DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR À MOTIVAÇÃO DOS JOGADORES DE FUTEBOL: UM ESTUDO NO ESCALÃO U14

João Luiz Hahn Palumbo

Porto, 2022

2º Ciclo em Psicologia do Desporto e do Desenvolvimento Humano

DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR À MOTIVAÇÃO DOS JOGADORES DE FUTEBOL: UM ESTUDO NO ESCALÃO U14

Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Desporto e do Desenvolvimento Humano, da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto e da Escola de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, ao abrigo do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 65/2018 de 16 de agosto.

Orientadora: Cláudia Dias

João Luiz Hahn Palumbo

Porto, 2022

Ficha de Catalogação

Palumbo, J. L. H. (2022). Do clima motivacional criado pelo treinador à motivação dos jogadores de futebol: Um estudo no escalão U14. Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Desporto e do Desenvolvimento Humano, apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto e à Escola de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Palavras-chave: CLIMA MOTIVACIONAL; MOTIVAÇÃO; FUTEBOL;

DEDICATÓRIA

Essa dissertação é dedicada aos meus tios Luís Hahn e Paulo Afonso Palumbo e aos meus avós Pedro Hahn e Paulo Palumbo, que estão todos me abençoando lá do céu.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer minha mãe, Lucia Hahn, por ser o maior exemplo que tenho, por todos os ensinamentos e por apoiar os meus objetivos e sonhos.

Ao meu pai, Luiz Alberto, por me ter feito apaixonado pelo desporto, sem essa paixão provavelmente não estaria aqui.

A minha madrinha, Rosana Bartolini, por também ser minha mãe e por cuidar de mim como um filho.

Ao meu irmão, Pedro, por ter tornado minha vida mais completa e divertida desde 2003.

As minhas avós, Celina Hahn e Elza Palumbo, pela educação e doçura.

Aos meus primos, Dudu, Diogo, Marcelo, Luiza e Mariane, pelas brincadeiras.

As minhas tias, Leda e Maria Amélia, pelo carinho e inteligência.

A Maria de Lourdes, por ter sido a nossa “mãe Lurdinha”.

A todos os professores do 2º Ciclo em Psicologia do Desporto, principalmente a Prof.ª Cláudia Dias, minha orientadora, e o Prof. Nuno Corte-Real. Obrigado por despertarem mais ainda minha curiosidade e desejo sobre a área e por todas as experiências vividas nos últimos dois anos.

A todos os meus colegas da turma do Mestrado, por todas as trocas, momentos especiais, discussões e amizades.

A todos os professores e amigos que tive no Colégio São Vicente de Paulo e na UFRJ, duas instituições onde me sinto em casa.

A todos os psicólogos do desporto que contribuíram com minha formação, principalmente a Anna Paula Maia, Rodrigo Pieri, Marcela Laino e Carolina Semedo, que sempre acreditaram em meu potencial e me ensinaram muito.

A todos os atletas, treinadores e outros profissionais com quem tive o prazer de trabalhar, no Fluminense Football Club, no Projeto Tênis na Lagoa e Futebol Clube do Porto.

A Bruna, minha amada companheira, por estar comigo nos melhores e nos piores momentos.

A todos os meus amigos brasileiros que me ajudaram a ser quem eu sou.

Obrigado

ÍNDICE GERAL

Índice de Figuras / Quadros.....IX

Índice de Anexos XI

Resumo XIII

Abstract.....XV

Lista de abreviaturas XVII

Introdução.....1

1. Estado da arte - O clima motivacional.....7

1.1. A Teoria dos Objetivos De Realização.....7

1.2. A Teoria da Autodeterminação.....9

1.3. O clima motivacional de *empowering e disempowering*.....12

1.4. Estudos quantitativos sobre o clima motivacional.....14

1.5. Estudos qualitativos sobre o clima motivacional.....15

2. Objetivos.....22

3. Estudo 1 – Relações entre o clima motivacional criado pelo treinador e os níveis de motivação de um escalão U14 de futebol.....24

3.1. Introdução..... 26

3.2. Métodos..... 31

3.3. Resultados..... 34

3.4. Discussão.....37

4. Estudo 2 – Um estudo qualitativo sobre o clima motivacional criado pelo treinador e sua influência na motivação de atletas U14 de futebol.....47

4.1. Introdução.....49

4.2. Métodos.....55

4.3. Resultados.....61

4.4. Discussão.....70

5. Considerações finais e direções futuras.....79

6. Referências.....87

7. Anexos*.....97

*Os anexos estarão em um documento à parte, por questões éticas e de confidencialidade.

