos profissionais que, até a data do início da vigência desta lei, hajam, comprovadamente, exercido cargos ou funções de treinador de futebol por prazo não inferior a seis meses, como empregado ou autônomo, em clubes ou associações filiadas às Ligas ou Federações, em todo o território nacional (BRASIL, 1993).

Igualmente à profissão de Treinador Esportivo, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBOb, 2021. p. 418) contempla em sua lista a profissão de Treinador Profissional de Futebol, que está registrada sob o número 2241-35. Este registro legitima o exercício profissional considerando a contratação legal, respeitando a Consolidação das Leis Trabalhistas, garantindo todos os direitos trabalhista no Brasil, conforme fiscalização e diretrizes do Ministério do Trabalho (Brasil, 2003).

Segundo Garganta (2004), o treinador de futebol poderá desenvolver suas atividades nos campos da educação, lazer, saúde, formação e performance, perpassando por proposta de conteúdos distintos para cada realidade e necessitando conhecimento técnico especializado a respeito da modalidade.

Segundo os relatos dos estudos de Rosado *et al. apud* Bravo (2008) ser treinador é, sem dúvida, uma atividade rigorosa, na medida em que estes assumem um papel e uma missão preponderantes, onde lhes é exigido o exercício de uma infundável lista de tarefas, aptidões, atitudes e comportamentos. Para Lima *et al. apud* Bravo (2008) esta acaba por não ser uma tarefa fácil, pois pressupõe o assumir de determinadas responsabilidades dentro de um contexto social e desportivo em constante transformação.

Na mesma linha, Macedo (2002) afirma que o treino é um processo altamente complexo, no qual interação distintas variáveis de forma constante e dinâmica, podendo considerar-se que a forma como o treinador procede na observação e condução dessas variáveis e como estabelece a interação entre elas, condiciona em grande medida o sucesso do treinador na orientação do processo de ensino e de aprendizagem, concomitantemente nos efeitos produzidos sobre a evolução e o rendimento de atletas e das equipes.

Neste sentido, considera-se que os treinadores são elementos fundamentais no desporto, na sociedade e que são agentes desportivos com um papel bem definido,

muito diversificado, que abrange várias áreas inerentes aos componentes do jogo. Necessitam reunir um conjunto de competências, além de serem responsáveis pelo planejamento, gestão, seleção, liderança, instrução e rendimento de um grupo de seres humanos praticantes de determinada modalidade esportiva (Rocha, 2006). O treinador é então um elemento essencial da atividade esportiva, pois representa muito mais do que um simples orientador, seja em treinos ou em jogos (Curado, 1991).

Estudos de Rodrigues (1997), apontam para a existência de vários factores que são determinantes do sucesso desportivo, entre os quais se encontram as características do treinador, a sua formação e a sua experiência.

Muitas vezes, os treinadores podem apresentar características similares, mas nenhum é igual, mesmo que as diferenças comecem nos objetivos de cada um, de cada equipe e de cada jogador. Dentre os treinadores de cada modalidade, existem aqueles que pela sua dedicação, pela experiência, pelo conhecimento que possuem e pelo sucesso que obtiveram, são eleitos os melhores, esses são os Treinadores Peritos (Rocha, 2006).

Já para Ruiz *apud* Pacheco (2001), um bom treinador será aquele que tenha condições inatas para o ser e o que em toda a vida esteja disposto a aprender e a evoluir e aperfeiçoar-se, assim como fazem os grande desportistas, pois treinar e fazer treinar é uma tarefa difícil e complexa.

Pacheco (2001) assegura que o treinador de futebol ideal para atletas em formação será aquele que, simultaneamente possua experiência como ex-jogador de futebol e tenha uma formação própria que o habilite a treinar jovens futebolistas. O mesmo autor considera ainda que o treinador formador de atletas deverá ser um educador que possua sólidos conhecimentos de Futebol, que goste de trabalhar, que consiga estabelecer uma boa relação com atletas, que seja conhecedor das suas diferentes fases de desenvolvimento e que conheça os meios e os métodos mais adequados para o desenvolvimento integral dos jogadores durante o processo de formação. Posto isto, podemos considerar que o treinador de crianças e adolescentes deverá reunir um conjunto de competências em três grandes domínios: saber; saber fazer e saber fazer com que os outros façam.

Garganta (2004), assegura que o treinador de futebol deverá ter ótima colocação de voz, precisão de linguagem técnica, conhecimentos do conteúdo técnico, capacidade de liderança e também muita disponibilidade para com os seus

atletas (habilidade humana).

No mesmo sentido das afirmações de Sabock (1985) denotam que é de grande importância que o treinador apresente algumas qualidades como ponderação, humanismo, demonstração constante de interesse pelos atletas, capacidade de motivação, respeito, responsabilidade, dedicação, identificação, entusiasmo e habilidade de improvisação.

No Quadro 3, Costa (2006) abarca um conjunto de dez pontos que, segundo ele, se constituem como as principais normas de conduta de um treinador que desenvolva a sua ação junto de atletas de futebol em formação ou no rendimento.

Quadro 3 – Normas de conduta do treinador.

01	Elogiar os jovens atletas;
02	Evidenciar os aspectos positivos da sua participação;
03	Manter a calma quando os jovens cometem erros;
04	Ter expectativas razoáveis e realistas;
05	Tratar os jovens com respeito;
06	Procurar fazer com que os jovens sintam prazer na prática do desporto;
07	Não assumir comportamentos excessivamente sérios durante as competições;
08	Manter a idéia de que a alegria e o prazer são componentes obrigatórios da atitude dos jovens que praticam esporte;
09	Enfatizar o trabalho em equipe;
10	Ser um exemplo de comportamentos respeitadores do espírito esportivo.

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Costa (2006).

Por outro lado, em pesquisa realizada por Silva, Prado e Scaglia (2018) a partir de entrevistas semiestruturadas, que considerou a descrição de dezesseis jogadores de futebol profissional, objetivando analisar a percepção destes atletas sobre as competências que seus respectivos treinadores deveriam possuir e que considerou três categorias de conhecimento - profissional, interpessoal e intrapessoal -, apresentou resultados que revelaram ligeira sobreposição das competências interpessoais, realçando a importância do gerir pessoas e relações nesse esporte sem, todavia, caracterizar um desequilíbrio proporcional de forças em relação às competências profissionais e intrapessoais.

Constata-se então, a partir dos estudos autores citados anteriormente, que o exercício da função de treinador de futebol, independente da esfera educacional, de participação, de formação, de rendimento, de saúde ou de lazer, requer uma magnitude de conhecimentos, saberes, atitudes, comportamentos, habilidades, atributos, valores e ética, tornando-a um universo riquíssimo de ocorrências e que exigirá, inevitavelmente, muitas competências destes profissionais.

2.3.2 Formação do treinador de futebol

Segundo Garganta (2002), para que sejam alcançados bons resultados no trabalho com o futebol, o conhecimento científico adquirido pelos treinadores é essencial devido à realidade complexa. Segundo o autor, o jogador tem que, em um determinado tempo, relacionar-se com a bola e simultaneamente referenciar sua situação no campo de jogo, identificando a posição de seus companheiros de equipe, das balizas e dos adversários. Toda esta diversidade de ações simultâneas impõe que o ensino do futebol contemple o aumento gradual do grau de dificuldade: do fácil para o difícil, do conhecido para o desconhecido, do menos para o mais complexo. Portanto, antes de chegar aos problemas do jogo formal, há que se estabelecer aspectos anteriores de aprendizagem passíveis de hierarquização, em função dos elementos presentes no jogo: bola, jogador, balizas, companheiros de equipe e adversários (Garganta, 2002).

Na perspectiva da atividade profissional, um dos principais desafios da educação formal durante a formação acadêmica, consiste em aplicar o que é produzido cientificamente em situações que representam a realidade de trabalho do profissional de Educação Física, a fim de aproximar os conhecimentos científicos aos saberes profissionais visando à criação de uma epistemologia da prática profissional em diversas áreas de atuação, inclusive na área de intervenção que compete aos treinadores de futebol (Garganta, 2002).

Ser treinador de futebol exigirá um conhecimento multidisciplinar, tornando-se evidentemente imprescindíveis os conhecimentos inerentes à tática, à técnica e à preparação condicional do jogo em que o treinador se especialize (Araújo, 2005).

Criada em 2009, numa parceria a CBF e a PUCMINAS, a Escola Brasileira de Futebol surgiu com a missão de produzir e disseminar o conhecimento, tecnologia e experiência do futebol brasileiro, contribuindo para o seu desenvolvimento técnico e

social, através da qualificação de profissionais e com a intenção de tornar o Departamento de Desenvolvimento da CBF uma referência mundial na qualificação de profissionais do futebol (CBF, 2016):

Sob essa premissa nasceu, em 2016, a CBF Academy, braço educacional da Confederação Brasileira de Futebol. Focada na excelência dentro e fora de campo, a CBF Academy firmou um compromisso com o desenvolvimento do futebol e todo o seu ecossistema, levando conhecimento, inovação e paixão brasileira mundo afora.

A CBF Academy está dividida em duas escolas:

- Escola Técnica: atua na formação e certificação de todos os profissionais que estão envolvidos com o campo de jogo, através de cursos e licenças;
- Escola de Gestão e Negócios: oferece cursos direcionados para a área de administração, gestão e negócios do futebol, eSports, tecnologia e inovação.

O programa de desenvolvimento de profissionais do futebol da Escola Técnica da CBF Academy (CBF, 2016) tem como objetivos:

- Oficializar as Licenças e certificados da CBF que fazem parte do programa de profissionais do futebol brasileiro em nível nacional e internacional;
- Desenvolver um programa de formação de profissionais do futebol baseado no conhecimento científico e com aplicabilidade direta na rotina de trabalho desses profissionais, com bases de natureza ética e pedagógica;
- Promover a sistematização do conhecimento teórico e prático do futebol brasileiro através de publicações e registros;
- Valorizar e preservar a história de conquistas do futebol brasileiro e suas características de brasilidade;
- Construir e unificar internacionalmente o processo de equivalência das Licenças e cursos de Qualificação da CBF.

A metodologia desenvolvida no Programa de Qualificação da CBF foi criada a partir da análise de modelos de formação de treinadores especializados de diversas escolas de referência mundial, pesquisas e visitas de campo, entrevistas individuais e seminários de formação (CBF, 2016).

Também foram ouvidos treinadores e especialistas como Carlos Alberto Parreira e Mário Jorge Lobo Zagallo, além de profissionais de diversas áreas correlacionadas ao esporte em todas as suas dimensões e uma comissão de profissionais se reuniu para discutir e validar um formato estrutural que se assemelhasse aos modelos internacionais, alinhado aos cursos já homologados pela FIFA, respeitando a cultura futebolística brasileira (CBF, 2016).

Em relação ao conteúdo das Licenças de treinadores emitidas pela CBF Academy (CBF, 2022), cabe destacar que as diferenças contemplam abordagens distintas para aplicação em idades e contextos diferentes:

- **Licença C:** conteúdos para alunos de futebol com idades entre 06 e 12 anos, que visam habilidades motoras, habilidades para a vida, habilidades técnicas e multivariadas e que provoquem apreço pelo futebol;
- **Licença B:** conteúdos para atletas de futebol com idades entre 13 e 20 anos, que visam o processo de formação e especialização do jogador futebol nas categorias de base;
- **Licença A:** conteúdos para atletas profissionais de futebol com idades de 20 anos em diante, que visam o processo de especialização do jogador futebol com abordagem técnica, tática, física, psicológica, nutricional, fisiológica e de análise de desempenho, entre outros;
- **Licença PRO:** conteúdos aprofundados para atletas profissionais de futebol com idades de 20 anos em diante, que visam o processo de especialização do jogador futebol com abordagem técnica, tática, física, psicológica, nutricional, fisiológica e de análise de desempenho, entre outros;

As diferenças de objetivos, conteúdos e abordagens dos Cursos de Formação de Treinadores de Futebol acabam por abarcar quase que a totalidade das realidades de cenários de desenvolvimento do futebol, desde a iniciação esportiva, passando pela formação, até a alta performance (CBF, 2022).

Atualmente, são 2.420 treinadores de futebol que obtiveram as Licenças C, B, A e PRO e estão habilitados para exercer a função nas competições oficiais das Federações Estaduais, Confederação Nacional (CBF), Confederação Sul-americana (CONMEBOL) e Federação Internacional (FIFA) (CBF, 2022).

Quadro 4 – Cursos de treinadores de futebol CBF ACADEMY

LICENÇAS	HABILITAÇÃO	PRÉ-REQUISITO	DURAÇÃO	AVALIAÇÃO	FOCO DE ATUAÇÃO	DIMENSÃO DE ATUAÇÃO
PRO	TREINADOR DE FUTEBOL EM EQUIPES PROFISSIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> • CURRÍCULO VITAE • LICENÇA A • CURSO SUPERIOR OU ENSINO MÉDIO 	320 horas	DISCIPLINAS TRABALHO FINAL 1 TRABALHO FINAL 2	ATLETAS DE FUTEBOL PROFISSIONAL (20 ANOS EM DIANTE)	DESPORTO DE RENDIMENTO
A	TREINADOR DE FUTEBOL EM EQUIPES PROFISSIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> • CURRÍCULO VITAE • LICENÇA B OU ENSINO MÉDIO E 5 ANOS (TEMPORADAS) COMPLETAS COMO TREINADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL 	270 horas	DISCIPLINAS TRABALHO FINAL 1 TRABALHO FINAL 2	ATLETAS DE FUTEBOL PROFISSIONAL (20 ANOS EM DIANTE)	DESPORTO DE RENDIMENTO
B	TREINADOR DE FUTEBOL EM CATEGORIAS DE BASE	<ul style="list-style-type: none"> • CURRÍCULO VITAE • LICENÇA C OU ENSINO MÉDIO E 7 ANOS (TEMPORADAS) COMPLETAS COMO JOGADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL 	210 horas	DISCIPLINAS TRABALHO FINAL 1 TRABALHO FINAL 2	ATLETAS DE FUTEBOL DE BASE (13 A 20 ANOS)	DESPORTO DE FORMAÇÃO
C	TREINADOR DE FUTEBOL EM ESCOLAS DE FUTEBOL	<ul style="list-style-type: none"> • CURRÍCULO VITAE • SUPERIOR EM EDUCAÇÃO FÍSICA OU 7 ANOS (TEMPORADAS) COMPLETAS COMO JOGADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL OU 5 ANOS (TEMPORADAS) COMPLETAS COMO PROFESSOR/TREINADOR DE FUTEBOL EM ESCOLAS DE ENSINO MÉDIO 	150 horas	DISCIPLINAS TRABALHO FINAL 1 TRABALHO FINAL 2	ALUNOS DE FUTEBOL (06 A 12 ANOS)	DESPORTO EDUCACIONAL E DE PARTICIPAÇÃO

Fonte: Elaborado pelo autor (CBF ACADEMY, 2022; BRASIL, 1998).

2.3.3 Mercado de trabalho para o treinador de futebol

O crescimento desordenado da demanda do mercado, juntamente com a procura pela realização de atividade física gerou a ampliação das áreas de atuação profissional além das escolas e clubes, acrescentando as possibilidades de vagas para os profissionais em educação física na administração pública, empresas inovadoras em esportes, treinadores de futebol, entre outras possibilidades (Azevêdo, 2008).

O campo de trabalho na educação formação formal envolve a intervenção profissional nos sistemas públicos de ensino municipal, estadual e federal, assim como nas instituições de ensino privado e naquelas de natureza comunitária ou de organizações privadas sem fins lucrativos, onde podemos incluir os clubes de futebol. Mesmo que a maioria dos profissionais envolvidos com o desenvolvimento esportivo acabem optando por atuar na rede escolar, nota-se que a realidade do profissional que está inserido na educação formal não é muito favorável/atrativo em termos de condições de trabalho. São encontradas escolas sem quadras, quadras sem estruturas, estruturas sem equipamentos. Escolas com quadras, estruturas e equipamentos, mas sem tempo para as aulas de Educação Física (Calazans, 2008).

No que se refere ao leque de oportunidades de atuação profissional no mercado do lazer, tal como afirmam Isayama, Stoppa e Werneck (2001), elas estão ligadas tanto ao setor público, privado ou ao terceiro setor, sendo campo para a prática laboral de treinadores esportivos, não obstante o treinador de futebol que irá basear sua atividade objetivando o lazer, a recreação, a saúde e a participação dos alunos/atletas.

Para Povill (1990), a área da recreação e lazer é vista como o campo de atuação que oferece maiores possibilidades, tanto pela sua novidade como também pela sua diversidade na busca do bem-estar e do equilíbrio físico dos indivíduos. Na mesma direção, Camerino, Miranda e Pigeassou (1995) observam a necessidade emergente de atuação de muitos técnicos de diferentes qualificações, para desenvolver atividades de manutenção para adultos planejando, organizando e gerenciando atividades físicas do tempo livre e, neste contexto poderá inserir-se a atividade de treinador de futebol.

Sobre a remuneração profissional, segundo o Código de Ética do Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) deve considerar as condições, equipamentos e instalações para a prestação de serviço; a relevância, complexidade, o tempo despendido no trabalho; a possibilidade ou não do profissional assumir outros compromissos trabalhistas; a eventualidade ou estabilidade do cargo; os deslocamentos necessários para o cumprimento de suas funções; a competência profissional exigida; a oferta de trabalho e os valores médios de remuneração praticados no mercado. Indica-se ainda que as condições de remuneração devem ser definidas previamente e preferencialmente em contrato (CONFEF, 2013).

Em relação ao empreendedorismo, Feitosa e Nascimento (2006), afirmam que o profissional de Educação Física deve manifestar atitudes de iniciativa para a criação de novas oportunidades de intervenção, ser voluntarioso, ter predisposição para assumir riscos, fomentar inovação e ter criatividade para enfrentar novos desafios provocados pelas mudanças na sociedade. Insere-se a este pensamento dos autores, a criação e gerenciamento de escolas de futebol que poderão ter como objetivos a inclusão sócio esportiva, a formação ou o rendimento.

Ao referir-se aos locais de intervenção como universos simbólicos não é possível deixar de lado essa crescente abordagem empreendedora, quando os professores se tornam profissionais autônomos, empresários de si mesmos e tendo que administrar sua profissão como profissional liberal. Isso condiz com que Harvey *apud* Catani, Oliveira e Dourado (2001) dimensionam, ao afirmarem que a nova forma de operar do capitalismo que se baseia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e padrões de consumo é responsável também pelo surgimento de novos mercados, serviços e tecnologias.

Na área do esporte de rendimento, encontramos diversas possibilidades para a inserção do treinador de futebol. Nesse campo de trabalho podemos incluir clubes e associações como os principais locais para essa prática (Fernandes, 2013).

Em amplo estudo realizado por Galdino, Winckler e Soebbing (2020) considerando o interregno de tempo entre 2003 e 2018, que avaliou a atuação de treinadores de futebol de alto rendimento nos clubes brasileiros que disputam as competições estaduais, nacionais e internacionais, constatou-se que:

- A média de treinadores empregados no período de 45 por ano e a média mudanças de treinadores nos clubes foi de 37 por ano;

- O Brasil revelou-se o país que mais substituiu treinadores de futebol (37 trocas) ao longo da temporada, restando a Espanha em segundo (27 trocas), a Argentina em terceiro (21 trocas), a Colômbia em quarto (11 trocas), entre 16 países analisados;
- Entre as trocas de treinadores na temporada do futebol brasileiro, em torno de 30% dos clubes completam a vaga com treinador interino, revelando tomada de decisão intempestiva;
- A média de permanência no cargo de treinador de futebol foi de 15 dias para o interino e de 65 dias para o efetivo;
- Foram oportunizadas 34,6% possibilidades de trabalho para novos nomes como treinadores de futebol;

Ainda, para Galdino, Winckler e Soebbing (2020), as causas para este comportamento do mercado brasileiro para os treinadores de futebol de alto rendimento, foram:

- Rendimento esportivo numa janela de 04 jogos sequenciais (curtíssimo prazo);
- Expectativas superestimadas;
- Desempenho em competições paralelas, como torneios eliminatórios.

Pelo exposto anteriormente, percebe-se uma variabilidade bastante grande entre as possibilidades de atuação no mercado de trabalho como treinador de futebol, exigindo experiência, competências distintas e posicionamento adequado frente ao mercado.

2.4 DIMENSÕES DO ESPORTE

Historicamente, o Brasil herdou e adotou a palavra desporto, que se origina de Portugal e que no ano de 1941 fez parte do texto do Decreto Lei 3.199 que versa sobre o esporte no Brasil, redigido por João Lyra Filho, dando luz ao termo que se mantém até os dias de hoje em escritos legais. Por outro lado, existe uma tendência mundial de relacionar a teoria esportiva a uma Ciência do Esporte, dando amplo espaço a utilização do termo esporte, que considera a interação com outras áreas que irão influenciar nesta prática, como: a medicina, a psicologia, a sociologia, a biomecânica, a história, a filosofia, a pedagogia e todas as demais áreas do conhecimento científico que interfiram nos fatos esportivos (Tubino, 1999).

Esta consideração inicial auxilia a entender o porquê da utilização dos termos esporte e desporto no Brasil. Sendo assim, resta claro que o termo desporto estará presente em textos de legislações brasileira e em manuscritos com origem portuguesa, referindo-se ao esporte, e que igualmente os dois termos são citados neste estudo, com a intenção de referir-se a mesma coisa.

Considerando uma grande diversidade de esportes praticados mundialmente, pode-se encontrar classificações distintas para os esportes, relacionadas a diferentes critérios como objetivo, espaço e tempo, por exemplo. Eles poderão ser individuais ou coletivos, de luta, de campo e taco, de rede e parede, de marca, de precisão e estéticos ou técnico-combinatório (Hernandez, 1994; Parlebas, 2001; Tubino, 1992; Riera, 1989).

Ainda, os esportes poderão ser classificados em relação ao contexto, inseridos em manifestações sociais (Tubino, 2010).

Este estudo se baseará na classificação do esporte em relação às suas manifestações sociais, não descartando as características existentes nas outras classificações, entendendo-as como partes de uma ou mais dimensões sociais.

Fenômeno que pode abranger ou estar inserido em diferentes culturas, cenários, contextos e manifestações sociais, o esporte apresenta diversas características e peculiaridades em relação à sua prática e em seu desenvolvimento (Parlebas, 2001).

Tubino (1992), a partir de seus estudos sobre as dimensões sociais do esporte, considera que o esporte está dividido em três classificações, podendo se apresentar como Esporte de Participação, Esporte Educacional e Esporte de Performance. Esta categorização do esporte embasou e norteou a redação da Lei 9.615 (Brasil 1998) que versa sobre a regulamentação do desporto no Brasil, e serviu como base para a classificação da natureza e das finalidades do desporto no Brasil. Assim, a partir da sanção da referida legislação, o esporte brasileiro passou a ser dividido em Desporto de Participação, Desporto Educacional e Desporto de Rendimento (Brasil, 1998).