ÍNDICE DE FIGURAS / QUADROS

ESTUDO 1

QUADRO 1 - Comparação de médias das equipas A e B nos fatores de clima motivacional e de níveis de motivação entre atletas.....35

QUADRO 2 – Correlação entre os fatores de clima motivacional e os fatores de níveis de motivação entre atletas.....37

ESTUDO 2

FIGURA 1 – Clima Motivacional - *empowering e disempowering*.....52

QUADRO 3 Participantes do Estudo.....56

FIGURA 2 – Mapa Temático da Análise Temática.....60

QUADRO 4 – Temas e Participantes.....61

ÍNDICE DE ANEXOS*

ANEXO 1 – Parecer Comissão Ética FADEUP.....98

ANEXO 2 – Guião Da Entrevista Semiestruturada – Treinadores.....99

ANEXO 3 – Questionários– Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire – Coach & Self-Regulation Questionnaire……101

ANEXO 4 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....103

ANEXO 5 – Transcrição das entrevistas dos treinadores (na íntegra).....104

***** Por questões éticas e de confidencialidade, os anexos aqui referidos estarão disponíveis somente em um documento à parte.

RESUMO

O clima motivacional está relacionado a um conjunto de fatores práticos, comportamentais, estruturais, relacionais e de liderança dentro de uma equipa desportiva. O treinador se estabelece como figura central para o seu desenvolvimento, influenciando os níveis de motivação de seus jogadores e, consequentemente, no bem-estar e rendimento desportivo. A presente dissertação teve como objetivo explorar a perceção de jogadores e treinadores de uma equipa U14 portuguesa de futebol masculino sobre o clima motivacional criado pelo treinador e suas possíveis relações com os níveis motivacionais dos atletas, combinando as metodologias quantitativa e qualitativa. Assim, buscando investigar a existência de relações entre o tipo de clima motivacional criado pelo treinador e o nível competitivo, procuramos, em um primeiro momento, comparar as equipas A e B de um clube de futebol U14 do norte de Portugal, e analisar as relações entre o clima motivacional e os níveis de motivação de todo o plantel. Para isso, foram aplicadas as versões adaptadas ao português dos questionários Empowering Disempowering Motivational Climate Questionnaire – Coach e o Questionário de Autorregulação no Desporto aos 38 atletas do escalão, divididos entre equipa A (19) e equipa B (19). Os resultados demonstraram que os jogadores de ambas as equipas percepcionaram o clima motivacional criado por seus treinadores como predominantemente de *empowering*. As análises descritivas não apresentaram diferenças significativas entre os níveis de motivação dos jogadores das duas equipas. As análises correlacionais demonstraram relações significativas entre os fatores empowering e suporte à autonomia, suporte social, orientação para a tarefa, regulação intrínseca e com o Relative Autonomy Index. O fator *disempowering* apresentou associações significativas com os fatores orientação ao ego e treino controlador. A seguir, com o objetivo de explorar a compreensão dos treinadores do escalão (8) sobre o clima motivacional por eles criado e suas possíveis relações com a perceção que tinham sobre os níveis de motivação dos atletas foi adotada uma metodologia qualitativa e foram coletadas entrevistas semiestruturadas. Estas foram desenvolvidas de acordo com as premissas básicas do modelo do clima motivacional de Duda (2013). Foi realizada uma análise temática dos dados e quatro temas principais emergiram: fatores de *empowering*, fatores de *disempowering*, divisão equipa A x B e valores e cultura do clube. A partir da análise e discussão dos temas, verificou-se a importância dada pelos treinadores sobre o suporte social e emocional fornecido aos atletas, principalmente os da equipa B. Ademais, observou-se uma alta incidência de elementos de treino que têm sua orientação mais voltada para o ego, em detrimento de uma orientação para a tarefa, dado que não coincidiu com os resultados dos questionários respondidos pelos atletas. Como conclusão, pode-se dizer que, apesar da existência de elementos de *disempowering*, tanto os jogadores quanto os treinadores têm a perceção do predomínio de um clima motivacional de *empowering* em ambas as equipas do escalão U14 investigado.

Palavras-chave: CLIMA MOTIVACIONAL; MOTIVAÇÃO; FUTEBOL; *EMPOWERING*.