Após alterações da Lei 9.615 (Brasil, 1998), também conhecida como Lei Pelé, ocorrida ao longo dos anos, foi incluída uma quarta dimensão em relação à natureza e as finalidades, restando então quatro categorias: Desporto de Participação, Desporto Educacional, Desporto de Formação e desporto de Rendimento (Brasil, 1998).

Em virtude dos apontamentos anteriores e do direcionamento desta pesquisa, serão abordados aspectos em relação à cultura, características, atributos,

manifestações, cenários e realidades que estão diretamente ligados a cada uma destas quatro dimensões sociais do esporte brasileiro, contemplados na Lei 9.615 (Brasil, 1988).

2.4.1 Esporte de participação

Com a finalidade de inclusão e promoção da saúde e do lazer a partir das práticas esportivas, consideraremos o:

Desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente (BRASIL, 1998, p. 2).

Percebendo-se o futebol como esporte de prática majoritária em nossa sociedade, uma vez que é indiscutivelmente uma modalidade de grande impacto nos hábitos culturais e esportivos do cotidiano, é normal que a sua prática seja iniciada por muitos jovens de forma absolutamente espontânea, por apropriação intuitiva dos modelos a que as crianças têm acesso, através dos vários meios de comunicação (Ramos, 2003).

O esporte de participação possui uma relação muito íntima e forte com o lazer e com o tempo livre, além de ter o lúdico como princípio e o seu objetivo é proporcionar o bem-estar aos seus praticantes, auxiliando o desenvolvimento pessoal e intrapessoal. É uma dimensão que proporciona liberdade, a começar pela escolha voluntária de se praticar determinada atividade esportiva (Tubino, 1992).

No que refere à prática do futebol nas ruas, Pacheco (2001) alerta que é cada vez menos praticado e indica como possíveis razões: a falta de espaços apropriados, devido ao desenfreado desenvolvimento de algumas cidades; e o aumento das atrações tecnológicas.

Para a promoção do esporte de participação, Stigger (1998) afirma que se faz necessário incentivar e investir na formação humanística dos educadores físicos e treinadores que promovem o esporte de participação, priorizar a construção e manutenção de espaços públicos destinados à prática esportiva em tempo livre e realizar programas e eventos esportivos alternativos com características diferenciadas das do esporte de rendimento.

2.4.2 Esporte educacional

A dimensão do desporto educacional refere-se àquela modalidade esportiva praticada no ambiente escolar, de maneira inclusiva e que objetive a emancipação do sujeito:

Desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hiper competitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer (BRASIL, 1998, p. 2).

Conforme Tubino (1992), o Desporto Educacional, tem como finalidade democratizar e gerar cultura através de modalidades motoras de expressão de personalidade do indivíduo em ação, desenvolvendo este indivíduo numa estrutura de relações sociais recíprocas e com a Natureza, a sua formação corporal e as próprias potencialidades, preparando-o para o lazer e o exercício crítico da cidadania, evitando a seletividade, a segregação social e a hiper competitividade, com vistas a uma sociedade livremente organizada, cooperativa e solidária.

O esporte educacional tem como princípios a participação, a coeducação, a cooperação, a corresponsabilidade e a inclusão social, de forma que o aluno se desenvolva de forma socioeducativa (Tubino, 2010).

Barbieri *apud* Pinto (2009) afirma que o esporte educacional é compreendido como uma possibilidade de restauração integral do homem, a partir de uma visão emancipadora. Tal concepção valoriza os conceitos de participação, de totalidade, de coeducação, de emancipação, de cooperação, de solidariedade, de integração, de liberdade, de autonomia e de preservação da identidade sociocultural, colaborando efetivamente no processo educacional do indivíduo.

Tubino *apud* Almeida e Rosseto (2008) destaca que o esporte educacional pode ser confundido com o esporte que normalmente se desenvolve nas escolas, onde em sua maioria, tem como finalidade descobrir novos talentos. Portanto, as competições escolares deveriam seguir no âmbito educacional, mas ao invés disso, apostam nas competições esportivas semelhantes ao alto rendimento.

Aprofundando o olhar sobre o esporte educacional, Zabala *apud* Barroso e Darido (2006) compreende que os conteúdos desenvolvidos na escola devem ser divididos em três dimensões, sendo elas: dimensão conceitual (o que se deve saber?), dimensão procedimental (o que se deve saber fazer?), e a dimensão atitudinal (o que

se deve ser?), o que remete aos conceitos de competência, já abordados nesta revisão.

Corroborando, Da Costa *apud* Corrêa (2013) complementa informando que o esporte enquanto educação possibilita a formação acerca de valores, atitudes, habilidades e comportamentos.

É possível utilizar o esporte como um meio de aprendizagem, onde segundo Rosseto *et al. apud* Almeida e Rosseto (2008), através de uma perspectiva de estímulos, pode-se proporcionar que a criança aprenda técnicas e gestos motores, mas também desenvolva habilidades e competências por intermédio da ação e a reflexão durante o fazer e o compreender. Desse modo, respeitando a individualidade de cada aluno e criando um ambiente de integração e convivência com as dimensões do saber, fazer, conviver e ser, atinge-se o desenvolvimento integral do aluno.

2.4.3 Esporte de formação

A proposição das categorias sociais do esporte, ocorrida a partir da promulgação da Lei 9.615 (Brasil 1998), considerou inicialmente três dimensões: Desporto de Participação, Desporto Educacional e Desporto de Rendimento (Brasil, 1998). A partir da Lei 13.155 de 2015 (Brasil, 1998), a dimensão do Desporto de Rendimento foi dividida, resultando então quatro categorias de manifestações sociais do esporte, considerando-se também o Desporto de Formação:

Desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição (BRASIL 1998, p. 2).

Ao tratar a temática que aborda o processo de formação de jogadores de futebol, é fundamental que se compreenda de uma forma clara que o Futebol de Formação é uma escola de jogadores de Futebol. Assim como a escola tradicional pretende dar uma formação cultural e acadêmica aos cidadãos para que mais tarde possam ser integrados à sociedade, a escola de futebol pretende dar uma formação adequada aos jovens futebolistas, para que mais tarde possam vir a integrar as suas equipes profissionais (Pacheco, 2001).

Conforme Rosado e Mesquita (2008), a necessidade de treinadores qualificados tem crescido de forma exponencial, contrariando a crença geral de que qualquer um pode ser treinador, desde que o deseje e que o seu passado desportivo o permita.

Seguindo a mesma linha de pensamento Pinto (1991) considera que quem deve ser treinador é quem sabe, ou seja, quem domina os conhecimentos e as técnicas de intervenção em áreas tão complexas e diferentes que vão desde a metodologia do treino à dinâmica de grupos.

Para Moita (1997), para o processo de formação ser bem sucedido, este deverá pressupor a construção e a existência de alicerces adquiridos durante o período de formação do atleta. Tais alicerces devem ser criados o mais cedo possível, tendo como base a qualidade do processo de treino e da intervenção das pessoas que orientam a formação (Moita, 2008). Sendo assim, e para que a formação de jogadores tenha uma coerência lógica torna-se importante que todo esse processo seja balizado por objetivos bem definidos e coerente com as capacidades ao longo do tempo. É preciso pensar a formação de jogadores num processo ajustado e com objetivos adequados às diferentes fases do desenvolvimento do jovem jogador (Leal; Quinta, 2001).

Corroborando, Mesquita (1997), afirma que a formação desportiva do jovem se constitui como um aspecto fundamental na globalidade da sua preparação esportiva, revelando-se muito importante a definição de objetivos em cada uma das etapas do processo de formação para que o seu desenvolvimento ocorra assim de forma harmoniosa.

Resumidamente, a formação esportiva deve proporcionar um desenvolvimento global do jovem atleta, tendo ao mesmo tempo a preocupação com um conjunto de habilidades facilitadoras para o alcance do alto rendimento.

A complexidade inerente ao treinamento de futebol que requer o processo de treino e o processo formativo, coloca grandes exigências e implica um vasto leque de conhecimentos ao treinador como por exemplo, conhecimentos técnicos, biológicos e psico-pedagógicos. Como cita Garganta (2004), ser treinador exige um conhecimento multidisciplinar, tornando-se evidentemente imprescindíveis os conhecimentos inerentes à tática, à técnica e à preparação condicional do jogo em que o treinador se especialize, bem como o fundamental domínio da pedagogia e metodologia de ensino e a necessidade expressa de ser um especialista no provocar do interesse e

da motivação dos que consigo aprendem e treinam.

Marques (1991), perante esta situação, defende que a formação de jogadores de futebol no clube seja organizada e orientada pelos treinadores mais competentes.

Num esporte cada vez mais desenvolvido e profissionalizado, o treinador de futebol de formação deve ser um agente embrenhado e consciente das suas tarefas, planejando, orientando treinos e jogos e fazendo o enquadramento geral das ações executadas e avaliando a evolução da formação do jogador. Como também defende Bento (1993), a prática do treinador formador é um campo de realização de decisões tomadas e consciencializadas anteriormente pelos momentos da reflexão, da análise, da avaliação, do planeamento, de preparação.

2.4.4 Esporte de rendimento

O esporte de rendimento caracterizado pela busca incessante da alta performance de atletas, equipes e comissões técnicas, estão organizados a partir de regras e regulamentos que regem e norteiam suas práticas, tanto nacional quanto internacionalmente:

Desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações (BRASIL, 1998, p. 2).

O esporte de rendimento, possui regras previamente estabelecidas pelas organizações internacionais de cada modalidade esportiva, além de ser responsabilidade de iniciativas privadas, que visa a vitória sobre os adversários e faz uma seletiva natural dos chamados talentos esportivos (Tubino, 1992).

O jogo e a competição propiciam diversas sensações no campo emocional, a partir da realização de pontos ou gols, da dificuldade de ludibriar o adversário, de transgredir sistemas defensivos, de impedir ataques do time adversário, de uma infinidade de processos e relações específicas, próprias de cada modalidade e que ocorrem num ambiente de pressão elevada (Elias; Dunning, 1999).

Conforme Furtado e Borges (2019) o esporte de rendimento não é tratado como uma dimensão esportiva, mas como uma característica do esporte, alcançada mediante os processos de planejamento e racionalização dos treinamentos.

Para Elias e Dunning (1992), as competições esportivas são de caráter regulado, mediadas por sistemas e regras que compõem e impõem limites. Por exemplo, no contato corporal, nas formas físicas e no tempo de prática de esportistas, e o vencer ou perder acaba fazendo parte do *ethos* do esporte. O próprio contato corporal regulado, o tempo e espaço para competir são elementos mediados, a própria violência física, tudo é processo a ser regulado e amenizado no esporte.

Somados a estas variáveis, Soriano (2010), Wellens e Jegers (2014), Parent e Hoye (2018) e Carravetta (2017), abordam questões de gestão e governança que se aplicam em clubes, associações e estruturas organizacionais do esporte de rendimento, num progresso vertical e sem retroagir, impondo processos, planejamento, metas a curto e longo prazo, que exigirão cada vez mais o alto grau de profissionalismo para todos os que exercendo alguma função neste universo.

A alta complexidade presente nas esporte competitivo exige uma gama muito grande de conhecimentos e competências, que irão convergir para o sucesso esportivo de atletas, equipes, treinadores e gestores de clubes e das organizações esportivas (Brunoro; Afif, 1997; Carravetta, 2006).

2.5 REFERENCIAL TEÓRICO – CONSTRUÇÃO E VALIDADAÇÃO DE INSTRUMENTO

Este capítulo é destinado ao embasamento teórico que irá nortear parte da metodologia desta tese no que se refere a construção e validação de instrumento.

A construção de um instrumento deverá seguir critérios científicos rigorosos desde a sua concepção até a sua versão mais refinada que será elaborada por pesquisadores e comitês de especialistas, avaliada por juízes e aplicada a usuários finais, tendo sua validade satisfatória a partir de tratamento estatísticos (Pasquali, 1998).

A validade do instrumento refere-se ao grau em que um instrumento realmente mede o que se propõe a medir. Desta forma, a validade de um instrumento depende de sua adequação ao que se quer medir. Assim, portanto, critério de significância de um instrumento de medida, envolvendo diferentes tipos e graus de evidências. Embora o conceito de validade tenha surgido no âmbito dos procedimentos quantitativos, essa discussão deslocou-se para os métodos qualitativos, ao passo que a medida em que aumentaram as pesquisas nessa metodologia. Portanto, a finalidade da validade é “aprimorar a compreensão de uma variável medida, percebendo-se se

ela corresponde de forma adequada ao objetivo proposto” (Basso Júnior *et al.*, 2016, p. 20).

2.5.1 Construção de instrumento

A construção de um instrumento de medida de um construto deverá ser realizada observando alguns critérios, tais como: objetividade, simplicidade, clareza, relevância precisão, modalidade, tipicidade, credibilidade, entre outros. Pode-se entender, em psicologia, o construto como um conceito teórico não observável diretamente, tais como personalidade, amor, coragem etc. Estes conceitos, usados na linguagem comum, necessitam de uma definição clara e de um embasamento empírico para se tornarem um construto científico (Pasquali, 2010).

O instrumento, segundo Martins (1986), deverá ser composto por itens que deverão estar dispostos em fatores (dimensões, categorias). Quanto menor o número de itens para cada fator, mais pobre poderá ser o instrumento, não trazendo validade e confiabilidade satisfatórias desejadas.

Um instrumento poderá ser construído com base na revisão de literatura e de grupo discussão (*Face Validity*), onde serão definidos os fatores (dimensão, categoria), os itens que irão compor cada fator definição de itens. Em relação aos critérios referentes a cada conjunto de item de cada fator, deverá ter-se atenção a amplitude e ao equilíbrio. Após a construção do instrumento, o mesmo deverá ser avaliado por juízes (*experts*) em quantidade ímpar, que manifestarão sua interpretação sobre a qual fator cada item pertence e que atribuirão uma nota de escala *Likert* para a clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica. Em relação à clareza, pertinência e relevância, poderá ser utilizado o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC). Em relação ao pertencimento do item a determinado fator, poderão ser utilizados o Coeficiente Kappa de Cohen ou Kappa de Fleiss, entre outros possíveis, para avaliar o grau de concordância entre os juízes (Pasquali, 2010).

Segundo Landis e Koch (1977), o Coeficiente Kappa de Fleiss é uma medida estatística utilizada para avaliar a concordância entre múltiplos avaliadores que classificam itens em categorias. Essa métrica é especialmente útil em contextos em que é necessário entender o nível de acordo entre diferentes juízes ou avaliadores, como em pesquisas de opinião, diagnósticos médicos e avaliações de qualidade. O

Kappa de Fleiss é uma extensão do Kappa de Cohen, que é aplicável apenas para dois avaliadores, permitindo assim uma análise mais abrangente. Para os autores, os índices podem ser classificados como descrito abaixo:

A Tabela 1 apresenta a classificação dos índices (ou coeficientes) obtidos a partir do cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss e a interpretação que é dada a cada índice.

Tabela 1 – Coeficiente Kappa de Fleiss e a interpretação do grau de significância.

Coeficiente Kappa de Fleiss	Interpretação
0	Não há concordância
0.01- 0.2	Concordância fraca
0.21 - 0.40	Concordância moderada
0.41 - 0.60	Concordância substancial
0.61 - 0.80	Concordância forte
0.81 - 1.0	Concordância quase perfeita

Fonte: Landis e Koch (1977).

O processo de construção do instrumento é uma fase importante, com rigores metodológicos e científicos e que deve avançar para a validação onde serão seguidos novos processos com a finalidade de verificar as evidências de validade do referido instrumento (Pasquali, 2010).

2.5.2 Validação de instrumento

Instrumentos confiáveis requerem algumas etapas na sua construção e pode envolver a mobilização de conhecimento de diversas áreas. Aconselha-se que antes de desenvolver novos instrumentos, o pesquisador esteja ciente sobre os já existentes e o método a ser seguido para que o novo instrumento seja apropriado e confiável (Streiner; Norman, 2008).

Para que o instrumento seja confiável, é necessário que passe por um processo de validação. A validade é a característica que garante qualidade ao instrumento construído, pois indica se ele realmente mede o que se pretende, por meio de um conjunto de evidências. O processo de validação de um instrumento pode ser longo e

diversificado, pois existem várias formas de se estimar a sua validade. (Pasquali, 2011; Cunha *et. al.*, 2016).

Paiva Júnior, Souza Leão e Mello (2011), discutem princípios de validade e confiabilidade no âmbito da pesquisa qualitativa, sendo que estes autores afirmam que, na medida em que pesquisadores assumiram que nas relações sociais “a realidade ocorre dentro de contextos históricos e é socialmente construída”, tem havido um aumento significativo do uso de métodos qualitativos. Esses métodos partem de um “saber acumulado”, baseiam-se em “métodos interpretativos” da realidade, desenvolvendo uma “reflexão crítica”

Segundo Pasquali (2010), pode-se encontrar na teoria a identificação de diferentes tipos de validade. Ainda que possam existir outras, o autor elenca quatro modalidades para se avaliar as evidências de validade de um instrumento:

(a) validade de critério: diz respeito à validade do instrumento quando comparada a algum critério externo. Trata-se do padrão que irá determinar a validade do instrumento. Quando o critério está fixado no presente tem-se a validade convergente; quando se projeta para o futuro – validade preditiva; quando se fixa na realidade prática – validade empírica; e, por fim, quando se trata de estabelecer distinções – validade discriminante.

(b) validade de constructo – utilizada quando existe uma forte relação com a teoria; responde à pergunta: em que medida a definição operacional (constructo) de um conceito reflete de fato seu verdadeiro significado teórico?

(c) validade aparente: é um processo simples e subjetivo. Implica em refletir e determinar se o instrumento de medida parece válido. Neste tipo de validação utiliza-se um juiz ou grupo de juízes que examinam o instrumento e decidem se ele é válido.

(d) validade de conteúdo: refere-se ao grau em que o instrumento evidencia o domínio específico do conteúdo que se pretende medir. Responde à pergunta: o instrumento abarca o conteúdo pretendido? A validação deste aspecto a definição do conteúdo a ser coberto previamente. Neste tipo é utilizado o Coeficiente de Validação de Conteúdo (CVC).

Conforme descrito por Pasquali (2010), o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) é uma técnica que avalia a adequação do conteúdo de um instrumento de medição, como um teste ou questionário, em relação ao que se pretende medir. Para avaliar o CVC, é necessário considerar os seguintes critérios:

- Clareza da linguagem: O quanto a pergunta está compreensível, evitando ambiguidades nas respostas
- Pertinência prática: A importância da pergunta para avaliar o que se pretende medir
- Relevância teórica: A adequação do conteúdo do instrumento em relação ao construto que está sendo medido

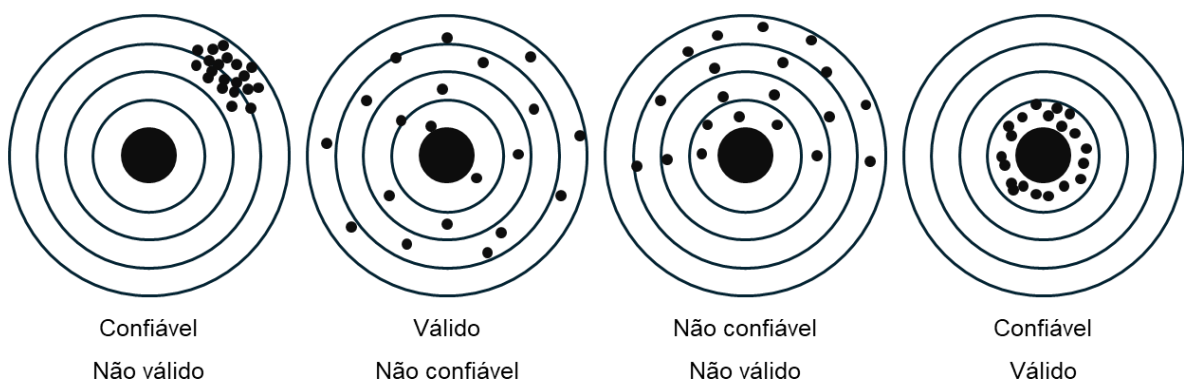
O CVC é calculado a partir da pontuação que os especialistas atribuem a cada item do instrumento e que refletem o grau de clareza, pertinência e relevância de cada um dos itens.

De acordo com Guba (1981), existem quatro os fatores que tornam os instrumentos mais confiáveis:

- credibilidade: trata-se da validade interna da pesquisa;
- transferibilidade: refere-se à generalização ou validade externa da pesquisa;
- confirmabilidade: preocupa-se com a objetividade da pesquisa;
- confiabilidade: quando a pesquisa apresenta coerência e informa com clareza todo o processo desenvolvido.

A Figura 2 apresenta as possibilidades que podem ser encontradas quando são avaliadas a confiabilidade e a validade dos instrumentos.

Figura 2: Combinações possíveis de validade e confiabilidade de instrumentos de medida.



Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Babbie (1986).

Em relação a confiabilidade, a Figura 2 apresenta as possíveis relações entre confiabilidade e validade. No primeiro alvo à esquerda, os lances foram confiáveis,

atingindo o mesmo ponto, porém não atingiram o centro do alvo, não sendo considerados válidos. O segundo alvo pode ser considerado válido, embora não confiável uma vez que os pontos atingidos não se concentraram em um local específico, mas se espalharam por todo o alvo. O terceiro alvo não apresentou confiabilidade e validade, visto que atingiram pontos espalhados apenas na parte superior do alvo. O quarto alvo demonstra o exemplo perfeito de confiabilidade e validade: os lances atingiram o local que pretendiam e o fizeram de forma consistente, bem no centro do alvo. Tais relações também podem ser aplicadas à avaliação das propriedades de medida dos instrumentos.

Corroborando, Martins (2006) afirma que os autores são unânimes em identificar dois critérios fundamentais que vão garantir a credibilidade (qualidade) do instrumento: a confiabilidade e a validade. Para o autor, nem todo instrumento de medida que apresenta confiabilidade possui validade; mas todo aquele que tem validade é visto como confiável. A confiabilidade de um instrumento de medida refere-se ao grau em que sua repetida aplicação ao mesmo sujeito, ou objeto, produz resultados iguais. A confiabilidade refere-se à consistência ou estabilidade de uma medida. Um instrumento confiável produzirá os mesmos resultados em sucessivas aplicações sobre o mesmo sujeito ou objeto. Um instrumento confiável não flutua entre uma medição e outra.

No capítulo seguinte será exposta a metodologia utilizada para a realização desta pesquisa científica.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, será apresentada a metodologia utilizada para a realização desta pesquisa do tipo mista que será composta por duas fases (Gaya *et al.*, 2016; Hair *et al.*, 2018; Gil, 2006; Gerhardt; Silveira, 2009; Lakatos e Marconi, 2001).