ABSTRACT

The motivational climate is related to a set of practical, behavioral, structural, relational, and leadership factors within a sports team. The coach establishes himself as a central figure in its development, influencing the motivation levels of his players and, consequently, in the well-being and sports performance. The present dissertation aimed to explore the perception of players and coaches of a Portuguese U14 men's soccer team about the motivational climate created by the coach and its possible relationships with the athletes' motivational factors, combining quantitative and qualitative methodologies. Thus, seeking to investigate the existence of relationships between the type of motivational climate created by the coach and the competitive level, we sought, in a first moment, to compare the A and B teams of a U14 soccer club in northern Portugal, and to analyze the relationships between the motivational climate and the motivation levels of the whole squad. For this, the adapted versions to Portuguese of the Empowering Disempowering Motivational Climate Questionnaire - Coach and the Questionnaire of Self-regulation in Sports were applied to 38 athletes of the squad, divided between team A (19) and team B (19). The results showed that the players of both teams perceived the motivational climate created by their coaches as predominantly empowering. Descriptive analyses showed no significant differences between the motivation levels of the players on the two teams. Correlational analyses showed significant relationships between the empowering factors and autonomy support, social support, task orientation, intrinsic regulation, and with the Relative Autonomy Index. The disempowering factor showed significant associations with the factors ego orientation and controlling training. Next, in order to explore the coaches' (8) understanding of the motivational climate they created and its possible relationships with their perception of the athletes' motivation levels, a qualitative methodology was adopted and semi-structured interviews were collected. These were developed according to the basic premises of Duda's (2013) motivational climate model. A thematic analysis of the data was performed and four main themes emerged: empowering factors, disempowering factors, A x B team division, and club values and culture. From the analysis and discussion of the themes, the importance given to the coaches of the bracket on the social and emotional support provided to the athletes, especially those of the B team, was verified. Moreover, it was observed a high incidence of coaching elements that have their orientation more focused on the ego, to the detriment of an orientation for the task, a fact that did not coincide with the results of the questionnaires answered by the athletes. As a conclusion, it can be said that, despite the existence of disempowering elements, both players and coaches have the perception of the predominance of an empowering motivational climate in both teams of the investigated U14 level.

Keywords: MOTIVATIONAL CLIMATE; MOTIVATION; FOOTBALL; EMPOWERING.

LISTA DE ABREVIATURAS

CM – Clima Motivacional

TOR – Teoria dos Objetivos de Realização

TAD – Teoria da Autodeterminação

NPBs – Necessidades Psicológicas Básicas

EDMCQ-C – Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire – Coach

SQR – Self-Regulation Questionnaire

RAI – Relative Autonomy Index

MMCOS – Motivational Climate Observation System

INTRODUÇÃO

Introdução

A figura do treinador é responsável por uma série de fatores práticos, estratégicos, estruturais, relacionais, sociais e de liderança dentro de uma equipa desportiva (Weinberg & Gould, 2017). Sua postura e comportamentos são fundamentais e influenciam diretamente a motivação, e consequentemente a performance de seus atletas (Lafreniere, Jowett, Vallerand & Carbonneau, 2011). Elementos como a comunicação e sua relação com os demais membros do grupo contribuem significativamente para que os praticantes se mantenham motivados pela busca de objetivos (Almagro, Lopez & Moreno, 2010).

A utilização de feedbacks realistas e detalhados sobre o desempenho dos jogadores, assim como uma preocupação do treinador em relação aos jovens que estão por "detrás" dos atletas, são apenas alguns dos exemplos que podem propiciar um ambiente adequado para o desenvolvimento integral e positivo dos desportistas (Duda & Balaguer, 2007; Hopple, 2018). Por outro lado, o uso de uma linguagem e comportamentos demasiado punitivos, críticos ou de controlo, assim como uma hipervalorização da importância dos resultados em detrimento do processo, podem contribuir negativamente para a atmosfera do treino (Harwood, Keegan, Smith & Raine, 2015; Ullrich-French & Smith, 2009;).

Estes são apenas alguns exemplos de fatores que abrangem o clima motivacional criado pelo treinador, que pode ser entendido como todo o conjunto de práticas que o treinador implementa em cenário desportivo, como o contexto de treino, estrutura, relações, entre outros (Appleton & Duda, 2016). É muito importante que os profissionais em questão tenham a consciência de que toda essa gama de ações e comportamentos que eles estabelecem terão consequências na motivação, bem-estar e rendimento de seus atletas (Smith & Smoll, 2007).