A **Fase 1** foi desenvolvida com a finalidade de construção e verificação de evidências de validade de um instrumento de medida que se dedica a avaliar as Âncoras de Carreiras de Treinadores de Futebol.

A **Fase 2**, foi dedicada a aplicação do instrumento desenvolvido na fase anterior, numa amostra da população de treinadores com Licenças de Treinador.

A seguir, são descritas detalhadamente a metodologias utilizada nesta pesquisa.

3.1 FASE 1: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO

Esta fase foi dedicada à construção e validação do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

3.1.1 Caracterização da pesquisa na fase 1:

No que se refere a esta fase da pesquisa, pode-se considerar que caracteriza-se como sendo do tipo mista (qualitativa e quantitativa e de corte transversal (Pasquali, 1998; Lakatos, Marconi, 2001; Gaya *et al.*, 2016; Hair *et al.*, 2018).

3.1.2 Revisão teórica e instrumentos correlatos:

A construção ou adaptação de instrumentos psicométricos é um processo complexo que requer elevado rigor metodológico. Considera-se importante discutir alguns aspectos essenciais concernentes à construção ou à adaptação destes instrumentos e propor diretrizes sobre os diferentes passos desse processo. Nesta fase, foram considerados aspectos referentes ao conteúdo das dimensões e dos itens, a qual requer avaliação por meio de procedimentos subjetivos, sendo observadas algumas diretrizes gerais para a construção e validação deste instrumento (Pasquali, 2010).

Inicialmente, contempla-se que a fase da elaboração de uma escala psicométrica tem como objetivo a especificação das categorias comportamentais e cognitivas que representarão o construto que se pretende medir e a consequente operacionalização deste instrumento em itens (Reppold; Gurgel; Hutz; 2014). Desta forma, visando a definição das dimensões do instrumento e consequente elaboração de seus respectivos itens, foi realizada revisão sobre instrumentos psicométricos que buscam medir o que é proposto em relação às Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

Acerca do tema de Âncoras de Carreira, foi encontrado um instrumento desenvolvido por Schein e Maanen (1993), traduzido e adaptado por Dutra e Albuquerque (2008). O Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira considera 08 (oito) dimensões, sendo elas a Gerência Geral, o Puro Desafio, o Desafio Técnico, o Empreendedorismo, a Segurança e Estabilidade, a Dedicção à Causa, o Estilo de Vida e a Autonomia e Independência. Estas âncoras reúnem um conjunto de características e atributos que representam as motivações e preferências do indivíduo para o trabalho. O instrumento é composto por 40 (quarenta) itens, que deverão ser respondidos utilizando uma escala Likert de 01 a 06 (Schein e Maanen, 1993).

Esta revisão teórica e os instrumentos existentes, direcionaram a uma reflexão sobre quais dimensões poderiam estar relacionadas ao instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, assim como quais itens poderiam estar relacionados a cada uma delas.

3.1.3 Construção do instrumento:

A versão inicial do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol foi elaborada a partir da revisão de literatura, do conhecimento e da experiência do pesquisador e de grupo de discussão formado por 08 (oito) integrantes, sendo 02 (dois) treinadores de futebol de rendimento, 02 (dois) treinadores de categorias de base de clubes de futebol que disputam a Série A do Campeonato Brasileiro, 02 (dois) professores de educação física escolar e 02 (dois) professores de projetos sócio esportivos.

Em relação à revisão de literatura, foram realizadas pesquisas em sete bases de dados específicas de publicações científicas nacionais e internacionais - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), *Educational Resources Information*

Center (ERIC), Google Scholar, Portal de Periódicos da CAPES, Scielo, Science.gov, Science Research - sendo consideradas além da área da educação física/ciência do esporte, a temática também na sociologia, antropologia, psicologia, pedagogia, gestão e direito esportivo. Para construir e qualificar a revisão literária, foram utilizados os descritores “treinadores”, “treinadores de futebol”, “dimensões do esporte”, “dimensões do futebol”, “esporte educacional”, “esporte de formação”, “esporte de participação”, “esporte de rendimento”, “carreira”, “âncoras de carreira”, “gestão de carreira”, “leis futebol”, “mercado de trabalho”, “profissão”, “formação dos treinadores”, nos idiomas português, inglês e espanhol, sendo encontrados - até a data de 08 de outubro de 2024 - oitocentos e setenta e dois estudos julgados como relevantes para os objetivos desta pesquisa e, posteriormente, duzentas e setenta e duas publicações utilizadas para compor este trabalho. Realizou-se o download das pesquisas e as que apresentavam duplicidade foram excluídas. A data de publicação não foi utilizada como critério de exclusão, entretanto buscou-se constantemente atualizações para enriquecer esse estudo.

Foram realizados 02 (dois) encontros do grupo de discussões em reuniões virtuais *online* utilizando a plataforma Google Meet, onde os participantes, que receberam previamente o conteúdo por e-mail, debateram questões referentes aos itens do instrumento, bem como de suas dimensões. Ao final das discussões, foram identificadas, definidas e propostas 04 (quatro) dimensões para representar as Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol e que foram assim denominadas: Âncora Futebol de Rendimento, Âncora Futebol de Formação, Âncora Futebol Educacional e Âncora Futebol de Participação.

Para cada uma das 04 (Quatro) Âncoras (dimensões) foram definidos 10 (dez) itens, igualmente considerados no grupo de discussão resultando em um instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol (Apêndice C) composto por 40 (quarenta) afirmações. Desta forma, o instrumento proposto para a avaliação dos juízes contou com 40 (quarenta) itens, e foi por eles avaliado em relação à Âncora que pertencia, bem como em relação ao conteúdo de cada item no que tange à “clareza”, “relevância” e “pertinência”.

3.1.4 Avaliação dos juízes:

Após a elaboração do instrumento, que conta com 40 (quarenta) itens distribuídos em 04 (quatro) dimensões, sendo 10 (dez) itens para cada dimensão, o instrumento foi submetido à avaliação de 05 (cinco) juízes especialistas para a avaliação de evidências de validade de conteúdo.

3.1.4.1 Procedimentos para avaliação dos juízes:

Participaram do estudo 05 (cinco) juízes experts, sendo todos graduados em Educação Física, com grau de doutores, professores universitários, com produções científicas na área do futebol, com elevado conhecimento e participação na formação de treinadores de futebol.

Estes juízes, selecionados por conveniência, receberam uma carta-convite por correio eletrônico (e-mail) enviada pelo pesquisador, contendo o instrumento (Apêndice C) com texto explicativo sobre as dimensões do instrumento e seus itens. Solicitou-se que avaliassem cada um dos quarenta itens quanto à clareza de linguagem, pertinência prática, relevância teórica utilizando uma escala do tipo *Likert* graduada de 1 a 5. Para cada 01 (um) dos 40 (quarenta) itens, os juízes avaliaram o conteúdo utilizando os parâmetros de escala *Linkert*, conforme abaixo:

- “1”, se a afirmação é insatisfatória em relação à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;
- “2”, se a afirmação é pouco satisfatória em relação à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;
- “3”, se a afirmação é satisfatória em relação à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;
- “4”, se a afirmação é muito satisfatória em relação à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;
- “5”, se a afirmação é completamente satisfatória em relação à Clareza, à Pertinência ou à Relevância.

Também, os juízes apontaram a Âncora de Carreira ao qual se referia cada um dos 40 (quarenta) itens do instrumento (Pasquali, 2010).

Além disso, os avaliadores foram convidados a realizar as observações que julgarem necessárias para cada item, registrando críticas, opiniões e sugestões de alterações que possam contribuir para a construção do instrumento (Pasquali, 1998; Lakatos; Marconi, 2001; Hair *et. al.*, 2018).

3.1.4.2 Tratamento estatístico dos dados obtidos da avaliação dos juízes:

Foi realizado o cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss para verificar o grau de concordância entre os juízes no que se refere ao pertencimento de cada item à determinada Âncora (dimensão), assumindo-se como valor mínimo desejável um Coeficiente entre 0,61 e 0,80, o que representa uma concordância forte (Landis e Koch, 1977).

Para a avaliação do conteúdo do instrumento, foi realizado o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), onde foi considerado que os valores mínimos desejáveis fossem acima de 0,80, o que representa evidência elevada de validade de conteúdo (Pasquali, 2010).

Os dados estatísticos foram tratados nos *softwares Excel* versão *Microsoft 365* e *R* versão 4.1.2.

3.1.5 Procedimentos éticos para os juízes:

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Pesquisa da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio grande do Sul – ESEFID/UFRGS e posteriormente obteve a aprovação pelo Comitê de Ética, através da Plataforma Brasil com o Parecer Consubstanciado de número 5.572.120 (Anexo A), atendendo a resolução número 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Os 05 (cinco) juízes selecionados para participar deste estudo receberam do pesquisador por e-mail, juntamente com o instrumento, o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Apêndice A) para leitura, preenchimento, assinatura e envio ao pesquisador em resposta igualmente por e-mail acompanhando o instrumento por eles avaliado. Os juízes poderiam optar por não participar da pesquisa, sem nenhum tipo de prejuízo.

3.2 FASE 2: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA EM TREINADORES DE FUTEBOL

3.2.1 Caracterização da pesquisa na fase 2:

Esta fase caracteriza-se como sendo do tipo quantitativa, de corte transversal e descritiva (Dancey; Reidy, 2013; Gaya *et al.*, 2016; Gil, 2006; Gerhardt; Silveira, 2009; Hair *et al.*, 2018).

3.2.2 População:

A população é composta por 2.420 treinadores de futebol licenciados entre os anos de 2009 e 2021 pela CBF Academy, departamento da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) que promove os cursos de formação de treinadores de futebol e licencia todos os treinadores que atuam em clubes brasileiros de futebol filiados as suas Federações Estaduais. A população, em números absolutos e percentual, está dividida nas seguintes categorias:

- 151 treinadores de futebol com Licença Pro, refletindo 6,23% da população;
- 443 treinadores de futebol com Licença A, refletindo 18,30% da população;
- 949 treinadores de futebol com Licença B, refletindo 39,21% da população;
- 877 treinadores de futebol com Licença C, refletindo 36,23% da população.

3.2.3 Cálculo amostral e amostra:

O cálculo amostral foi realizado considerando, no mínimo, 10:1. Ou seja, deveriam participar da pesquisa, um mínimo de 10 (dez) treinadores de futebol para cada item do instrumento. Considerando o instrumento com 40 (quarenta) itens então, deveriam participar da pesquisa um mínimo total de 400 (quatrocentos) participantes, constituindo o total da amostra (Hair *et al.*, 2018).

Considerando a proporcionalidade entre os participantes da amostra conforme distribuição quantitativa e percentual em cada uma das categorias das Licenças PRO, A, B, C, destacadas no item 3.2.2 da metodologia deste estudo que caracteriza a população, o cálculo amostral contemplou a proporcionalidade da população igualmente:

- 25 (6,23% da população) treinadores de futebol com Licença Pro, no mínimo;
- 74 (18,30% da população) treinadores de futebol com Licença A, no mínimo;
- 157 (39,21% da população) treinadores de futebol com Licença B, no mínimo;
- 145 (36,23% da população) treinadores de futebol com Licença C, no mínimo.

3.2.4 Instrumento:

O instrumento que foi utilizado nesta fase da pesquisa teve o seu conteúdo avaliado metodologicamente conforme descrito anteriormente. É um instrumento do tipo psicométrico que se fundamenta na teoria da medida em ciências para explicar o sentido que têm as respostas dadas pelos sujeitos a uma série de itens e propor técnicas de medida dos processos mentais e comportamentais, visando identificar características e atributos do indivíduo com objetivo avaliativo (Pasquali, 1998). O referido instrumento que foi nomeado pelo autor como Instrumento de Avaliação das Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol (Apêndice D), que tem a finalidade de medir as motivações e preferências do indivíduo em relação ao exercício profissional, contém 40 (quarenta) itens, sendo 10 (dez) itens para cada uma das 04 (quatro) Âncoras (dimensões), Futebol de Rendimento, Futebol de Formação, Futebol Educacional e Futebol de Participação, dispostos de forma não sequencial, conforme apresentados na Tabela 2 abaixo:

Tabela 2 - Itens do instrumento e a distribuição para cada Âncora.

	Âncora Futebol de Rendimento	Âncora Futebol de Formação	Âncora Futebol Educacional	Âncora Futebol de Participação
	1	2	3	4
	5	6	7	8
	9	10	11	12
	13	14	15	16
	17	18	19	20
	21	22	23	24
	25	26	27	28
	29	30	31	32
	33	34	35	36
	37	38	39	40

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para cada um dos itens do instrumento devem ser atribuídas notas com a utilização de escala *Likert* de 1 a 5, sendo (1) pouquíssimo verdadeiro para mim, (2) pouco verdadeiro para mim, (3) relativamente verdadeiro para mim, (4) verdadeiro para mim ou (5) muito verdadeiro para mim.

3.2.5 Procedimentos de coleta de dados:

Os participantes deste estudo responderam ao Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol de forma online. O instrumento foi elaborado na aplicação de tecnologia *online Google Forms* para ser respondido pelos participantes virtualmente e publicado no link https://docs.google.com/forms/d/1Ohy5uuvB_Q_gGGPuskWoBasOpV2jhqie1uPVZiB6zOM/ (Apêndice D).

Com a intenção de facilitar a memorização da legenda e de garantir a exatidão das respostas em relação à intensidade do atribuída ao item, optou-se por manter em todos os 40 (quarenta) itens, somente as descrições da escala *Likert*: pouquíssimo verdadeiro para mim; pouco verdadeiro para mim; relativamente verdadeiro para mim; verdadeiro para mim ou muito verdadeiro para mim; no instrumento publicado *online* na plataforma *Google Forms* e que, posteriormente no tratamento estatístico estas respostas foram substituídas pelas notas numéricas 1, 2, 3, 4 ou 5 afim de apurar os resultados. Conforme programação adotada para a elaboração do instrumento na plataforma *online Google Forms*, o participante só poderia marcar uma das 05 (cinco) opções de respostas (Hair *et. al.* 2018).

A CBF Academy, departamento da Confederação Brasileira de Futebol que emite as Licenças de treinadores de futebol, foi informada da pesquisa a partir de e-mail (Apêndice E) enviado pelo pesquisador ao Coordenador Geral da entidade, que respondeu (Apêndice F) dando ciência, apoiando e reconhecendo a importância do estudo.

O contato para a divulgação e convite aos participantes para participarem desta pesquisa foi realizado por meio de correspondência eletrônica (ANEXO F) enviado de forma oficial pela secretaria da CBF Academy para os seus licenciados nas categorias PRO, A, B e C. O convite foi enviado 03 (três) vezes, ao longo de 06 (seis) meses, no período entre agosto de 2022 e janeiro de 2023.

3.2.6 Critérios de inclusão e exclusão:

Como critérios de inclusão dos participantes desta pesquisa foram considerados o “ACEITE” no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como a conclusão da Licença PRO, A, B ou C emitidas a partir de cursos da CBF Academy, departamento da Confederação Brasileira de Futebol.

Como critérios de exclusão dos participantes desta pesquisa foram considerados o “NÃO ACEITE” no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como a não conclusão da Licença PRO, A, B ou C emitidas a partir de cursos da CBF Academy, departamento da Confederação Brasileira de Futebol.

Estes dados que definiam a inclusão ou a exclusão do participante nesta pesquisa foram obtidos a partir dos itens de identificação da amostra contidos na primeira parte do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira que foi elaborado na aplicação de tecnologia *online Google Forms*.

3.2.7 Análise de dados:

Nesta fase foram realizadas análises estatísticas descritivas, de variância ANOVA, comparações múltiplas de agrupamentos de Tukey, percentis, médias e desvio padrão (Dancey; Reidy, 2013; Gaya *et. al.*, 2016; Gil, 2006; Gerhardt; Silveira, 2009; Hair *et. al.*, 2018).

Os dados estatísticos foram tratados nos *softwares Excel* versão *Microsoft 365* e *R* versão 4.1.2.

3.2.8 Procedimentos éticos para a população e amostra:

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Pesquisa da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio grande do Sul – ESEFID/UFRGS e posteriormente obteve a aprovação pelo Comitê de Ética, através da Plataforma Brasil com o Parecer Consubstanciado de número 5.572.120 (Anexo A), atendendo a resolução número 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B) foi incluído no início da pesquisa publicada *online* no *Google Forms*. Para prosseguir, os participantes deveriam clicar em “ACEITO” para dar sequência nesta pesquisa. Caso não

quisessem participar, deveriam clicar em “NÃO ACEITO”, desta forma, encerrando a participação nesta pesquisa”.

3.2.9 Riscos e benefícios:

Durante a realização da pesquisa, o participante poderia ficar inibido frente aos itens do instrumento, com risco de certo constrangimento.

Como benefícios, o participante tem a oportunidade de reflexão sobre suas Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol, percebendo um pouco mais sobre suas motivações e preferências profissionais, com atenção à aderência de seu perfil profissional às diversas possibilidades de trabalho, podendo confirmar ou ressignificar sua trajetória, seus objetivos e suas motivações de carreira.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para apresentação dos resultados desta pesquisa e discussão sobre os achados, serão consideradas separadamente as duas fases, conforme descrito na metodologia deste estudo, sendo abordados primeiro os resultados da Fase 1 e após os resultados obtidos da Fase 2.

Em virtude da grande quantidade de tabelas e gráficos que foram gerados no tratamento dos dados, a discussão será realizada juntamente com a apresentação dos resultados.

A seguir serão apresentados os resultados da Fase 1 deste estudo, onde 05 (cinco) juízes experts com grau de doutor e com larga experiência no futebol, avaliaram o instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol proposto pelo pesquisador, atribuindo notas aos 40 (quarenta) itens do referido instrumento de escala *Likert* de 01 a 05 em relação à clareza, à pertinência, à relevância e ao pertencimento do item à determinada Âncora.

4.1 FASE 1: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO

O Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol proposto neste estudo conta com 40 itens, que contemplam quatro diferentes dimensões, que foram assim denominadas: Âncora Futebol de Rendimento, Âncora Futebol de Formação, Âncora Futebol Educacional e Âncora Futebol de Participação. Para cada uma destas dimensões foram elaborados 10 itens que foram distribuídos ao longo do instrumento de forma não sequencial.

Visando verificar a validade de seu conteúdo, o instrumento foi submetido a avaliação de 05 (cinco) juízes *experts* em futebol e com grau de doutor, que atribuíram notas de 1 a 5 (escala *Likert*) para o item em relação à clareza, pertinência e relevância de cada um dos itens, bem como apontando a qual das dimensões cada um dos itens se referia.

Com o intuito de avaliar o grau de concordância entre os juízes no que se refere às dimensões (Âncoras) de cada um dos quarenta itens, realizou-se o cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss e, posteriormente, calculou-se o Coeficiente de Validação de Conteúdo (CVC) para as características em estudo considerando “clareza”, “pertinência” e “relevância”. Utilizou-se o CVC ajustado pela subtração do erro (Pe_i)

do CVC inicial, onde tal erro é uma constante calculada utilizada para descontar possíveis vieses de cada juiz em cada questão. Todas as análises foram produzidas a partir de tratamento estatístico realizado no *software* R, versão 4.1.2.

É importante destacar que todas as análises que serão expostas a seguir partem de respostas dos juízes utilizando uma escala Likert de valor numérico atribuído para cada item e que representam interpretações descritivas de cada um dos *experts*, definidas conforme abaixo:

- “Nota 5”, se o item é completamente satisfatório;
- “Nota 4”, se a item é muito satisfatório;
- “Nota 3”, se a item é satisfatório;
- “Nota 2”, se a item é pouco satisfatório;
- “Nota 1”, se a item é insatisfatório.

Desta forma, é relevante observar que respostas de “Nota 3” a “Nota 5” passam a ser, estatisticamente, “satisfatórias” na percepção dos avaliadores do instrumento, permitindo interpretações qualitativas destes juízes acerca de cada um dos itens por eles avaliados.

Estas notas oriundas das avaliações dos juízes foram tabuladas no *software* Excel Microsoft 365 para tratamento estatístico, permitindo a geração de tabelas que serão apresentadas no decorrer da exposição dos resultados e que foram tratadas a partir de análises que estão compreendidas na delimitação do tema deste estudo, evitando-se discussões aparentemente secundárias à proposta.

A seguir serão apresentados resultados do cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss que avaliou a concordância entre os juízes também o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo que apontou as evidências de validade de conteúdo do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

Na Tabela 3 estão dispostas as estatísticas referentes ao cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss, cujo objetivo é verificar o grau de concordância entre os juízes em relação ao pertencimento de cada item à determinada dimensão, sendo elas Âncora Futebol de Rendimento, Âncora Futebol de Formação, Âncora Futebol Educacional e Âncora Futebol de Participação.

Tabela 3 – Coeficiente Kappa de Fleiss – Grau de concordância entre os juízes para os itens de cada dimensão do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Treinadores de Futebol.

Âncora	Coeficiente Kappa de Fleiss	p-valor	Concordância
Futebol de Rendimento	0,84	<0,01*	Quase perfeita
Futebol de Formação	0,82	<0,01*	Quase perfeita
Futebol Educacional	0,95	<0,01*	Quase perfeita
Futebol de Participação	0,92	<0,01*	Quase perfeita
Geral	0,88	<0,01*	

*Significativo a 5%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observando a Tabela 3, pode-se verificar que a média geral Coeficiente Kappa de Fleiss (CKF) foi de 0,88 com um p-Valor<0,01.

Analisando separadamente, a Âncora Futebol de Rendimento apresentou um CKF de 0,84, a Âncora Futebol de Formação um CKF de 0,82, a Âncora Futebol Educacional um CKF de 0,95 e a Âncora Futebol de Participação um CKF de 0,92.

Segundo descrito na metodologia deste estudo, os CKFs pretendidos minimamente eram entre 0,61 e 0,80, o que significa, segundo Landis e Koch (1977), um grau de concordância forte entre os juízes.

Então, os resultados apresentados na Tabela 3, revelam que os CKFs foram de 0,82, 0,84, 0,92 e 0,95, restando todos eles entre 0,81 e 1,00 o que, segundo Pasquali (2011) e Landis e Koch (1977), são considerados de grau de “concordância quase perfeita”, superando os valores desejáveis entre 0,61 e 0,80, descritos na metodologia.

Conforme Pasquali (2010) e Alexandre e Coluci (2011) os achados neste estudo referentes ao Coeficiente Kappa de Fleiss demonstram que os 40 (quarenta) itens do instrumento estão adequados a cada uma das 04 (quatro) dimensões propostas pelo estudo, segundo o grau de concordância entre os juízes.

Após as análises que se inclinaram ao entendimento do grau de concordância dos juízes em relação ao pertencimento dos itens a cada dimensão, serão expostos os resultados obtidos em relação ao Coeficiente de Validade de Conteúdo dos itens do instrumento.

Partindo para a análise geral de Clareza, Pertinência e Relevância, a Tabela 4 apresenta a média e o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) de cada âncora avaliada pelos juízes.

Tabela 4 – Médias e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) gerais.

Âncora (Dimensão)	Clareza		Pertinência		Relevância	
	Média	CVC	Média	CVC	Média	CVC
Futebol de Rendimento	4,74	0,96	4,86	0,98	4,98	0,99
Futebol de Formação	4,54	0,94	4,84	0,96	4,98	0,98
Futebol de Educacional	4,70	0,95	4,84	0,96	4,90	0,98
Futebol de Participação	4,52	0,94	4,86	0,95	4,86	0,97
Total	4,63	0,947	4,85	0,965	4,93	0,98

Fonte: Elaborado pelo autor.

Analisando os dados apresentados na Tabela 4, pode se constatar que nenhuma das Âncoras e nem a média geral das notas emitidas pelos juízes em relação à escala Likert de 1 a 5 ficou abaixo de 4,5 para Clareza, 4,8 para Pertinência e Relevância. Esta média elevada encontrada, reproduzida a partir notas atribuídas pelos juízes, confirma que as respostas ficaram entre “muito satisfatória” e “completamente satisfatória”, para Clareza, Pertinência e Relevância.

Em relação aos Coeficientes de Validade de Conteúdo (CVC), todos os CVCs gerais foram acima de 0,94, o que indica evidências de alta validade de conteúdo explicitada pelos juízes por meio de suas respostas (Pasquali, 2010).

O CVC é um dos índices de validade de conteúdo mais utilizados na literatura, ratificando a validade de um instrumento e confirmando as suas principais propriedades de medida (Hair *et. al*, 2018).

Ainda, segundo Hair *et. al* (2018), um CVC aceitável deve ser de pelo menos 0,78, o que representaria evidências de validade substanciais.

Os resultados estatísticos apresentados na Tabela 4 demonstram que os CVCs foram entre 0,94 e 0,99 para os quesitos “clareza”, “relevância” e “pertinência”. Desta forma, constata-se que estes valores superam os pretendidos neste estudo, e que foi descrito na metodologia deste estudo como acima de 0,80.

As Tabelas 5, 6, 7 e 8 irão demonstrar a análise individual de cada dimensão, com as medidas para cada um dos dez itens que compõe sua respectiva âncora.

Na Tabela 5 estão dispostas as médias de notas da escala Likert de 1 a 5 atribuídas pelos juízes para a Âncora de Futebol de Rendimento e também o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”.

Tabela 5 – Média e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) para cada item da Âncora Futebol de Rendimento.

Item	Clareza		Pertinência		Relevância	
	Média	CVC	Média	CVC	Média	CVC
1	4,60	0,92	5,00	1,00	5,00	1,00
5	4,80	0,96	4,80	0,96	5,00	1,00
9	4,60	0,92	4,60	0,92	5,00	1,00
13	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
17	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
21	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
25	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
29	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
33	4,60	0,92	4,60	0,92	4,80	0,96
37	4,60	0,92	5,00	1,00	5,00	1,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao observar a Tabela 5, percebe-se que as notas atribuídas pelos Juízes aos itens do Instrumento que estão relacionados à Âncora Futebol de Rendimento são bastante altas para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância” que, em uma análise preliminar se pode afirmar que os juízes entenderam que todos os itens

atendem de maneira “muito satisfatória” ou “completamente satisfatória” ao que se propõe.

Para todos os quesitos, em todos os itens, não há média de notas dos juízes abaixo de 4,6 ou CVC menor que 0,92. O quesito de “relevância” foi o que apresentou maiores medidas, com quase 100% dos CVCs de 1,0 e média de 5,0.

Conforme *Hair et. al.* (2018), os achados encontrados na Tabela 5 demonstram que há evidências altas de validade de conteúdo em relação à Âncora Futebol de Rendimento, sendo todos os CVCs entre 0,92 e 1,00.

Na Tabela 6 estão dispostas as médias de notas da escala Likert de 1 a 5 atribuídas pelos juízes para a Âncora de Futebol de Formação e também o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”

Tabela 6 – Média e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) para cada item da Âncora Futebol de Formação.

Item	Clareza		Pertinência		Relevância	
	Média	CVC	Média	CVC	Média	CVC
2	4,80	0,96	4,80	0,96	5,00	1,00
6	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
10	4,60	0,92	4,80	0,96	4,60	0,92
14	4,80	0,96	4,80	0,96	5,00	1,00
18	4,60	0,92	4,60	0,92	4,80	0,96
22	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
26	4,60	0,92	4,60	0,92	5,00	1,00
30	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
34	4,60	0,92	5,00	1,00	5,00	1,00
38	4,80	0,96	4,60	0,92	4,60	0,92

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 6 demonstra que as notas atribuídas pelos Juízes aos itens do Instrumento que estão relacionados à Âncora Futebol de Formação são bastante elevadas para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”. Preliminarmente se

pode afirmar que os juízes entenderam que todos os itens atendem de maneira “muito satisfatória” ou “completamente satisfatória” aquilo que se propõe.

Para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”, em todos os itens, não há média de notas dos juízes abaixo de 4,6 ou CVC menor que 0,92 e que a grande maioria, na verdade, é muito próxima de 1,0.

Conforme apresentado na Tabela 6, as médias mais baixas são 4,6 e se concentram mais no quesito “clareza” e as médias mais altas são 5,0 e estão localizadas no quesito “relevância”.

Os dados encontrados na Tabela 6 demonstram que há altas evidências de validade de conteúdo em relação à Âncora Futebol de Formação, sendo que os CVCs se encontram entre 0,92 e 1,00 (Hair *et. al.* 2018).

Na Tabela 7 estão dispostas as médias de notas da escala Likert de 1 a 5 atribuídas pelos juízes para a Âncora de Futebol Educacional e também o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”

Tabela 7 – Média e Coeficientes de Validação de Conteúdos (CVC) para cada item da Âncora Futebol Educacional.

Item	Clareza		Pertinência		Relevância	
	Média	CVC	Média	CVC	Média	CVC
3	4,60	0,92	4,60	0,92	4,80	0,96
7	4,80	0,96	4,60	0,92	5,00	1,00
11	4,60	0,92	4,80	0,96	4,80	0,96
15	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
19	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
23	4,80	0,96	5,00	1,00	4,80	0,96
27	5,00	1,00	4,60	0,92	4,80	0,96
31	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00
35	4,60	0,92	4,80	0,96	4,80	0,96
39	4,80	0,96	5,00	1,00	5,00	1,00

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir do exposto da Tabela 7, pode-se observar que as notas atribuídas pelos Juízes aos itens do Instrumento que estão relacionados à Âncora Futebol Educacional são bastante altas para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”. Inicialmente se pode evidenciar que os juízes entenderam que todos os itens atendem de maneira “muito satisfatória” ou “completamente satisfatória” ao que se propõe a avaliação.

Analisando os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”, em todos os itens, percebe-se que não há média de notas dos juízes abaixo de 4,6 e que não há nenhum CVC abaixo de 0,92 e que o CVC 1,0 ocorre com bastante frequência. As médias mais baixas são 4,6 e se concentram mais no quesito “clareza” e as médias mais altas são 5,0 e estão localizadas nos quesitos “pertinência” e “relevância”.

Os achados encontrados na Tabela 7 demonstram que há evidências altas de validade de conteúdo em relação à Âncora Futebol Educacional, sendo todos entre 0,92 e 1,00 (Hair *et. al.* 2018).

Na Tabela 8 estão dispostas as médias de notas da escala Likert de 1 a 5 atribuídas pelos juízes para a Âncora de Futebol de Participação e também o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”

Tabela 8 – Média e Coeficientes de Validação de Conteúdo (CVC) para cada item da Âncora Futebol de Participação.

Item	Clareza		Pertinência		Relevância	
	Média	CVC	Média	CVC	Média	CVC
4	4,60	0,92	4,80	0,96	5,00	1,00
8	4,80	0,96	4,80	0,96	5,00	1,00
12	4,60	0,92	4,60	0,92	4,80	0,96
16	4,60	0,92	4,80	0,96	4,80	0,96
20	5,00	1,00	4,60	0,92	4,60	0,92
24	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
28	4,80	0,96	4,60	0,92	4,80	0,96
32	4,60	0,92	5,00	1,00	5,00	1,00
36	4,80	0,96	4,60	0,92	4,80	0,96
40	4,60	0,92	4,80	0,96	4,80	0,96

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir da análise da Tabela 8, denota-se que as notas atribuídas pelos Juízes aos itens do Instrumento que estão relacionados à Âncora Futebol de Participação são bastante elevadas para os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”. Assim, se pode evidenciar que os juízes entenderam que todos os itens atendem de maneira “muito satisfatória” ou “completamente satisfatória” ao que se propõe a avaliação.

Analisando os quesitos “clareza”, “pertinência” e “relevância”, em todos os itens, percebe-se que não há média de notas dos juízes abaixo de 4,6 e que não há nenhum CVC abaixo de 0,92.

Conforme exposto na Tabela 8, as médias mais baixas são 4,6 e se concentram mais no quesito “clareza” e as médias mais altas são 5,0 e estão localizadas no quesito “relevância”.

Os achados encontrados na Tabela 8 demonstram que há evidências altas de validade de conteúdo em relação à Âncora Futebol de Participação, sendo que os CVCs também ficaram entre 0,92 e 1,00 (Hair *et. al.* 2018).

Segundo Pasquali (2011) e Hair *et. al.* (2018) o CVC é um dos índices de validade de conteúdo mais utilizados na literatura, ratificando a validade de um instrumento e confirmando as suas principais propriedades de medida. O coeficiente de validade de conteúdo (CVC) é o índice que irá identificar o viés do instrumento e ao que se propõe em relação à medida que, de fato, quer realizar.

Corroborando, segundo Pasquali (2011), um CVC aceitável deve ser de pelo menos 0,78, sendo que o valor ideal para o CVC é maior que 0,80.

Considerando-se os resultados estatísticos apresentados na Tabela 5, 6, 7 e 8 que tratam estatisticamente dos CVCs do instrumento avaliados pelos 05 (cinco) juízes, constata-se que os CVCs foram acima de 0,9 o que, segundo Hair *et. al.* (2018), representam evidências de validade de conteúdo elevadas.

Portanto, considerando os achados da Fase 1 deste estudo, onde os juízes avaliaram o conteúdo do instrumento, e que foram expostos na apresentação e discussão dos resultados em relação as Tabelas 2, 3, 4, 5, 6 e 7, foi considerado que o Instrumento de Avaliação de Âncoras de Treinadores de Futebol apresentou evidências de validade de conteúdo muito satisfatórias em todos os seus itens, bem como grau de “concordância quase perfeito” dos juízes no que se refere ao pertencimento de cada item à determinada Âncora e, em virtude disso, assumiu-se a manutenção de todos os 40 (quarenta) itens propostos inicialmente para comporem a

versão final do instrumento, sem a exclusão de nenhum item, a ser utilizado na Fase 2 desta pesquisa.

A seguir serão apresentados e discutidos os resultados encontrados na Fase 2 deste estudo, onde uma amostra de treinadores de futebol com Licenças emitidas pela CBF Academy participou da pesquisa, voluntariamente, respondendo ao instrumento construído na Fase anterior.

4.2 FASE 2: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA EM TREINADORES DE FUTEBOL

Esta fase da pesquisa, se propôs a aplicar o Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, oriundo da avaliação dos juízes que participaram da fase anterior, na amostra definida para tal neste estudo.

Para fins de caracterização geral da amostra e no sentido de obter mais dados que poderiam se tornar relevantes em determinado momento, após o “ACEITE” do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os participantes responderam perguntas de identificação obrigatórias como: nome, idade, sexo, nacionalidade, escolaridade, tipo de formação superior, cargo que exercem no futebol, tempo de experiência profissional no futebol e a conclusão das Licenças PRO, A, B e C emitidas pela CBF Academy.

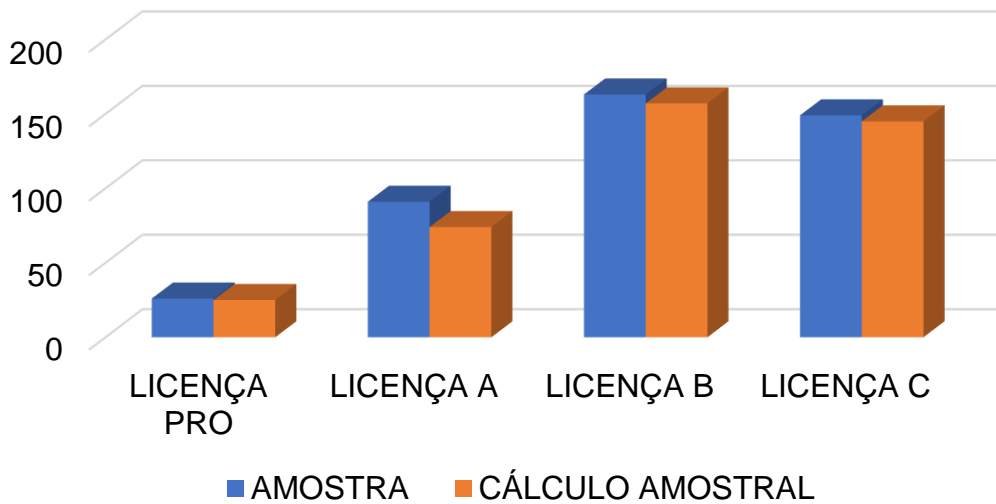
O total de participantes que se envolveram voluntariamente com este estudo foi 438 (quatrocentos e trinta e oito).

Para fins de exclusão, atendendo aos critérios considerados na metodologia deste estudo, não foram excluídos da amostra 03 (três) participantes que não aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e 06 (seis) participantes que não possuíam nenhuma das Licenças emitidas pela CBF Academy, departamento que promove a formação de treinadores de futebol.

A amostra que atendeu aos critérios de inclusão expostos na metodologia deste estudo, respondeu ao Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol e foi constituída por 429 (quatrocentos e vinte e nove) treinadores de futebol, de uma população total de 2.420 (dois mil, quatrocentos e vinte). Faz-se importante o registro de a amostra representa 17,72% (dezessete vírgula setenta e dois por cento) do total da população.

O tratamento dos dados respeitou a proporcionalidade da amostra proposta na metodologia considerada no item 3.2.2, conforme distribuição quantitativa em cada uma das categorias das Licenças PRO, A, B, C, como exposto no Gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1 – Amostra que participou da pesquisa em relação ao cálculo amostral.



Fonte: Elaborado pelo autor.

O número de indivíduos participantes desta pesquisa superou as quantidades estimadas no cálculo amostral de 10:1 (Hair *et al.*, 2018) considerado para este estudo e que foi descrito em sua metodologia, o que significa que os números pretendidos foram superados e que reflete força da amostra na representatividade da população alvo do estudo. Respeitada a proporcionalidade da amostra proposta na metodologia considerada no item 3.2.2, conforme distribuição quantitativa em cada uma das categorias das Licenças PRO, A, B, C, obteve-se números finais de participantes que são expostos a seguir:

- 26 (de um mínimo de 25) treinadores de futebol com Licença Pro;
- 91 (de um mínimo de 74) treinadores de futebol com Licença A;
- 163 (de um mínimo de 157) treinadores de futebol com Licença B;
- 149 (de um mínimo de 145) treinadores de futebol com Licença C.

Em relação ao número de indivíduos pretendidos da amostra respeitando o cálculo amostral e a proporcionalidade percentual por categorias de Licenças de

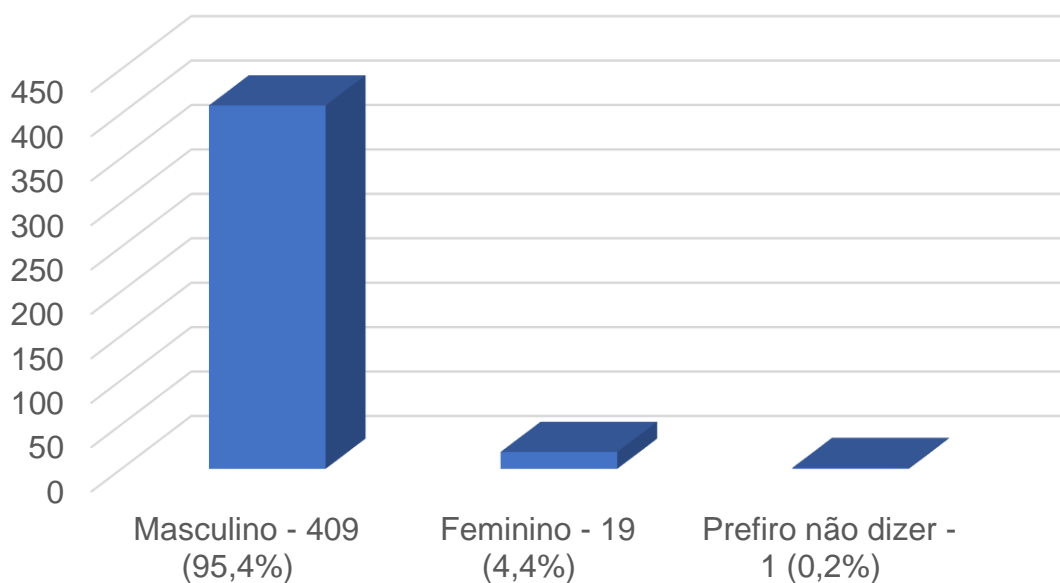
Treinadores, foi realizado ajuste para mais, evitando números fracionados de participantes do estudo.

Previamente ao preenchimento do instrumento propriamente dito, foi solicitado aos participantes que informassem alguns dados pessoais e profissionais de forma obrigatória (ANEXO C) para identificação e caracterização geral da amostra.

Antes de iniciar a apresentação dos resultados e da discussão sobre os achados em relação aos objetivos, problema e hipóteses que são parte principal deste estudo e que fazem referências ao Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol e sua aplicação, serão expostos dados pessoais e profissionais dos participantes com a finalidade de caracterizar a amostra. Assim, a partir dos Gráficos 2, 3, 4, 5, 6 e 7 será possível identificar fatores como sexo, nacionalidade, escolaridade, tipo de formação acadêmica, cargos e funções que exercem no futebol e tempo de experiência como treinador de futebol, caracterizando de forma geral os participantes deste estudo.

O Gráfico 2, abaixo, demonstra o sexo dos indivíduos que fizeram parte da amostra.

Gráfico 2 – Sexo dos participantes da pesquisa.



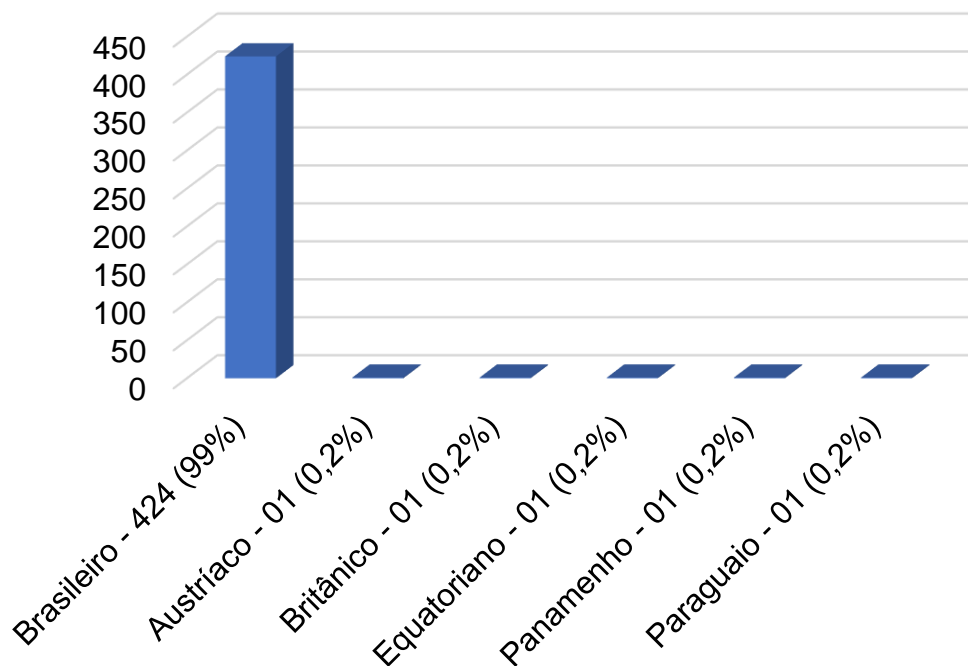
Fonte: Elaborado pelo autor.

O item sobre sexo continha a possibilidade de 04 (quatro) respostas: “masculino”, “feminino”, “prefiro não dizer” ou “outro”. Entre os 429 participantes do estudo, 409 (quatrocentos e nove) indivíduos se declararam do sexo “masculino”, 19 (dezenove) se declararam do sexo “feminino”, 01 (um) indivíduo optou por “prefiro não responder” e nenhum optou em responder “outro”. Ou seja, 95,33% (noventa e cinco vírgula trinta e três por cento) da amostra se declarou “homem” e somente 4,42% (quatro vírgula quarenta e dois por cento se declarou “mulher”.

Estes achados revelam uma grande maioria de participantes homens realizando os cursos preparatórios para a obtenção das Licenças de treinador emitidas pela CBF Academy e que também estão atuando no mercado de trabalho como treinadores de futebol.

O Gráfico 3 demonstra a nacionalidade dos indivíduos que participaram deste estudo.

Gráfico 3 – Nacionalidade dos participantes da pesquisa.



Fonte: Elaborado pelo autor.