Portanto, pelas lentes do modelo multidimensional de Duda (2013) sobre o clima motivacional criado pelo treinador, sintetizado através dos preceitos fundamentais de duas das teorias mais renomadas sobre a motivação no desporto (Clancy, Herring & Campbell, 2017) - a teoria dos objetivos de realização (TOR; Nicholls, 1984) e a teoria da autodeterminação (TAD; Deci & Ryan, 1985) -, será realizada uma investigação com o intuito de explorar a

natureza dos fatores e consequências associadas ao CM de uma equipa U14 masculina de futebol.

Um recente estudo (Lacerda, Filgueiras, Campos, Keegan & Fernández, 2021) demonstrou que houve um crescimento do número de artigos publicados em relação ao clima motivacional em equipas desportivas de diferentes modalidades, com a utilização de diversas metodologias. À luz dos conhecimentos teóricos sobre o estudo da motivação em contexto desportivo de alto rendimento, particularmente o modelo desenvolvido por Duda (2013), a vigente dissertação de mestrado buscará explorar as perceções dos atletas sobre o clima motivacional criado por seus treinadores, a analisar possíveis relações do clima motivacional criado pelo treinador nos níveis de motivação dos atletas do escalão U14 investigado, além de examinar as perceções dos treinadores sobre o conjunto de fatores envolvidos ao CM por eles desenvolvido.

A partir de recomendações sugeridas por Smith et al. (2016), o presente estudo utilizou a combinação de diferentes metodologias, de forma a englobar a perceção de diferentes agentes sociais do contexto desportivo, nomeadamente os atletas e treinadores. A partir de uma análise multidimensional, pudemos alcançar uma visão mais integral e holística sobre o tema. A respeito dessas diferentes metodologias, foram aplicados aos jogadores os questionários *Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire – Coach* (Appleton & Duda, 2016), na versão adaptada para a língua portuguesa de Oliveira et al. (2019) e o *Self-Regulation Questionnaire* (Ryan & Connell, 1989), também em sua adaptação para o português – Questionário de Autorregulação no Desporto (Fonseca & Biddle, 1997) em um primeiro estudo (quantitativo). No segundo estudo (qualitativo), foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os treinadores do escalão, recorrendo a um guião fundamentado nos elementos básicos do clima motivacional criado pelo treinador.

Estrutura da dissertação

No primeiro capítulo, *"Estado da arte - o clima motivacional"*, será apresentada uma revisão de literatura contendo os principais conceitos, bases conceptuais e empíricas sobre o estudo do tema.

O segundo capítulo sintetiza os objetivos principais e secundários da investigação como um todo e de suas partes: *"Objetivos".*

O terceiro capítulo conta com a primeira parte da investigação (quantitativa), que foi conduzida com os atletas: *"As relações entre o clima motivacional criado pelo treinador e os níveis de motivação de um escalão U14 de futebol"*.

O quarto capítulo traz a segunda parte da investigação (qualitativa), que foi conduzida com os treinadores: *"Um estudo qualitativo sobre o clima motivacional criado pelo treinador e sua influência na motivação de uma equipa u14 de futebol"*.

O quinto capítulo teve como objetivo analisar em conjunto os resultados de ambos os estudos, a fim de trazer uma perspectiva integral sobre o escalão U14 em relação aos fatores motivacionais de acordo com os diferentes participantes investigados: "Considerações finais e direções futuras".

Finalmente, no sexto capítulo estarão as *"Referências".*

CAPÍTULO 1

ESTADO DA ARTE - O CLIMA MOTIVACIONAL

1. *ESTADO DA ARTE - O CLIMA MOTIVACIONAL*

O tema da motivação em contexto desportivo de alta performance é um dos que mais recebe destaque pelos investigadores e profissionais da área das ciências do desporto (Lacerda et al., 2021). Está relacionado com aspectos que colaboram para a adesão e o não abandono de indivíduos nas diferentes modalidades, a influenciarem as condições em que estes treinam e suas relações com os demais participantes (Weinberg & Gould, 2017). Consequentemente, estes fatores interferem na performance, bem-estar dos atletas e em suas habilidades de coping diante das adversidades. Em relação a promoção da motivação em competidores, a figura do treinador se estabelece como uma das mais determinantes, sendo um dos maiores responsáveis pelo clima motivacional, ou seja, o ambiente criado nos treinos (Appleton & Duda, 2016).