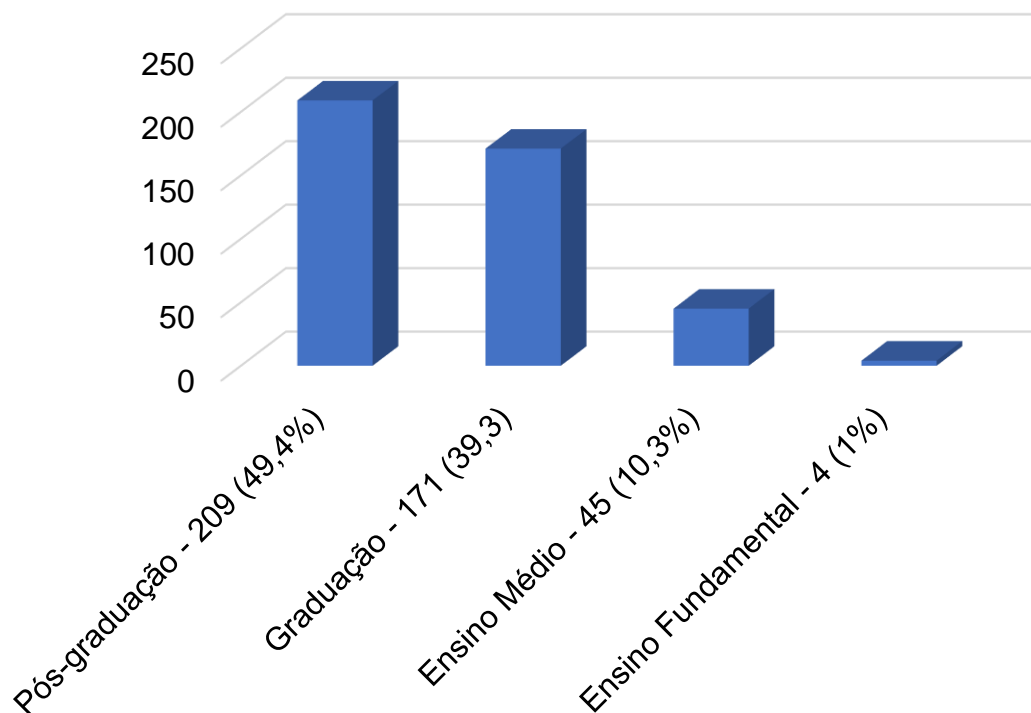
Os dados apresentados no Gráfico 3 destacam a maioria de indivíduos que participou deste estudo são brasileiros, sendo um total de 424 (quatrocentos e vinte e quatro) de participantes, contabilizando 99% (noventa e nove por cento) da amostra.

Cabe esclarecer que a FIFA dá a todas as suas federações membros a oportunidade de criar, estruturar e realizar cursos para a emissão das Licenças de Treinadores nas categorias C, B, A e PRO, desde que devidamente aprovada, homologada e supervisionadas pela FIFA. Ocorre que alguns países, cujas federações são filiadas à FIFA, ainda não possuem estruturas e cursos para a emissão das Licenças de treinadores de Futebol, o que provoca a migração de alguns treinadores para outros países para a obtenção destas Licenças (FIFA, 2020).

Ainda que em pequeno número, a presença de participantes como da Áustria, Equador e Panamá, podem ser justificadas porque não há emissão de Licenças para Treinadores de Futebol nestes países.

O Gráfico 4 expõe a escolaridade dos indivíduos que participaram deste estudo, considerando ensino fundamental, ensino médio, graduação e pós-graduação.

Gráfico 4 – Escolaridade dos participantes da pesquisa.



Fonte: Elaborado pelo autor.

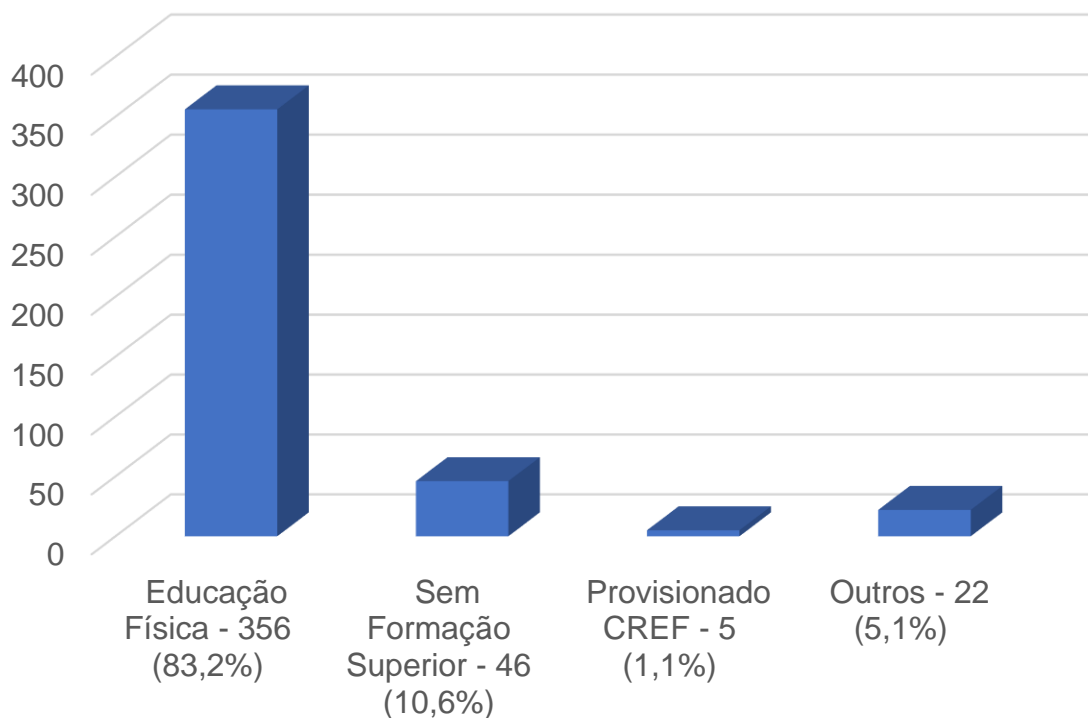
O partir do Gráfico 4, que apresenta o nível de formação estudantil e acadêmica da amostra, pode-se observar que, dos 429 (quatrocentos e vinte e nove) indivíduos que participaram desta pesquisa, 04 (quatro) possuem Ensino Fundamental, 45 (quarenta e cinco) possuem Ensino Médio, 171 (cento e setenta e um) possuem Graduação e que 209 (duzentos e nove) possuem cursos de Pós-Graduação.

Considerando o exposto anteriormente, ao somar o número de participantes que são graduados com os participantes que são pós-graduados, constata-se que, aproximadamente, 90% (noventa por cento) da amostra deste estudo possui, no mínimo, a formação em ensino superior e que, somente 10% (dez por cento) dos indivíduos possui formações entre o Ensino Fundamental e o Ensino Médio,

Outra observação que se faz relente é que nenhum dos participantes do estudo não possui a formação mínima de Ensino Fundamental.

Gráfico 5 demonstra o tipo de formação superior dos indivíduos que participaram deste estudo.

Gráfico 5 – Tipo de Formação em Ensino Superior dos participantes da pesquisa.



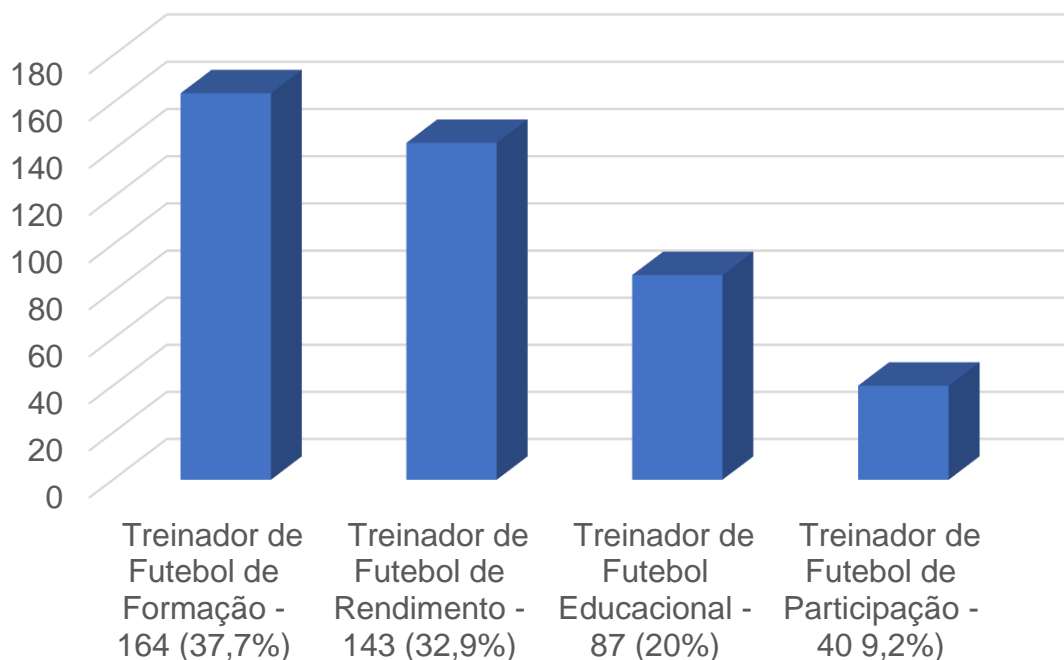
Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir do exposto no Gráfico 5, observa-se um elevado número de indivíduos da amostra deste estudo com formação superior em Educação Física, seja do tipo bacharelado ou licenciatura, sendo 356 (trezentos e cinquenta e seis) profissionais de Educação Física atuando como Treinadores de Futebol. Ainda, foi constatado que 05 (cinco) participantes desta pesquisa possuem o título de provisionado em Educação Física.

Verifica-se, a partir do exposto no Gráfico 5, que 46 (quarenta e seis) participantes do estudo não possuem formação em Ensino Superior e que 22 (vinte e dois) indivíduos possuem formações em áreas distintas da Educação Física, como: Fisioterapia, Direito, História, Administração, Psicologia, Nutrição, Teologia, Direitos Humanos, Gestão e Operação, Gerenciamento Comercial e Marketing.

O Gráfico 6 demonstra que cargos dos indivíduos que participaram deste estudo exercem profissionalmente.

Gráfico 6 – Cargos e funções exercidos pelos participantes da pesquisa.



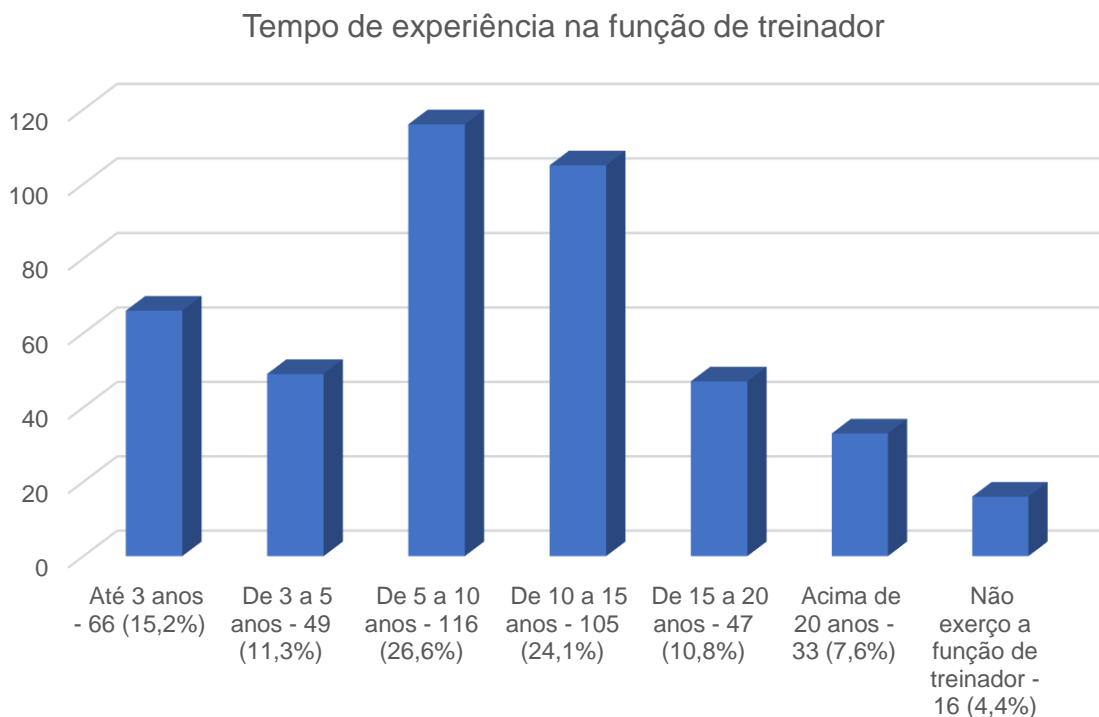
Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados que são apresentados no Gráfico 6 revelam as áreas e dimensões de atuação profissional dos treinadores que compõe a amostra da população deste estudo.

Entre os participantes, 143 (cento e quarenta e três) se manifestaram como atuantes na função de treinador de futebol de rendimento, representando 32,9% (trinta e dois vírgula nove por cento) da amostra; 164 (cento e sessenta e quatro) como treinadores de futebol de formação, representando 37,7% (trinta e sete vírgula sete por cento) da amostra; 87 (oitenta e sete) como treinadores de futebol educacional; representando 20% (vinte por cento) da amostra; e 40 (quarenta) como treinadores de futebol de participação; representando 9,2% (nove vírgula dois por cento) da amostra.

O Gráfico 7 demonstra o tempo de experiência profissional dos indivíduos que participaram deste estudo.

Gráfico 7 – Tempo de experiência na função de treinador de futebol dos participantes da pesquisa.



Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir dos dados demonstrados no O Gráfico 7, pode-se observar o tempo de experiência dos participantes deste estudo exercendo a função de treinador de futebol.

Entre os participantes, 66 (sessenta e seis) afirmaram que trabalham como treinadores de futebol durante 03 (três) anos; 49 (quarenta e nove) afirmaram que trabalham como treinadores de futebol entre 03 (três) e 05 (cinco) anos; 116 (cento e dezesseis) afirmaram que trabalham como treinadores de futebol entre 05 (cinco) e 10 (dez) anos; 105 (cento e cinco) afirmaram que trabalham como treinadores de futebol entre 10 (dez) e 15 (quinze) anos; 33 (trinta e três) afirmaram que trabalham como treinadores de futebol a mais de 205 (vinte) anos; e 16 (dezesseis) afirmaram que não trabalham como treinadores de futebol.

Após apresentados os dados de identificação pessoais e profissionais, conforme os Gráficos 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7, com a finalidade de caracterização da amostra a partir dos dados encontrados e extraídos do instrumento aplicado aos participantes, serão apresentados e discutidos os achados referentes aos itens do instrumento em relação às análises propostas.

A partir das Tabelas 9, 10, 11, 12 e 13, serão apresentados os resultados provenientes da aplicação do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira na amostra da população desta pesquisa, conforme descrito na metodologia.

As análises a seguir visam estabelecer as relações entre os resultados obtidos nesta pesquisa no que tange às Âncoras de Carreira dos Treinadores de Futebol dos indivíduos que participaram deste estudo, das suas áreas de atuação profissional em suas proporcionalidades, também na percepção da aderência de suas Âncora de Carreira predominantes em relação as oportunidades de mercado considerando as motivações e preferências pelo exercício laboral.

Segundo Dutra (1998), a adequação das Âncoras de Carreira de cada indivíduo, considerando suas características comportamentais preferenciais, que são encontradas no ambiente profissional, tendem a gerar harmonia maior, deixando o trabalhador motivado ao exercício profissional. E, do contrário, quando as Âncoras de Carreira do trabalhador estão em desalinhamento com as características encontradas em determinadas funções ou cargos, existe a forte tendência de que sejam geradas desmotivações durante a trajetória da carreira.

A Tabela 9 apresentada abaixo visa estabelecer a relação entre a profissão de Treinador de Futebol de Rendimento, à Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy.

Tabela 9 – Relação entre a profissão de Treinador de Futebol de Rendimento, à Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy.

Âncora Cargo Licença	n / %	Âncora	Âncora	Âncora	Âncora
		Futebol de Rendimento n / %	Futebol de Formação n / %	Futebol Educativo n / %	Futebol de Participação n / %
Treinador de Futebol de Rendimento	138 / 100	62 /44,9	73 /52,9	12 / 8,7	2 /1,4
Licença PRO	24 / 17,4	16	7	3	0
Licença A	72 / 52,2	34	39	4	1
Licença B	33 / 23,9	11	20	3	0
Licença C	9 / 6,5	1	7	2	1

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados apresentados na Tabela 9 revelam que, dos 138 (cento e trinta e oito) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol de Rendimento, 24 (vinte e quatro) possuem a Licença PRO, 72 (setenta e dois) possuem a Licença A, 33 (trinta e três) possuem a Licença B e 09 (nove) possuem a Licença C.

Em relação as Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol, se constata a partir do dados da Tabela 9, que dos 138 (cento e trinta e oito) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol de Rendimento, 62 (sessenta e dois) participantes obtiveram como resultado do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol a predominância da Âncora Futebol de Rendimento, 73 (setenta e três) obtiveram como resultado do instrumento a Âncora Futebol de Formação, 12 (doze) obtiveram como resultados a Âncora Futebol Educativo e 02 (dois) obtiveram como resultado a Âncora Futebol de Participação.

Os resultados demonstram que 97% (noventa e sete por cento) dos indivíduos que trabalham como Treinador de Futebol de Rendimento tem suas Âncoras de

Futebol de Rendimento e Futebol de Formação como predominantes, a partir do resultado do instrumento, o que revela um número expressivo de profissionais com aderência de perfil ao que exercem profissionalmente em relação as suas motivações, preferências e paixões.

Cabe destacar que a soma das quantidades de indivíduos em relação ao resultado do instrumento em relação as suas Âncoras de Carreira é 149 (cento e quarenta e nove), quando o total de Treinadores de Futebol de Rendimento é 138 (cento e trinta e oito). Segundo Schein e Maanen (1993), esta ocorrência deve-se em virtude de alguns indivíduos poderão duas ou mais Âncoras com resultados elevados, considerando-se então estas ocorrências como predominantes. Em suma, um indivíduo poderá apresentar uma, duas, três ou até quatro Âncoras de Carreira como predominantes, sentindo-se motivado ao trabalho por qualquer uma das Âncoras. Quando há ocorrência de duas ou mais âncoras com a mesma pontuação a partir dos resultados do instrumento, deve-se considerá-las como predominantes, quando estas apresentarem as pontuações mais elevadas em relação à outra(s).

A Tabela 10 apresentada abaixo visa estabelecer a relação entre a profissão de Treinador de Futebol de Formação, à Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy.

Tabela 10 – Relação entre a dimensão que exerce o cargo e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy – Treinador de Futebol de Formação.

Âncora Cargo Licença	n / %	Âncora	Âncora	Âncora	Âncora
		Futebol de Rendimento n / %	Futebol de Formação n / %	Futebol Educatonal n / %	Futebol de Participação n / %
Treinador de Futebol de Formação	163 / 100	44 / 27	108 / 66,3	33 / 20,2	3 / 1,8
Licença PRO	2 / 1,2	-	1	1	-
Licença A	19 / 11,7	6	12	2	-
Licença B	116 / 71	34	77	24	1
Licença C	26 / 16	4	18	6	2

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observando a Tabela 10, percebe-se que 163 (cento e sessenta e três) participantes desta pesquisa exercem a função de Treinador de Futebol de Formação, 02 (dois) possuem a Licença PRO, 19 (dezenove) possuem a Licença A, 116 (cento e dezesseis) possuem a Licença B e 26 (vinte e seis) possuem a Licença C.

Em relação aos números da Tabela 10, percebe-se que dos 163 (cento e sessenta e três) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol de Rendimento, 44 (quarenta e quatro) participantes obtiveram como resultado do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol a predominância da Âncora Futebol de Rendimento, 108 (cento e oito) obtiveram como resultado do instrumento a Âncora Futebol de Formação, 33 (trinta e três) obtiveram como resultados a Âncora Futebol Educacional e 03 (três) obtiveram como resultado a Âncora Futebol de Participação.

Estas análises apontam que 89% (oitenta e nove por cento) dos participantes deste estudo e que trabalham como Treinador de Futebol de Formação tem suas Âncoras de Futebol de Formação e Futebol Educacional como predominantes, o que revela um número expressivo de profissionais com aderência de perfil ao que exercem profissionalmente em relação as suas motivações, preferências e paixões.

A Tabela 11 visa estabelecer a relação entre a profissão de Treinador de Futebol Educacional, à Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy.

Tabela 11 – Relação entre a dimensão que exerce o cargo e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy – Treinador de Futebol Educacional.

Âncora Cargo Licença	n / %	Âncora	Âncora	Âncora	Âncora
		Futebol de Rendimento n / %	Futebol de Formação n / %	Futebol Educacional n / %	Futebol de Participação n / %
Treinador de Futebol Educacional	87 / 100	12 / 13,8	50 / 57,5	37 / 42,5	5 / 5,7
Licença B	11 / 12,6	1	9	5	-
Licença C	76 / 87,4	11	41	32	5

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os achados expostos na Tabela 11 revelam que, dos 87 (oitenta e sete) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol Educacional, nenhum possui a Licença PRO, nenhum possui a Licença A, 11 (onze) possuem a Licença B e 76 (setenta e seis) possuem a Licença C.

Considerando as Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol propostas no presente estudo, percebe-se a partir dos números da Tabela 11, que dos 87 (oitenta e sete) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol Educacional, 12 (doze) participantes obtiveram como resultado do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol a predominância da Âncora Futebol de Rendimento, 50 (cinquenta) obtiveram como resultado do instrumento a Âncora Futebol de Formação, 37 (trinta e sete) obtiveram como resultados a Âncora Futebol Educacional e 05 (cinco) obtiveram como resultado a Âncora Futebol de Participação.

Estas análises apontam que 100% (cem por cento) dos participantes deste estudo e que trabalham como Treinador de Futebol Educacional tem suas Âncoras de Futebol de Formação e Futebol Educacional como predominantes, o que revela uma totalidade de profissionais com aderência de perfil ao que exercem profissionalmente em relação às suas motivações, preferências e paixões.

Em relação à Tabela 11, assim como na Tabela 8, observou-se novamente a ocorrência do “n” (87) da amostra menor que a soma dos “n”s das Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol (104), sugerindo a repetição de predominância entre duas ou mais Âncoras entre os resultados obtidos na aplicação do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, utilizado neste estudo. Conforme Schein e Mannen (1993), esta repetição de predominâncias das Âncoras encontradas no resultado da aplicação do instrumento é possível, revelando que o indivíduo poderá apresentar motivações, preferências e paixões por duas ou mais dimensões de atuação profissional ao longo da sua trajetória profissional.

A Tabela 12 apresentada abaixo visa estabelecer a relação entre a profissão de Treinador de Futebol de Participação, à Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy.

Tabela 12 – Relação entre a dimensão que exerce o cargo e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy – Treinador de Futebol de Participação.

Âncora Cargo Licença	n / %	Âncora	Âncora	Âncora	Âncora
		Futebol de Rendimento n / %	Futebol de Formação n / %	Futebol Educativo n / %	Futebol de Participação n / %
Treinador de Futebol de Participação	40 / 100	1 / 2,5	6 / 15	3 / 7,5	33 / 82,5
Licença B	3 / 7,5	-	3	1	1
Licença C	37 / 92,5	1	3	2	32

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados apresentados na Tabela 12 revelam que, dos 40 (quarenta) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol de Participação, nenhum possui a Licença PRO, nenhum possui a Licença A, 03 (três) possuem a Licença B e 37 (trinta e sete) possuem a Licença C.

Em relação às Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol, percebe-se a partir do números da Tabela 12, que dos 40 (quarenta) indivíduos que participaram desta pesquisa que exercem a função de Treinador de Futebol de Participação, 01 (um) participante obteve como resultado do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol a predominância da Âncora Futebol de Rendimento, 06 (seis) obtiveram como resultado do instrumento a Âncora Futebol de Formação, 03 (três) obtiveram como resultados a Âncora Futebol Educativo e 33 (trinta e três) obtiveram como resultado a Âncora Futebol de Participação.

Estas análises apontam que 82% (oitenta e dois por cento) dos participantes deste estudo e que trabalham como Treinador de Futebol de Participação tem sua Âncoras de Futebol de Participação como predominante, a partir do resultado obtido do instrumento, o que revela um número expressivo de profissionais com aderência de perfil ao que exercem profissionalmente em relação as suas motivações, preferências e paixões.

A Tabela 13 apresenta uma análise de variância (ANOVA) que compara, classifica e relaciona grupos de participantes do estudo conforme suas Âncoras de

Carreira de treinadores de Futebol em relação ao cargo que exercem em seus locais de trabalho, considerando também o p-valor.

Tabela 13 – Análise de Variância (ANOVA) com comparações múltiplas de Tukey¹ para Escore por Âncora em cada Cargo.

Âncora Cargo	Âncora Futebol de Rendimento	Âncora Futebol de Formação	Âncora Futebol Educativo	Âncora Futebol de Participação	p-valor
	Média (Dp)	Média (Dp)	Média (Dp)	Média (Dp)	
Treinador de Futebol de Rendimento	40,7 (4,7) ^A	40,9 (4,7) ^A	36,8 (6,5) ^B	30,1 (8,2) ^C	< 0,01
Treinador de Futebol de Formação	40,4 (4,8) ^A	43,5 (3,5) ^B	35,9 (8,6) ^C	29,9 (9,2) ^D	< 0,01
Treinador de Futebol Educativo	35,1 (7,1) ^A	40,9 (4,5) ^B	40,2 (4,8) ^B	32,5 (8,0) ^C	< 0,01
Treinador de Futebol de Participação	20,2 (10,0) ^A	24,9 (10,4) ^B	37,4 (3,8) ^C	44,8 (4,0) ^C	< 0,01

¹Letras diferentes significam que as médias diferem a 5%.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na Tabela 13 foi utilizada uma análise de variância (ANOVA), que é uma técnica estatística que serve para determinar se existem diferenças significativas entre as médias de dois ou mais grupos. Esta análise a partir da ANOVA possibilita o agrupamento de indivíduos com as mesmas predominâncias Âncoras de Carreira em relação às suas atividades laborais (Pasquali, 2010).

Também foi realizado um teste *post hoc* de Tukey que é aplicável a três ou mais grupos e pressupõe que as variâncias dos grupos são iguais (HAIR *et. al.*, 2018).

A Tabela 13, apresenta as médias e o desvio padrão da soma de notas da escala *Likert* para os itens relacionados a cada Âncora, relacionando-as com os campos de trabalho que os participantes declaram exercer a sua profissão.

As médias encontradas na soma dos escores atribuídos aos itens referentes a cada uma das Âncoras, acabam por revelar a aproximação ou afastamento dos treinadores de futebol das suas Âncoras de Carreira.

A partir das marcações em negrito na Tabela 13, percebe-se as médias de notas mais elevadas encontradas entre os participantes deste estudo, revelando as Âncora de Carreira de Treinadores de Futebol com a aderência ao tipo de sua atividade profissional de Treinador de Futebol. Assim, Treinadores de Futebol de Rendimento tiveram suas Âncoras de Futebol de Rendimento e de Futebol de Formação como as mais elevadas, com médias de notas entre 40,7 e 40,9; Treinadores de Futebol de Formação tiveram suas Âncoras de Futebol de Formação como as mais elevadas, com médias de notas 43,5; Treinadores de Futebol Educacional tiveram suas Âncoras de Futebol de Formação e de Futebol Educacional como as mais elevadas, com médias de notas entre 40,9 e 40,2; e Treinadores de Futebol de Participação tiveram suas Âncoras de Futebol de Participação como as mais elevadas, com médias de notas de 44,8.

Os resultados obtidos a partir de um instrumento de avaliação de âncoras de carreira irão revelar as âncoras predominantes de cada indivíduo, ou seja, os indivíduos terão mais motivações por trabalhos em determinados cargos, o que não significa que não terão nenhuma motivação por trabalhos em ambientes que não apresentem características motivacionais iguais às de suas preferências (Elias, 2021).

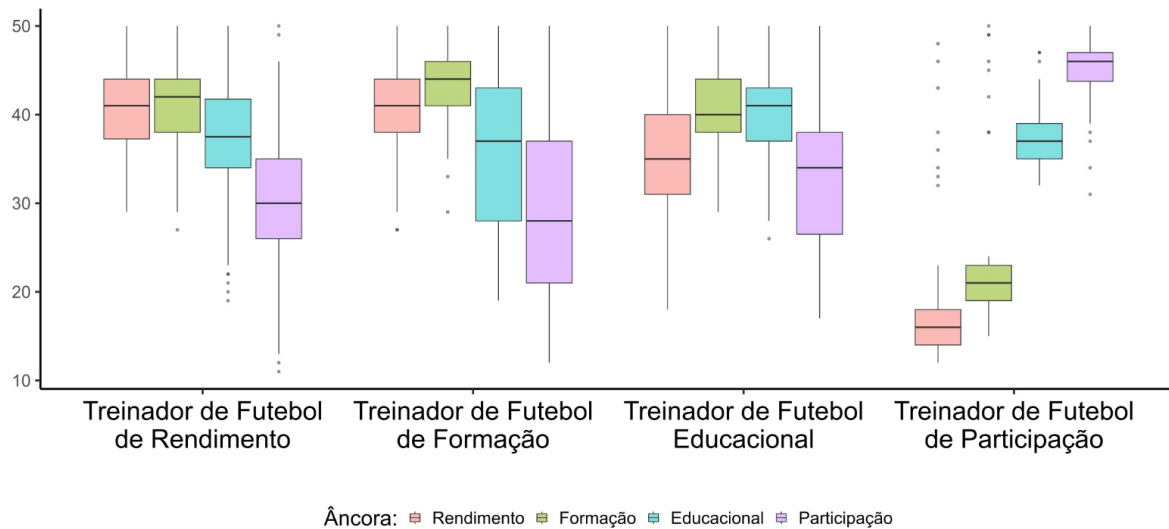
Para Dutra (2008), o ranking definido a partir de instrumento de medida que avalia as âncoras de carreira servirá para balizar as reflexões do trabalhador no entendimento e planejamento de sua trajetória profissional, possibilitando melhor alinhamento em relação às suas motivações e preferência pelo tipo de trabalho.

Colaborando, Kilimnik *et. al.* (2008), destacam a importância de realizar novamente a medida ao longo dos anos, pois os indivíduos poderão apresentar mudanças em relação aos resultados obtidos anteriormente em razão das experiências vivenciadas a partir de situações novas, até então não experienciadas, o que pode causar novas descobertas e revelar novas preferências que serão também provenientes de novas reflexões e percepções sobre si mesmo (interno) e sobre os ambientes de trabalho (externo).

O Gráfico 8 apresenta no formato “*bloxpot*” uma análise de variância (ANOVA) que compara, classifica e relaciona grupos de participantes do estudo conforme suas

Âncoras de Carreira de treinadores de Futebol em relação ao cargo que exercem em seus locais de trabalho, considerando as medianas e os *outliers*.

Gráfico 8 – Bloxpot - Relação entre a dimensão Treinador de Futebol de Rendimento em que exerce o cargo, a Âncora de Carreira de Treinador de Futebol e a Licença de Treinador obtida na CBF Academy – Medianas e *outliers*.



Fonte: Elaborado pelo autor.

No Gráfico 8, teremos as Âncoras de Carreira de Treinador de Futebol representadas por cores, sendo “rosa” para a Âncora de Futebol de Rendimento, “verde” para a Âncora de Futebol de Formação, “azul” para a Âncora de Futebol Educacional e “lilás” para a Âncora de Futebol de Participação.

Este *bloxpot* apresenta as medianas e os indivíduos considerados outliers, além da relação contida na Tabela 12 já demonstradas, com blocos dos indivíduos da amostra separados por cores, conforme suas Âncoras de Carreira obtidas a partir do resultado da aplicação do instrumento desta pesquisa, e o cargo que exercem profissionalmente (Pasquali, 2011).

Ao centro dos blocos coloridos é possível perceber-se as medianas das Âncoras e o quanto a proporção da amostra se afasta ou se aproxima destas medianas.

Os pontos extremos que aparecem no seguimento das linhas que partem dos blocos representam os indivíduos considerados os *outliers*, aqueles que se distanciam drasticamente dos padrões de normalidade do conjunto de dados.

Os *outliers* são dados que se diferenciam radicalmente de todos os outros. Em outras palavras, um *outlier* é um valor que foge da normalidade e que pode (e provavelmente irá) causar anomalias nos resultados obtidos por meio de algoritmos e sistemas de análise (Gil, 2006; Gerhardt; Silveira, 2009; Hair *et. al.*, 2018).

Conforme Dutra (2017), estes indivíduos considerados *outliers*, encontram-se como padrões anormais no trato estatístico por estarem, por alguma razão, em desalinho com a(s) sua(s) âncora(s) de carreira(s) predominante(s). Segundo o autor, esta ocorrência pode estar ligada a diversos fatores, como: necessidades econômicas, desconhecimento de suas motivações e preferências profissionais (interno), desconhecimento das características motivacionais que o ambiente apresenta (externo), falta de oportunidades para outras posições, segurança financeira se contrapondo ao medo da mudança e estabilidade.

Ampliando as análises na tentativa de um entendimento mais amplo sobre o tema e não tão segmentado, pode-se constatar que os achados revelaram consistentes relações entre os treinadores de futebol no que tange as suas formações nas Licenças de Treinadores, aos ambientes que trabalham e em relação às suas motivações (Âncoras).

Dutra (2002) já definia que a Gestão de Carreira é como um processo pelo qual os profissionais desenvolvem, implementam e monitoram metas e estratégias de carreira. Segundo o autor, a otimização desses processos, através de uma gestão estruturada de carreira, resulta em indivíduos mais produtivos e com resultados melhores. Peres (2011) complementa essa definição, ao destacar a importância da continuidade desse processo ao longo do tempo.

É oportuno mencionar que a reaplicação do instrumento de avaliação de âncoras de carreira e a análise qualitativa de suas possíveis variações permite constatar que as âncoras permaneceram relativamente estáveis, coadunando-se com as trajetórias de carreira, possibilitando explicar possíveis desacertos e fracassos, em decorrência de sua não consideração ou abandono. Este é um fator importante para, além de avaliação periódica, constatar pequenas alterações, para entender questões que poderão estar relacionadas ao abandono de empregos por desmotivações (Kilimnik *et al.*, 2008).

Paixão e Silveira (2017) afirmam que o planejamento da carreira é de responsabilidade de cada indivíduo, devendo estes estarem preparados com a

aquisição de conhecimentos, desenvolver competências e habilidades, ter autoconhecimento e, ao longo do percurso fazer reavaliações e redirecionamentos se necessários.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação aos achados desta pesquisa, pode-se considerar que o conteúdo do instrumento proposto nomeado Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol apresentou evidências elevadas de validade de seu conteúdo em relação a sua “clareza”, pertinência” e “relevância” na avaliação dos juízes, tendo como resultado do cálculo dos CVCs entre 0,92 e 1,00 para todos os quesitos de todos os 40 (quarenta) itens, superando o coeficiente desejado para este estudo que era de 0,80 (Pasquali, 2010). Para a análise de concordância entre os juízes no que se refere ao pertencimento de cada item a uma das quatro Âncoras, foi realizado o cálculo do Coeficiente Kappa de Fleiss, cujos valores desejados para esta pesquisa era entre 0,61 e 0,80, e foram encontrados os índices entre 0,82 e 0,95, o que representa um grau de “concordância quase perfeito” (Landis e Koch, 1977).

Considerando o exposto anteriormente, pode-se afirmar que o objetivo geral desta pesquisa, que foi a proposição e validação de instrumento para a avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, foi alcançado. Ainda, que os objetivos específicos também foram atingidos, visto que a avaliação do conteúdo dos itens do instrumento apresentou coeficientes acima dos desejados, que a estrutura dimensional proposta para o instrumento foi definida e que o instrumento foi aplicado na amostra da população pretendida.

Considerando a aplicação do Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol junto aos participantes desta pesquisa, pode-se observar grande relação de associação do perfil motivacional dos treinadores aos seus trabalhos, que foram declarados no formulário durante o preenchimento do instrumento, onde os resultados demonstraram que 97% (noventa e sete por cento) dos indivíduos que trabalham como Treinador de Futebol de Rendimento tem suas Âncoras de Futebol de Rendimento e Futebol de Formação como predominantes; que 89% (oitenta e nove por cento) dos participantes deste estudo e que trabalham como Treinador de Futebol de Formação tem suas Âncoras de Futebol de Formação e Futebol Educacional como predominantes; que 100% (cem por cento) dos participantes deste estudo e que trabalham como Treinador de Futebol Educacional tem suas Âncoras de Futebol de Formação e Futebol Educacional como predominantes; e que 82% (oitenta e dois por cento) dos participantes deste estudo e

que trabalham como Treinador de Futebol de Participação tem sua Âncora de Futebol de Participação como predominante.

Diante dos resultados encontrados neste estudo, percebe-se um alinhamento importante entre cada uma das Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol dos indivíduos que compõe a amostra deste estudo em relação às suas atividades profissionais, revelando alta aderência dos seus perfis de motivação e preferências quando analisados em relação as suas funções laborais. Tal percepção corrobora com o intuito desse trabalho, já que pretende subsidiar requisitos que poderão colaborar para a construção do percurso profissional, considerando as concepções e vivências dos profissionais para analisar, avaliar e planejar o encaixe de aderência do perfil ao cargo exercido pelos treinadores de futebol.

É relevante destacar que, para a aplicação do instrumento deste estudo, foi realizado cálculo amostral em relação à população de treinadores de futebol que possuem as Licenças de treinadores emitidas pela CBF Academy e que o “n” avaliado foi acima do pretendido.

Como fator limitante desta pesquisa destaca-se que, até então, não foram encontrados estudos que incluam o instrumento utilizado neste trabalho com aplicação com profissionais que atuem no mercado de trabalho como treinadores de futebol, existindo instrumentos que tem sua aplicação dirigidas somente para os segmentos corporativos, empresariais e industriais. Assim, este se revela o primeiro estudo sobre Âncoras de Carreira realizado com indivíduos que atuam no universo esportivo, em específico, para os treinadores de futebol.

Apesar de ser um tema carente de estudos na área do treinamento do futebol, o Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol poderá ser uma ótima ferramenta para quem quer ter um autoconhecimento sobre suas motivações e preferências profissionais, possibilitando uma análise com a finalidade de planejamento de carreira, com a intenção de estar em um local de trabalho que deixe este profissional de fato motivado, permitindo ao longo do readequações a ambientes de trabalho mais favoráveis.

Considerar o conceito de Âncoras de Carreira, ressaltando-se a importância do autoconhecimento do indivíduo por meio da identificação de suas Âncoras predominantes para o trabalho de treinador de futebol, permitindo um olhar para dentro de si a fim de avaliar as oportunidades externas, o que contribuirá para uma melhor qualidade de vida pessoal e profissional, poderá ser de suma importância para

o entendimento de perfil ao cargo ao qual se propõe a trabalhar, evitando a ignorância ao tema, o que pode provocar frustrações por escolhas ao longo da jornada.

Este estudo também esteve sempre a considerar a sua justificativa que foi a necessidade de se ter um Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, para estabelecer uma relação de aderência de diferentes perfis de treinadores às várias possibilidades de atuação profissional, no que tange às suas motivações e preferências, auxiliando nas reflexões para escolhas durante o percurso profissional.

A presente tese indica caminhos para mais investigações sobre o Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, tais como uma análise fatorial exploratória e uma análise fatorial confirmatória nos achados a partir dos resultados obtidos, o que se pretende fazer em momentos futuros com a intenção de submissão de artigos científicos para revistas científicas.

Ainda no sentido dos encaminhamentos, também se percebeu a possibilidade de aplicar o instrumento em outras populações, como por exemplo, em treinadores de futebol que atuam no mercado mas não possuem as Licenças da CBF Academy.

Por fim, acredita-se que esta pesquisa possa vir a contribuir para o entendimento específico sobre a atuação de treinadores de futebol em relação as suas motivações e preferências e espera-se incentivar a produção de novos conhecimentos nesta área, oportunizando a outros profissionais e instituições participação nestes estudos.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L.G.; LEITE, N.P. **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas.** São Paulo: Atlas, 2009.
- ALEXIM, J. C., BELLAN, A. C. D. e DIAS, J. **Referencial de Planejamento - Diversidade e Educação Profissional.** Brasília: Estação Gráfica Ltda, 2002.
- ALMEIDA, J. R.; ROSSETTO, Jr., A.J. *Esporte educacional como transformador do comportamento social de adolescentes. 1º Encontro da Alesde.* Esporte na América Latina: Atualidade e perspectivas. Universidade Federal do Paraná - Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.alesde.ufpr.br/encontro/trabalhos/63.pdf>>. Acessado em: 23/02/2022.
- ARAÚJO, J. **Manual do treinador do desporto profissional.** Porto: Campo das Letras, 1995.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **Introduction: the boundaryless careers a new employment principle.** New York: Oxford University Press, 1996.
- AZEVEDO, P. H. *Formação Acadêmica do Profissional de Educação Física e Preparação para o Mercado de Trabalho.* In: **III Congresso Centro-Oeste de Ciências do Esporte**, 2008, Cuiabá - MT. **Anais do III Congresso Centro-Oeste de Ciências do Esporte / Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte.** Cuiabá: CBCE-MT, 2008. Cuiabá: CBCE-MT, v. ISSN. p. 1-7, 2008.
- BABBIE E. **The practice of social research.** 4th Ed. Belmont: Wadsworth Publishing Company; 1986.
- BARBER, B. **Some problems in the sociology of the professions**, in Kenneth Lynn (ed.), *The professions in America*, Boston, Houghton Mifflin Company. p. 669-688, 1995.
- BARROSO, A.L.R.; DARIDO, S.C. Escola, educação física e esporte: possibilidades pedagógicas. **Revista Brasileira de Educação Física, Esporte, Lazer e Dança.** v. 1, n. 4, p. 101-114, dez. 2006. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/EDUCACAO_FISICA/artigos/escola_ed_fisica.pdf>. Acessado em: 23/02/2022.
- BASSO JÚNIOR, Ademor Fábio *et al.* *Triangulação: uma ferramenta de validade e confiabilidade.* **Sinergia Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC).** Rio Grande, RGS, v. 20, n. 1, p. 19-28, 2016.
- BASTOS, A.V.B. *A escolha e o comportamento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração.* **Revista de Administração**, 32(3): p. 28-39, 1997.
- BENTO, J. *Se eu fosse treinador...* **Revista Horizonte**, X (57), p. 90-94, 1993.

BOCK, D. **Orientação Profissional: a abordagem Sócio-histórica**. São Paulo: Ed. Cortez, 2002.

BOOG, G. M. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. 1 ed. São Paulo: Gente, 2002.

BRASIL. **Ministério do Trabalho. Histórico do CBO. Brasília**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015_2018/2018/lei/l13709.htm>. 2003. Acessado em 02/01/2022.

BRASIL. **Lei Geral de Proteção a Dados Pessoais. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015_2018/2018/lei/l13709.htm>. 2018. Acessado em 20 mar. 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional. Lei n. 9696, de 1º de setembro de 1998**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9696.htm>. 1998. Acessado em 20 fev. 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional. Lei n. 8650, de 20 de abril de 1993**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/l8650.htm>. 1993. Acessado em 20 fev. 2022.

BRUNORO, J.C.; AFIF, A. **Futebol 100% profissional**. São Paulo: Editora Gente, 1997.

CALAZANS, B. *Faltam quadras esportivas nas escolas*. **Jornal Tribuna do Norte**. Rio Grande do Norte, 19 set, 2008.

CAMERINO, O; MIRANDA, J; PIGEASSOU, C. *La actividad física y el ocio; analisis de mercado y planificacion de la formacion*. **Revista Espanhola de Educación Física y Deportes**, v.2, n.1, p. 34-38, 1995.

CARRAVETTA, E. **Jogando com os pés, treinando com a cabeça**. Porto Alegre: Sulina, 2017.

CARRAVETTA, E. **Modernização da gestão do futebol brasileiro**. Porto Alegre: AGE, 2006.

CASTROPIL, W.; MOTTA, R. G. **Esportismo: valores do esporte para a alta performance pessoal e profissional**. São Paulo: Gente, 2010.

CATANI, A. M; OLIVEIRA, J.F.; DOURADO, L.F. *Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil*. **Educação e sociedade**, Campinas, v.22, n. 75, p. 67-83, 2001.

CBF – **CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL**. Disponível em: <<https://www.cbf.com.br/cbfacademy/pt-br/categoria-curso/2>>. 2013. Acesso em: 28 fev, 2022.

CBF – **CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL**. Disponível em: <<https://www.cbf.com.br/cbfacademy>>. 2016. Acesso em: 28 fev, 2022.

CBF – **CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL**. Disponível em: <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202201/20220119231030_984.pdf>. 2018. Acesso em: 28 fev, 2022.

CBO. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. 2021, p.418. Acesso em: 19 fev. 2022.

CBOa. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. 2021, p.418. Acesso em: 19 fev, 2022.

CBOb. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. 2021, p.418. Acesso em: 19 fev, 2022.

COELHO, E. C. **As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

COETZEE, M.; SCHREUDER, D. The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. **Southern African Business Review**, 15(3):76-97. 2011. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/b283/df177e2f2260d5b095dd2212382e1065383d.pdf>>. Acesso em: 04/01/2022.

COHEN, J. *A coefficient of agreement for nominal scales*. **Educational and Psychological Measurement**, 20, p. 37-46, 1960.

COLUCI, M.Z.O; ALEXANDRE, N.M.C; MILANI D. **Construção de instrumentos de medida na área da saúde**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, 2015.

CONFED. **CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**. Resolução CONFED n. 254, 12 Jun, 2013.

CONFED. **CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**. Disponível em: <<http://www.listasconfed.org.br/arquivos/port-278.pdf>>. 2020. Acessado em 19 fev. 2022.

CORDEIRO, H. T.D., ALBUQUERQUE, L.G. *Perfis de Carreira da Geração Y. XXXVII Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, set. 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/68/2013_EnANPAD_GPR1267.pdf>. Acesso em: 21/11/2021.

CORRÊA, A, L. **O Esporte Educacional como ferramenta para formação integral: um estudo de revisão**. Canoas: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/88117>. Acessado em: 23/02/2022.

COSTA, J. *O acto de ensinar é um acto ético*. Associação de Atletismo da Guarda. Guarda, Portugal. 2006. Disponível em <http://www.aag.pt/artigos/artigost06.htm>. Acessado em 18 fev, 2022.

CURADO, J. **Planeamento do treino e preparação do treinador**. Lisboa: Editorial Caminho, S. A., 1990.

CUNHA, C.M; NETO, O.P.A; STACKFLETH, R. *Principais métodos de avaliação psicométrica de validade de instrumentos de medida*. **Revista Atenção Primária Saúde**, v. 14, n. 47, p. 75-83, 2016.

DAFT, R.L. **Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

DANCEY, C. P., REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 5 ed. – Porto Alegre: Penso, 2013.

DICIO. **Dicionário on line de Português**. 2022. <<https://www.dicio.com.br/competencia/>>. Acesso em: 14 fev. 2022.

DUARTE, D. F. T. S. **O treinador de sucesso no futebol: uma perspectiva de treinadores e jogadores de elite do futebol português**. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Desporto, Universidade do Porto, Porto, 2009.

DURAND, T. L. *Alchimie de la compétence*. **Revue française de gestion**, v. 1, n. 160, p. 261-292, 1999.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas; 1996.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1. ed. São Paulo: Atlas, v. 11, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de Carreiras – A pessoa, a Organização e as Oportunidades**. São Paulo: Atlas, 2017.

DUTRA, J. S; ALBUQUERQUE, L. **Âncoras de Carreira**. Extraído de *Career Anchors* de Edgar H. Schein. 2008. Disponível em: <http://www.erudito.fea.usp.br/PortalFEA/repositorio/188/documentos/ancorasdecarrera_graduação>.doc. Acesso em: 22 fev. 2022.

ELIAS, L.O. **Identificação de Âncoras de Carreiras de Executivos e Gerentes de Futebol: Subsídios para o percurso profissional**. Dissertação de Mestrado em Ciências do Movimento Humano. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2020. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/221624>. Acesso em: 12 fev.2022.

ELIAS, L.O. *A profissionalização do futebol: uma reflexão acerca das âncoras de carreira de executivos e gerentes de futebol*. **Revista Brasileira de Futsal e Futebol**. São Paulo. v.13. n.52. p.193-200. Jan./Fev./Mar./Abril. 2021.

ELIAS, N.; DUNNING, E. **A Busca da Excitação**. Lisboa: Difel, 1992.

ELLIOT, L.G. *et all*. **Construção e validação de instrumentos de avaliação: da teoria à exemplificação prática**. São Paulo: Pimenta Cultural, 2018.

ETIMOLOGIA. **Origem do Conceito**. <<https://etimologia.com.br/competencia-competicao-competir/>> Acesso em: 22 fev. 2022.

EVANS, P. *Carreira, Sucesso e Qualidade de Vida*. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, 1996.

FEITOSA, W.M.N., NASCIMENTO, J.V. *Educação Física: quais competências profissionais?* In: SOUZA N., S. e HUNGER, D. (Orgs.). **Formação profissional em educação física: estudos e pesquisas**. Rio Claro: Biblioetica, p. 87-98, 2006.

FERNANDES, J.P.C.; MOURA, D. L.; ANTUNES, M. M.; LIMA, R. L. *Uma análise do perfil dos treinadores ex-atletas do futebol profissional brasileiro*. **Esporte e Sociedade**. Vol. 8. n. 22. 2013.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. *Construindo o Conceito de Competências*. **Revista de Administração Contemporânea**. Ed. Esp. p. 183-196, 2001.

FLINK, R. J. D. S.; VANALLE, R. M. V. *O desafio da avaliação de competências*. Encontro Nacional de Engenharia de Produção - **Anais eletrônicos - ABEPRO**, 2006. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR450301_7819.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2022.

FURTADO, R. S.; BORGES, C. N. F. B. *A condição esportiva*. **Revista Educação**, v.44, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao>. Acesso em 05 fev, 2022.

GALDINO, M.; WINCKLER, P.; SOEBBING, B. *Gambling with leadership succession in Brazilian football: head coach turnovers and team performance*. **Sport, Business and Management**, Vol. 11 n. 3, p. 245-264, 2021.

GARGANTA J. *Competências no ensino e treino de jovens futebolistas*. **Revista Digital - Buenos Aires**. Vol. 8(45), 2002.

GARGANTA, J. *A formação estratégico-tática nos jogos desportivos de oposição cooperação*. In GAYA, A., MARQUES, A.; TANI, G. **Desporto para crianças e jovens: razões e finalidades**. Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

GAYA, A. *et al.* **Projetos de pesquisa científica e pedagógica: o desafio da iniciação científica.** IN: GAYA, A. Principais delineamento metodológico para pesquisas com abordagem quantitativa do tipo ex post facto. 1 ed. Belo Horizonte: Casa da Educação Física, 2016.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** 1 ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GHILARDI, R. *Formação profissional em Educação Física: a relação entre teoria e prática.* **Revista Motriz.** v. 4, n. 1, 1998.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOODE, W. *Encroachment, charlatanism and the emerging profession: psychology, sociology and medicine.* **American Sociological Review,** 25. p. 02-914, 1960.

GREENWOOD, E. *The elements of professionalization,* in VOLLMER, H.; MILLS, D. (orgs.), **Professionalization,** Nova Jérсия, Prenciten-Hall. JOHNSON, Terence (1972), *Professions and Power,* London, Macmillan, 1966.

GUBA, E. *Criteria for Assessing the Trustworthiness of Naturalistic Inquiries.* **Educational Technology Research and Development,** v. 29, n. 2, 75-91, 1981.

HAIR J., J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E. e TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados.** Porto Alegre: Bookman, 2018.

HERNÁNDEZ, J. **Fundamentos del deporte.** Análisis de las estructuras de los juegos deportivos. Barcelona: INDE, 1994.

ISAYAMA, H. F.; STOPPA, E. A.; WERNECK, C. L. G. **Lazer e mercado.** Campinas: Papiros, 2001.

KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S.; OLIVEIRA, L. C. V.; BARROS, D. T. R. *Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira.* **Revista Brasileira de Orientação Profissional,** 9. P. 43-60, 2008

KNIVETON, B.H. Managerial career anchors in a changing business environment. **Journal of European Industrial Training,** 28(7):564-573, 2004. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090590410549984/full/html>>. Acesso em 21/08/2021

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LANDIS J.R., KOCH G.G. **The measurement of observer agreement for categorical data.** *Biometrics.* 1977;33(1):159–74.

LAWSON, H. *Inviation to physical education.* Tradução de Atilio de Nardi Alegre.

Champaign, **Human Kinetics Bood**, cap. 1- Membro de uma profissão, p. 5-17, 1984.
LEAL, M.; QUINTA, R. **O Treino no Futebol: Uma Concepção para a Formação**. Braga: Edições APPACDM, 2001.

LE BOTERF, G. D. *La compétence – essai sur un attracteur étrange*. **Les éditions d'organisations**. Paris: Quatrième Tirage, 1995.

LEVY-LEBOYER, C. **Gestión de la competencias**. Barcelona: Gestión, 1997.

LIMA, T. *A formação desportiva dos jovens*. **Revista Horizonte**, V (25), p. 21-26, 1998.

MACEDO, J. **O Conhecimento do Treinador e Concepções de Ensino do Voleibol de Treinadores dos Escalões de Formação**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física. Universidade do Porto, 2002.

MACHADO. **Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa**. vol. II, Lisboa: Horizonte, p. 84, 1987.

MARTINS G.A. *Sobre confiabilidade e validade*. **Revista Brasileira de Gestão e Negócios**. 2006 jan-abr;8(20):1-12.

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

MEDDEB, B. *L'organisation du III millénaire: quelles competences pour le manager*. **Organizations & territories**, v. 12, n.1, 1998.

MELLO, F. A. F. **O desafio da escolha profissional**. Campinas: Papyrus Editora, 2002.

MICHAELIS. **Pequeno Dicionário de Língua Portuguesa**. São Paulo: Editora Melhoramentos, 1998.

MICROSOFT. **Excel**. Microsoft 365. Washington, Estados Unidos da América, 2021.

MOITA, M. **Um percurso de sucesso na formação de jogadores em Futebol. Estudo realizado no Sporting Clube de Portugal – Academia Sporting/Puma**. Tese de Licenciatura. Faculdade de Desporto. Universidade do Porto, 2008.

NUNES, M. *A formação e o treinador de futebol*. **Revista Horizonte**, XII (68), p. 75-78, 1995.

OLIVEIRA, F. D.; BASTOS, A. V. B. *Transformação: fatores que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil*. **O&S**, v. 6, n. 17, p. 173-186, 2000.

OLIVEIRA, G. B.; SOUSA, G. P.; RODRIGUES, G. S.; SILVA, R. B.; GOIS, T. C. **A importância da administração de carreira para a ascensão do profissional de vendas: um estudo numa empresa do ramo de vestuário**. – Teresina/PI. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, Joinville. **Anais [...]** Joinville: ENEGEP, 2017. p. 1-19, 2017.

OSWALDO, Y. **Planejamento estratégico e autogestão de carreira**. 3a.ed. São Paulo: Life Editora, 2015.

PACHECO, R. **O ensino e a aprendizagem do futebol: Da Rua Para o Campo de Futebol**, Lisboa, 2001.

PAIVA JÚNIOR, F. G.; SOUZA LEÃO, A. L. M.; MELLO, S. C. B.. *Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração*. **Revista de Ciência de Administração**, v.13. n. 31, 2011, p.190-209.

PAIXÃO, C. R.; SILVEIRA, A. O sistema de administração da carreira profissional em uma organização brasileira: destaque no gerenciamento de pessoas. **Revista de Carreira e Pessoas**. V.07, n. 01, p. 422-438, jan/mar 2017.

PARENT, M. M.; HOYE, R. *The impact of governance principles on sport organisations governance practices and performance: A systematic review*. **Cogent Social Sciences**, 4 (1), 1–24, 2018.

PARLEBAS, P. **Juego deporte y sociedad. Léxico de praxiología motriz**. Barcelona: Paidotribo, 2001.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas**. Porto Alegre, Brasil: Artmed, 2010.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e educação**. 4. ed. Petrópolis: Vozes; 2011.

PASQUALI, L; *Princípios de elaboração de escalas psicológicas*. **Revista Psiquiatria Clínica 25**. Edição Especial: p. 206-213, 1998.

PERES, J. L. P. **Gestão de Carreira: uma questão de Autoconhecimento**. Convibra Administração, São Paulo, 2011.

PINTO, C. A. S. *Esporte educacional: uma possibilidade de restauração do esporte*. **Revista Mineira de Educação Física**. Viçosa: v.17, n.2, p.115-122, 2009. Disponível em: <<http://www.revistamineiradeefi.ufv.br/artigos/arquivos/9e885b1d6177c4ed118b9e5aaca8fbd.pdf>>. Acessado em: 23/02/2022.

PINTO, J. *Profissionais de educação física versus treinadores de futebol*. **Revista Horizonte**, VIII (44), pag. 77-78, 1991.

PLATONOV, V. N. **Tratado geral de treinamento desportivo**. São Paulo: Phorte, 2008.

POVILL, A.C. *Salidas profesionales y situación jurídica del profesional de la actividad física*. **Revista Apunts**, n.20, p. 71-76, 1990.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. **A competência essencial da corporação**. In.: MONTGOMERY, C. A.; PORTER, M. E. (Org.). *Estratégia: a busca da vantagem competitiva*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

PROA, S. E. *Arcaísmo e Modernidade: as profissões*. **Boletim Técnico do Senac**, 23(3): p. 3-9, 1997.

R CORE TEAM. **R: A language and environment for statistical computing**. **R Foundation for Statistical Computing**. Vienna, Austria: R Core Team, 2017. <<https://www.Rproject.org>>. 22 Aug. 2019.

RAMOS, F. **Futebol. Da “rua” à competição**. Instituto do Desporto de Portugal, 2003. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Competences pour le manager**. 2001. Disponível em: <<http://buscon.rae.es/drael/>>. Acesso em: 19 fev. 2022.

REPOOLD, C. T., GURGEL, L. G., HUTZ, C. S. *O processo de construção de escalas psicométricas*. **Avaliação Psicológica**, 13(2), p. 307-310, 2014.

RIERA, J. **Fundamentos del aprendizaje deportivo**. Barcelona: INDE, 1989.

RODRIGUES, J. **Os treinadores de Sucesso. Estudo da Influência do Objectivo dos Treinos e do Nível de Prática dos Atletas na Actividade Pedagógica do Treinador de Voleibol**. Lisboa: Edições F.M.H., 1997.

ROCHA, J. **Fontes de Conhecimento e Concepções de Treino dos Treinadores Experts em Basquetebol – Estudo de caso de quatro Treinadores Portugueses**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Desporto. Universidade do Porto, 2006.

ROSA, J. A. **Carreira: Planejamento e Gestão**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

ROSADO, A.; MESQUITA, A. **A formação para ser treinador**. In: TAVARES, F., GRAÇA, A., GARGANTA, J. MESQUITA, I. (Eds.), *Olhares e contextos da performance nos jogos desportivos*. Porto: Faculdade de Desporto. Universidade do Porto, 2008.

ROSSETTO, Jr., A.J.; COSTA, C.M.; D'ANGELO, F.L. **Práticas Pedagógicas Reflexivas em Esporte Educacional: unidade didática como instrumento de ensino e aprendizagem**. São Paulo: Phorte, 2008.

RUAS, R. L. **Observações acerca do Conceito, Natureza e Aplicação das Competências nas Empresas**. Porto Alegre: Mimeo, 2009.

SABOCK, R. **The Coach**. Human Kinetics, Champaign, Illinois, 1995.

SANTOS, A. C. **Gestion del conocimiento: analisis y proyeccion de los recursos humanos**. Cuba: Cujae, 2001.

SANTOS, P. R.; MESQUITA, J. M. C.; NEVES, J. T. R.; BASTOS, A. M. *Inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade de bacharéis em Biblioteconomia*. **Perspectivas em Ciência da Informação**, n.21, v.2, p.14-32, 2016.

SCHEIN, E. H.; MAANEN, J. V. **Career anchors**: discovering your real values. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SCHEIN, E. H.; MAANEN, J. V. **Career anchors**: the changing nature of work and careers. 4 ed. San Francisco: Wiley, 2013.

SILVA, L. F. N.; PRADO, H. R. M.; SCAGLIA, A. J. *Competências requeridas ao treinador de futebol: um olhar a partir dos jogadores dessa modalidade*. **Corpoconsciência**, Cuiabá-MT, vol. 22, n.01, p. 24-39, 2018.

SOARES, D. H. P.; DIAS, M. S. L. **Planejamento de carreira**: uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Vetor, 2009.

SORIANO, F. **A bola não entra por acaso**: estratégias inovadoras de gestão inspiradas no mundo do futebol. São Paulo: Larousse do Brasil, 2010.

STIGGER, M. P. *Políticas sociais em lazer, esportes e participação: uma questão de acesso e de poder; ou subsídios para tomar uma posição frente à pergunta: “são as políticas públicas para educação física, esportes e lazer, efetivamente políticas sociais?”* **Revista Motrivivência**. Ano X, nº 11, julho 1998. Santa Catarina, 1998.

STREINER, D.L; NORMAN G.R. **Health measurement scales**. A practical guide to their development and use. New York: Oxford University Press; 2008.

TARDIF M. *Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários*. **Revista Brasileira de Educação**. Vol. 13: p. 5-24, 2000.

TUBINO, M. J. G. **Dimensões sociais do esporte**. São Paulo: Editora Cortez, 1992.

TUBINO, M. J. G. **O que é esporte**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1999.

TUBINO, M. J. G. **Estudos brasileiros sobre o esporte**: ênfase no esporte educação. Maringá: Editora da Universidade Estadual de Maringá, 2010. Disponível em: < http://www.listasconfef.org.br/arquivos/Livro_Esporte.pdf>. Acessado em: 23/02/2022.

WELCH, J; WELCH, S. **Paixão por vencer**: A bíblia do sucesso. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

WELLENS, L.; JEGERS, M. *Effective governance in nonprofit organizations: A literature based multiple stakeholder approach*. **European Management Journal**, 32 (2), 223-243, 2014.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: SENAC, 2003.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – JUÍZES



BASEADO NAS DIRETRIZES CONTIDAS NA RESOLUÇÃO CNS Nº 466/12

Sra. Juiz(a), você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Proposição e validação de instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol”, do aluno de doutorado Luciano de Oliveira Elias do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sob orientação do pesquisador responsável Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser (UFRGS) e sob coorientação do Prof. Dr. José Augusto Evangelho Hernandez (UERJ). Este estudo tem por objetivo geral a proposição e validação do instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol com Licenças C, B, A ou PRO emitidas pela CBF Academy. Entre os objetivos específicos, estão: identificação e proposição das dimensões que serão consideradas Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol; proposição, caracterização e validação do conteúdo referente às dimensões existentes como Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol; proposição e validação do conteúdo dos itens do instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

Você foi selecionado(a) por ser um pesquisador com reconhecida expertise nesta linha de pesquisa. Sua tarefa consistirá em avaliar virtualmente, por meio de arquivo .doc enviado por e-mail, os itens elaborados para este instrumento psicométrico em três critérios: Clareza de linguagem, Relevância teórica e Pertinência teórica. Além disso, baseado em seus conhecimentos teóricos, você deverá sugerir a que dimensão cada item se refere.

Sua participação na pesquisa não é obrigatória, não é remunerada e nem implicará em gastos para você. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo. Ainda que os possíveis riscos envolvendo a sua participação nesta tarefa sejam mínimos, caso sinta-se especialmente desconfortável ou deseje retirar sua participação, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável para encerrar a mesma. Caso não consiga entrar em contato com o pesquisador responsável, abaixo também se encontram os contatos da comissão de ética em pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação e de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais de nº 13.709 de 2018. O pesquisador responsável se compromete a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos participantes.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra, do pesquisador responsável / coordenador da pesquisa. Seguem os telefones e o endereço institucional do pesquisador responsável e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa, e que concordo em participar.

(Cidade), ____ de _____ de ____.

Juiz participante: _____ Assinatura: _____

Aluno pesquisador: Luciano de Oliveira Elias Assinatura: _____

Pesquisador responsável: Rogério da Cunha Voser Assinatura: _____

Caso tiver alguma dúvida, entrar em contato com o pesquisador responsável, Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser, pelo fone +55 51 3308-5876 e com o pesquisador Luciano de Oliveira Elias, pelo fone +55 51 98106-3000, ou ainda com o Comitê de Ética da UFRGS +55 51 3308-3738.

Comitê de Ética da UFRGS

Endereço: Av. Paulo da Gama, 110 – Sala 317 do Prédio Anexo 1 da Reitoria – Campus Centro

Bairro: Farroupilha **CEP:** 90.040-060

UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE

Telefone: (51) 3308-3738 **Fax:** (51) 3308-4085 **E-mail:** etica@propesq.ufrgs.br

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – PARTICIPANTES

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Pesquisa - Instrumento d... https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc_uKONUx6oo7nRz4uA4...

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Pesquisa - Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol

lucianofootball2000@gmail.com [Alternar conta](#)



*Obrigatório

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada "Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação das Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol", que está sendo desenvolvida pelo Professor Dr. Rogério da Cunha Voser, como professor orientador responsável; pelo Professor Dr. José Augusto Evangelho Hernandez como professor coorientador responsável; e pelo pesquisador Luciano de Oliveira Elias, aluno de doutorado (Stricto Sensu) do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

O objetivo geral desta pesquisa será a proposição e validação do instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

Como objetivos específicos, estão:

- 1 - Identificar, propor e nominar as dimensões que serão consideradas Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol;
- 2 - Propor, caracterizar e validar o conteúdo referente as dimensões existentes como Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol;
- 3 - Propor e validar o conteúdo dos itens do instrumento de avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol.

Solicitamos a sua colaboração para responder ao Inventário Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol, de forma online, a partir de formulário elaborado na Plataforma Virtual Google Forms.

Esclarecemos que sua participação na pesquisa é voluntária, que o tempo de preenchimento do questionário é de aproximadamente uma hora e poderá causar inibição, leve cansaço ou constrangimento. Caso haja algum constrangimento durante o preenchimento do formulário, a pesquisa poderá ser pausada e/ou interrompida sem maiores riscos para sua integridade. Os itens do formulário da referida pesquisa foram elaborados e revisados criteriosamente para reduzir os riscos de inibição e/ou constrangimento. Ressaltamos que a participação na pesquisa será realizada na forma online, não acarretando nenhum gasto extra ao participante.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação e de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais de nº 13.709 de 2018. O pesquisador responsável se compromete a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos participantes.

Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Pesquisa - Instrumento d... https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc_uKONUx6oo7nRs4sAA4...

nenhum dano, nem haverá modificação na assistência que vem recebendo na Instituição (se for o caso). Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Considerando, que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da referida pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento.

Caso tenha alguma dúvida, entrar em contato com o pesquisador responsável, Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser, pelo fone +55 51 3308-5876 ou com o pesquisador Luciano de Oliveira Elias, pelo fone +55 51 98106-3000, ou ainda com o Comitê de Ética da UFRGS +55 51 3308-3738.

Aluno Pesquisador: Luciano de Oliveira Elias (UFRGS)
Orientador Responsável: Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser (UFRGS)
Coordenador Responsável: Prof. Dr. José Augusto Evangelho Hernandez (UERJ)

Comitê de Ética da UFRGS
Endereço: Av. Paulo da Gama, 110 – Sala 317 do Prédio Anexo 1 da Reitoria – Campus Centro - Bairro: Farroupilha- CEP: 90.040-060
UF: RS / Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51) 3308-3738 | Fax: (51) 3308-4085 | E-mail: etica@comopesq.ufrgs.br

Li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido descrito anteriormente nesta ^{*} seção e:

- ACEITO participar desta pesquisa.
- NÃO ACEITO participar desta pesquisa.

[Voltar](#)

[Próxima](#)

Página 2 de 4 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



APÊNDICE C - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL PARA AVALIAÇÃO DOS JUÍZES

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL – PARA AVALIAÇÃO DOS JUÍZES

Orientações

Sr(a) Juíz(a),

Você irá participar de um projeto de pesquisa que tem por finalidade auxiliar nos estudos sobre os treinadores de futebol no que tange às suas motivações, paixões e preferências de atuação, colaborando para o entendimento e ajudando na análise de aderência de perfis de diversos treinadores de futebol em relação à área de atuação profissional ao longo da carreira.

A âncora de carreira é “uma combinação de áreas percebidas de motivações, preferências, paixões e valores das quais não abrimos mão, e representam o nosso próprio eu profissional”.

Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol

A finalidade deste instrumento é analisar o conteúdo de cada item em relação à Clareza, Pertinência, Relevância e à Âncora (dimensão) que ele poderá pertencer.

Como classificar os itens

Para cada uma das próximas 40 afirmações, você deverá identificar a qual Âncora (Futebol de Rendimento, Futebol de Formação, Futebol Educacional ou Futebol de Participação) cada item está relacionado, classifique-as em relação à Clareza, à Pertinência, à Relevância, atribuindo um notas de 1 a 5 , conforme abaixo:

“**1**”, se a afirmação é **insatisfatória** em relação à Âncora, à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;

“**2**”, se a afirmação é **pouco satisfatória** em relação à Âncora, à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;

“**3**”, se a afirmação é **satisfatória** em relação à Âncora, à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;

“**4**”, se a afirmação é **muito satisfatória** em relação à Âncora, à Clareza, à Pertinência ou à Relevância;

“**5**”, se a afirmação é **completamente satisfatória** em relação à Âncora, à Clareza, à Pertinência ou à Relevância.

Instrumento de Avaliação de Âncora de Carreira de Treinadores de Futebol para
avaliação dos Juízes

Nome do(a) Juíz(a) _____

1 - Sonho em conquistar títulos no futebol profissional.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

2 - É gratificante ver a evolução dos jogadores de futebol de base no processo de formação.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

3 - Utilizo o futebol como meio para auxiliar na educação de jovens e adultos.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

4 - Utilizo o futebol como meio para a inclusão e participação de todos os que gostam da prática deste esporte.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

5 - A pressão pelas vitórias no futebol me motiva profissionalmente.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

6 - Planejo os meus treinamentos em uma sequência lógica para aprimorar jogadores de base com vistas sua profissionalização.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

7 - Considero trabalhos que envolvam outras disciplinas auxiliando mutuamente no processo educacional.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

8 - Me mobilizo a propor treinamentos de futebol que visem a saúde dos participantes, sem a preocupação competitiva e formativa como prioridades.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

9 - Penso no plano a médio e longo prazo respeitando as fases de desenvolvimento do jogador jovem.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

10 - Me motivo por planejar aulas de futebol que possam auxiliar no reforço do aprendizado de outras disciplinas.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

11 - Me sinto motivado quando sou treinador de futebol em atividades que priorizam única e exclusivamente o lazer dos participantes.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

12 - Me sinto gratificado quando percebo que a atividades e treinamentos de futebol auxiliam na melhora da qualidade de vida.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

13 - A instabilidade na função de treinador em virtude dos resultados da equipe não me incomoda.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

14 - Considero o processo de amadurecimento emocional do atleta jovem ao longo da sua formação.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

15 - Me sinto gratificado quando percebo que os treinamentos de futebol ajudam e reforçam as habilidades para a vida.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

16 - Não me importo em perder finais de semana trabalhando como treinador de futebol, desde que a finalidade seja a saúde e o lazer.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

17 - Almejo receber remuneração alta, coerente com o futebol de alto rendimento.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

18 - A participação no processo de aprendizado dos sistemas táticos em jovens jogadores de futebol me motiva e me gratifica.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

19 - Me sinto motivado em ministrar treinamentos de futebol que desenvolvam e aprimorem as habilidades motoras.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

20 - Me reconheço como treinador de futebol quando tenho a oportunidade de planejar atividades que visem a recreação e a inclusão de todos.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

21 - Concentrações e longos tempos longe da família não são fatores que impedirão o meu progresso profissional.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

22 - Prefiro participar de viagens e torneios curtos que envolvam jovens atletas.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

23 - Reforçar valores e princípios através das práticas de futebol, me incentivam cada vez mais como treinador.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

24 - O trabalho participativo em praças e associações comunitárias me dignificam como treinador de futebol.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

25 - Me sinto confortável em reuniões onde a diretoria me faz cobranças pelo resultado.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

26 - Aspiro remunerações de mercado condizentes com o trabalho de formação de jogadores de futebol.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

27 - A maior estabilidade no emprego existente no esporte educacional me deixa mais confortável.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

28 - Acredito muito na utilização do futebol como agente promotor de saúde e bem-estar, tanto físico como emocional.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

29 - Gosto de elaborar treinamentos visando a vitória frente aos adversários e a conquista de títulos.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

30 - Orgulho-me ao ver atletas que contribui no processo de formação jogando profissionalmente no futebol de alto rendimento.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

31 - Aprender e analisar os conteúdos técnicos que estão relacionados diretamente ao futebol como agente educacional me motivam muito enquanto treinador.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

32 - Uma das minhas paixões enquanto treinador de futebol é saber que posso contribuir para a inclusão e participação de todos, diferente de nível, gênero ou idades.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

33 - Como treinador de futebol, busco no detalhe a vitória, sempre respeitando o *fair play*.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

34 - Utilizar equipe multi e interdisciplinar é uma condição que considero ser muito importante para o planejamento dos meus treinamentos visando a formação do jogador de categorias de base.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

35 - Estar o maior tempo possível com os meus familiares é uma condição única para que eu exerça a minha função.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

36 - Não prefiro realizar mudanças de domicílio para outras cidades para exercer a minha função de treinador de futebol.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

37 - Pensar e elaborar estratégias de alta complexidade técnico-táticas, é uma das minhas principais características como treinador de futebol.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

38 - Sempre que possível, considero os fatores de desenvolvimento físico e emocional para monitorar a melhora de performance em jogador de categorias de base.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

39 - Contribuir na educação de jovens e adultos a partir de práticas de futebol me mantém sempre muito motivado.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

40 - Não espero remuneração alta para exercer a função de treinador de futebol.

Âncora: _____ () Clareza () Pertinência () Relevância

APÊNDICE D - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL PARA OS PARTICIPANTES

Orientações

Você irá responder a um instrumento que faz parte da pesquisa científica intitulada "Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol" do pesquisador Luciano de Oliveira Elias (UFRGS), orientado pelo Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser (UFRGS) e coorientado pelo Prof. Dr. José Augusto Evangelho Hernandez (UERJ). Esta pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética sob o nº 5.572.120 e é parte do Curso Stricto Sensu de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Este formulário está dividido em 03 (três) seções:

1ª Seção – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE): Contêm o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para leitura na íntegra e contém as respostas de preenchimento obrigatório:

- ACEITO PARTICIPAR DESTA PESQUISA
- NÃO ACEITO PARTICIPAR DESTA PESQUISA.

Aceitando participar desta pesquisa, você passará para a próxima seção, que é o preenchimento do instrumento e, não aceitando participar desta pesquisa, o formulário será encerrado automaticamente, não restando perguntas para responder.

2ª Seção - Informações: Dados pessoais e profissionais do participante da pesquisa e contém perguntas com respostas obrigatórias e não obrigatórias.

3ª Seção - Instrumento de Pesquisa: Respostas aos Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de futebol marcando somente uma das respostas:

- Pouquíssimo verdadeiro para mim
- Pouco verdadeiro para mim
- Relativamente verdadeiro para mim
- Verdadeiro para mim
- Muito verdadeiro para mim

Dados pessoais e profissionais

*Respostas obrigatórias

*E-mail do participante:

*Nome:

Telefone:

*Nacionalidade:

*Data de nascimento:

*Sexo:

*Cargo ou função que exerce no futebol:

*Tempo de experiência como treinador de futebol:

*País predominante de atuação profissional:

*Escolaridade:

*Curso de Graduação em Ensino Superior:

*Possui qual Licença da CBF Academy:

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA DE TREINADORES DE FUTEBOL – PARA A AMOSTRA DESTE ESTUDO

Orientações de preenchimento

Assinale uma das alternativas em cada 01 (um) dos 40 (quarenta) itens desta pesquisa. O sistema Google Forms só permitirá que você assinale uma das alternativas de respostas.

1 - Sonho em conquistar títulos no futebol profissional.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

2 - É gratificante ver a evolução dos jogadores de futebol de base no processo de formação.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

3 - Utilizo o futebol como meio para auxiliar na educação de jovens e adultos.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

4 - Utilizo o futebol como meio para a inclusão e participação de todos os adeptos.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

5 - A pressão pelas vitórias no futebol me motiva profissionalmente.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

6 - Planejo os meus treinamentos em uma sequência lógica para aprimorar jogadores de base objetivando a sua profissionalização.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

7 - Considero trabalhos que envolvam outras disciplinas auxiliando mutuamente no processo educacional.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

8 - Me mobilizo a propor treinamentos de futebol que visem a saúde dos participantes, sem a preocupação competitiva e formativa em excesso.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

9 - Penso no plano a médio e longo prazo respeitando as fases de desenvolvimento do jogador jovem.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

10 - Me motivo por planejar aulas de futebol que possam auxiliar no reforço do aprendizado de outras disciplinas.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

11 - Me sinto motivado quando sou treinador de futebol em atividades que priorizam única e exclusivamente o lazer dos participantes.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

12 - Me sinto gratificado quando percebo que a atividades e treinamentos de futebol auxiliam na melhora da qualidade de vida.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

13 - A instabilidade na função de treinador em virtude dos resultados da equipe não me incomoda.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

14 - Considero o processo de amadurecimento emocional do atleta jovem ao longo da sua formação.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

15 - Me sinto gratificado quando percebo que os treinamentos de futebol ajudam e reforçam as habilidades para a vida.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

16 - Não me importo em perder finais de semana trabalhando como treinador de futebol, desde que a finalidade seja a saúde e o lazer.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

17 - Almejo receber remuneração alta, coerente com o futebol de alto rendimento.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

18 - A participação no processo de aprendizado dos sistemas táticos em jovens jogadores de futebol me motiva e me gratifica.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

19 - Me sinto motivado em ministrar treinamentos de futebol que desenvolvam e aprimorem as habilidades motoras.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

20 - Me reconheço como treinador de futebol quando tenho a oportunidade de planejar atividades que visem a recreação e a inclusão de todos.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

21 - Concentrações e longos tempos longe da família não são fatores que impedirão o meu progresso profissional.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

22 - Prefiro participar de viagens e torneios curtos que envolvam jovens atletas.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

23 - Reforçar valores e princípios através das práticas de futebol, me incentivam cada vez mais como treinador.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

24 - O trabalho participativo em praças e associações comunitárias me dignificam como treinador de futebol.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

25 - Me sinto confortável em reuniões onde a diretoria me faz cobranças pelo resultado.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

26 - Aspiro remunerações de mercado condizentes com o trabalho de formação de jogadores de futebol.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

27 - A maior estabilidade no emprego existente no esporte educacional me deixa mais confortável.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

28 - Acredito muito na utilização do futebol como agente promotor de saúde e bem-estar, tanto físico como emocional.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

29 - Gosto de elaborar treinamentos visando a vitória frente aos adversários e a conquista de títulos.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

30 - Orgulho-me ao ver atletas que pude contribuir no processo de formação jogando profissionalmente no futebol de alto rendimento.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

31 - Aprender e analisar os conteúdos técnicos que estão relacionados diretamente ao futebol como agente educacional me motivam muito enquanto treinador.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

32 - Uma das minhas paixões enquanto treinador de futebol é saber que posso contribuir para a inclusão e participação de todos, diferente de nível, gênero ou idades.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

33 - Como treinador de futebol, busco no detalhe a vitória, sempre respeitando o *fair play*.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

34 - Utilizar equipe multi e interdisciplinar é uma condição que considero ser muito importante para o planejamento dos meus treinamentos visando a formação do jogador de categorias de base.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

35 - Estar o maior tempo possível próximo dos meus familiares é uma condição única para que eu exerça a minha função.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

36 - Não prefiro realizar mudanças de domicílio para outras cidades para exercer a minha função de treinador de futebol.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

37 - Pensar e elaborar estratégias de alta complexidade técnico-táticas, é uma das minhas principais características como treinador de futebol.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

38 - Sempre que possível, considero os fatores de desenvolvimento físico e emocional para monitorar o aumento de performance em jogador de categorias de base.

- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

39 - Contribuir na educação de jovens e adultos a partir de práticas de futebol me mantém sempre muito motivado.




- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

40 - Não espero remuneração alta para exercer a função de treinador de futebol.














- () Pouquíssimo verdadeiro para mim
- () Pouco verdadeiro para mim
- () Relativamente verdadeiro para mim
- () Verdadeiro para mim
- () Muito verdadeiro para mim

APÊNDICE E – EMAIL PARA A CBF SOBRE A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

✓ Favoritos

-  Caixa de Entrada 1
-  Itens Enviados
-  Rascunhos

✓ Pastas

-  Caixa de Entrada 1
-  Lixo Eletrônico
-  Rascunhos
-  Itens Enviados
-  Itens Excluídos
-  Arquivo Morto
-  Anotações
-  Conversation History
-  FIFA CBF Academy
-  PagSeguro
-  Trabalhos Pós Barbosa
-  Trabalhos Tópicos 21/1
-  Pastas de Pesquisa

✓ Grupos

[Novo grupo](#)

✕
<
>

Projeto de Pesquisa de Doutorado - Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol

 Qualifi...Elias.pdf

 Resumo ...tebol.pdf



Luciano Elias

Para: Michel Mattar

Ter, 07/06/2022 11:51

 Qualificação de Tese de Dout...

311 KB

2 anexos (422 KB) ☁ Salvar tudo no OneDrive ↓ Baixar tudo

Prezado Michel Mattar
Gerente Geral
CBF Academy

Inicialmente gostaria de parabenizá-lo pelo trabalho de excelência que vens realizando à frente da CBF Academy, que tanto contribui para o avanço e progresso na capacitação dos profissionais que atuam em todos os níveis do futebol brasileiro!

Aproveito também para informar da realização de projeto de pesquisa intitulado "Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Carreira de Treinadores de Futebol, desenvolvido por este pesquisador que lhe escreve, orientado pelo Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser (UFRGS) e coorientado pelo Prof. Dr José Augusto Evangelho Hernandez (UERJ), e que faz parte do PPGCMH da ESEFID/UFRGS.

A referida pesquisa que terá como amostra, parte da população formada pelos treinadores de futebol licenciados pela CBF Academy nos níveis PRO, A, B, e C, irá contribuir sobremaneira para as reflexões sobre a aderência do perfil dos diferentes treinadores às possibilidades de inserção profissional.

Este email tem único objetivo de comunicar da realização da pesquisa, não implicando em nenhum tipo de vínculo ou de responsabilidade dde qualquer natureza entre o pesquisador e a UFRGS com a CBF Academy!

Seguem anexos o resumo do projeto de pesquisa e o parecer

APÊNDICE F – EMAIL RESPOSTA DA CBF SOBRE A PESQUISA

✕ Favoritos

- ✉ Caixa de Entrada 1
- Itens Enviados
- ✍ Rascunhos

✕ Pastas

- ✉ Caixa de Entrada 1
- 🗑 Lixo Eletrônico
- ✍ Rascunhos
- Itens Enviados
- 🗑 Itens Excluídos
- 📁 Arquivo Morto
- 📄 Anotações
- 📁 Conversation History
- 📁 FIFA CBF Academy
- 📁 PagSeguro
- 📁 Trabalhos Pós Barbosa
- 📁 Trabalhos Tópicos 21/1
- 🔍 Pastas de Pesquisa

✕ Grupos

- [Novo grupo](#)

✕
< >

RES: Projeto de Pesquisa de Doutorado - Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol

MM Michel Mattar <michel.matta@cbf.com.br>

Para: Você


Qui, 09/06/2022 15:47

Olá Luciano,

Agradeço sua mensagem ao mesmo tempo em que lhe parabenezo pela iniciativa de pesquisa em tema tão relevante para a adequada capacitação dos treinadores de futebol.

Desejo-lhe um excelente trabalho.

Cordialmente,



Michel Mattar
 Coordenador Geral CBF Academy & CBF School
 michel.mattar@cbf.com.br
 +55 (21) 3572-2057 / (11) 99135-2840
www.cbf.com.br

De: Luciano Elias [mailto:luciano-futebol@hotmail.com]
Enviada em: terça-feira, 7 de junho de 2022 10:52
Para: Michel Mattar <michel.mattar@cbf.com.br>
Assunto: Projeto de Pesquisa de Doutorado - Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol




Prezado Michel Mattar
Gerente Geral
CBF Academy

Inicialmente gostaria de parabenizá-lo pelo trabalho de excelência que vens realizando à frente da CBF Academy, que tanto contribui para o avanço e progresso na capacitação dos profissionais que atuam em todos os níveis do futebol brasileiro!














Aproveito também para informar da realização de projeto de pesquisa intitulado "Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Carreira de Treinadores de Futebol, desenvolvido por Luciano Elias, coordenador do projeto, e Michel Mattar, coordenador geral da CBF Academy, com o objetivo de avaliar a importância da carreira dos treinadores de futebol no Brasil e no mundo, bem como a necessidade de capacitação dos profissionais que atuam em todos os níveis do futebol brasileiro."

APÊNDICE G – EMAIL DA CBF CONVIDANDO OS PARTICIPANTES PARA A PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

✓ Favoritos

-  Caixa de Entrada 1
-  Itens Enviados
-  Rascunhos

✓ Pastas





-  Caixa de Entrada 1
-  Lixo Eletrônico
-  Rascunhos
-  Itens Enviados
-  Itens Excluídos
-  Arquivo Morto
-  Anotações
-  Conversation History
-  FIFA CBF Academy
-  PagSeguro
-  Trabalhos Pós Barbosa
-  Trabalhos Tópicos 21/1
-  Pastas de Pesquisa

✓ Grupos

[Novo grupo](#)

✕
<
>

CBF ACADEMY: Pesquisa Científica - PPGCMH/UFRGS

Academy Secretaria <academ...     r>...

AS Sex, 28/10/2022 17:26

Prezado(a) Treinador(a),

A CBF Academy, em mais uma iniciativa que visa colaborar com a construção coletiva de conhecimento, gostaria de convidá-lo(a) a participar [voluntariamente](#) de uma pesquisa científica.

O referido estudo, intitulado **“Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol”**, é integrante do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, de autoria do aluno de Doutorado Luciano de Oliveira Elias, Orientado pelo Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser (UFRGS) e Coorientado pelo Prof. Dr. José Augusto Evangelho Hernandez (UERJ).


Esta pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS, com emissão do Parecer Consubstanciado de nº 5.572.120., e tem por objetivo propor e validar um instrumento que avalie as âncoras de carreira dos Treinadores de Futebol, auxiliando no entendimento de aderência do perfil ao cargo, servindo futuramente como balizadora para as escolhas profissionais ao longo da carreira.


Segue o link para a pesquisa: <https://www.encurtador.com.br/sHJT8>


Destacamos que a sua participação é voluntária, com o objetivo único de contribuir para a ampliação da produção do conhecimento em nosso ecossistema.

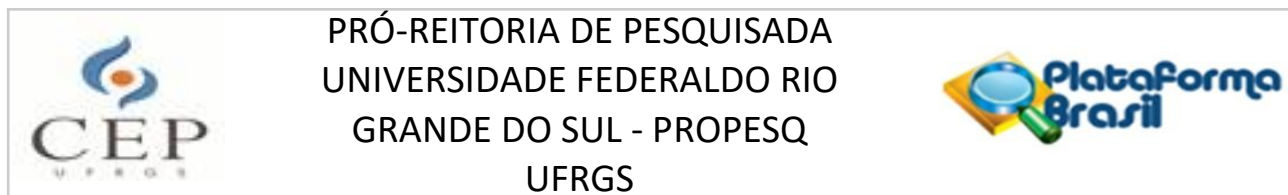
Atenciosamente,

Secretaria CBF Academy

 Responder

 Responder a todos

 Encaminhar

ANEXO A – PARECER CONSUBSTENCIADO EMITIDO PELO CEP**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Proposição e Validação de Instrumento de Avaliação de Âncoras de Carreira de Treinadores de Futebol

Pesquisador: Rogerio da Cunha Voser

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 60140122.8.0000.5347

Instituição Proponente: Escola de Educação Física da Universidade do Rio Grande do Sul

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.572.120

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do documento Informações Básicas da Pesquisa n.º 1973558, datado em 08/08/2022, e "Projeto Detalhado".

O projeto de pesquisa é referente a um projeto de doutorado do acadêmico Luciano de Oliveira Elias do Programa de Pós-Graduação em Ciência do Movimento da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da UFRGS, tem como responsável o pesquisador Rogério da Cunha Voser.

Endereço: Av. Paulo Gama, 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farrroupilha

CEP: 90.040-060

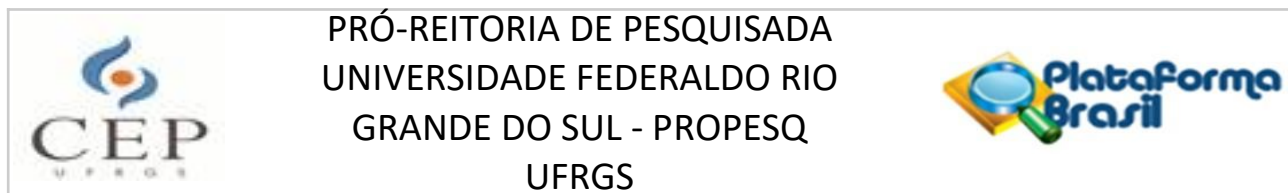
UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

Fax: (51)3308-4085

E-mail: etica@propesq.ufrgs.br

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Aprovado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1973558.pdf	08/08/2022 10:46:45		Aceito
Outros	CartaPBLucianodeOliveiraEliasPPGCMHUFGRS08082022.pdf	08/08/2022 10:45:27	Rogério da Cunha Voser	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDoutoradoLucianodeOliveiraElias08082022.pdf	08/08/2022 10:44:57	Rogério da Cunha Voser	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEJuizes.pdf	08/08/2022 10:44:36	Rogério da Cunha Voser	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEAmostraParticipantes.pdf	08/08/2022 10:44:24	Rogério da Cunha Voser	Aceito
Outros	EmailPesquisadorLucianoEliasCBFAcademyConfirmandoEnvio de Emails Participantes.pdf	30/07/2022 13:14:40	Rogério da Cunha Voser	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostoVosereElias.pdf	28/06/2022 20:08:43	Rogério da Cunha Voser	Aceito
Outros	QualificacaodeTese de Doutorado.pdf	27/06/2022 12:00:59	Rogério da Cunha Voser	Aceito
Declaração de concordância	RespostaEmailCBFAcademy parapesquisadorLucianoElias.pdf	27/06/2022 11:59:38	Rogério da Cunha Voser	Aceito
Outros	Instrumento.pdf	27/06/2022 11:56:17	Rogério da Cunha Voser	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 09 de Agosto de 2022

Assinado por:
Patrícia Daniela Melchiors Angst
Coordenadora

Endereço: Av. Paulo Gama, 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro
Bairro: Farroupilha **CEP:** 90.040-060
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-3787 **Fax:** (51)3308-4085 **E-mail:** etica@propesq.ufrgs.br