Múltiplas teorias sobre a motivação para a prática desportiva já foram desenvolvidas e testadas empiricamente, mas duas delas se evidenciam como as mais adotadas pelos investigadores da área (Clancy et al., 2017). Elas são a TOR (Nicholls, 1984) e a TAD (Deci & Ryan, 1985). A proeminência desses modelos sociocognitivos deve-se também a ênfase com que elas se referem à relação entre atleta e treinador. Essas teorias deram origem a novas concepções e sínteses teóricas, como por exemplo a de Duda (2013), que integrou ambos os modelos para dar continuidade aos estudos do clima motivacional.

1.1. A teoria dos objetivos de realização

A TOR, desenvolvida por Nicholls (1984) partirá de uma noção de que os sujeitos são seres intencionais e que serão orientados pelos seus objetivos de realização. Leva em consideração as características pessoais, ambientais, relacionais e situacionais. Existem três elementos que juntos podem influenciar a motivação de um indivíduo: os objetivos de realização, que podem ser orientados para o ego ou para a tarefa; a perceção da capacidade, a consciência de ser capaz de realizar tal atividade; e os comportamentos de realização, os comportamentos para a ação propriamente ditos (Nicholls, 1984). De um modo geral, aqui importa bastante o que significa para o sujeito ter sucesso ou ter

falhado, o que pode ser percebido pelos seus objetivos de realização e sua interação com a perceção de competência (Weinberg & Gould, 2017).

A retornar aos objetivos de realização e suas duas orientações, podemos afirmar que a orientação para o ego se baseia em uma avaliação do desempenho a partir de comparações com os outros e na exposição dessas habilidades perante e em comparação aos outros. Em uma equipa de futebol, por exemplo, seria a avaliação da performance do jogador através da comparação a outros jogadores, pelas estatísticas, número de golos, comportamentos, entre outros aspectos. (Ntoumanis, 2001). Já a orientação para a tarefa basearia essa comparação através dos números do atleta com seus próprios números, ou seja, um processo de comparação com ele próprio e com o foco na demonstração de perfeição na realização de certa tarefa, mais do que no resultado em si (Nicholls, 1984).

A TOR propõe três níveis de análise em relação aos dois tipos de objetivos de realização. O primeiro delas seria o estado, ou seja, a orientação do indivíduo com a tarefa em si; o segundo seria o nível contextual, que também chamamos de clima e que é o cerne de nossa investigação; e o nível disposicional, ou seja, a orientação (Nicholls, 1984). O autor da teoria ainda explica que existe um movimento natural e espontâneo dos indivíduos de mostrarem suas competências, de forma que o estado dos objetivos de realização poderá ser influenciado pela sua relação entre a orientação (nível disposicional) e o clima motivacional (nível contextual) (Nicholls, 1984).

Através do clima motivacional, influenciado pelas características particulares dos sujeitos e suas relações, a motivação será determinada. Novamente, dentro de um contexto desportivo, podemos verificar a importância dos outros participantes, como a família, amigos e principalmente o treinador (Duda & Balaguer, 2007).

A TOR parte do princípio de que os objetivos de realização podem estar orientados para o ego ou para a tarefa, de forma que o treinador tem uma forte influência no nível do contexto, ou seja no clima motivacional. O clima motivacional criado pelo treinador está relacionado aos dois tipos de orientação. Em linhas gerais, pode ser criado um clima motivacional de orientação para o

ego e um outro de orientação para a tarefa (Duda, 2013). O primeiro estaria caracterizado com um ambiente em que se privilegia a competição e comparação entre os próprios companheiros de equipa e a de forma que estes acabam por valorizar uma competição contra seus colegas e a importância do resultado. Nesse tipo de clima, os atletas são frequentemente tratados de maneiras diferentes pelo treinador, assim como recebem constantes feedbacks negativos quando erram (Duda, 2001). Já o segundo, um clima de orientação para a tarefa, o treinador irá focar no trabalho em grupo, para que cada um dos atletas possa se superar em comparação com seus próprios desempenhos anteriores e possa alcançar a maestria no processo (Appleton, Ntoumanis, Quested, Viladrich & Duda, 2016).

Estudos e revisões que buscaram identificar o tipo de clima motivacional em contexto desportivo verificaram que aquelas equipas e atletas que treinavam em ambientes de clima motivacional voltado para o ego apresentavam maiores índices de comportamentos indesejados, como abandono do desporto, falta de motivação, alta ansiedade, mal-estar e poucas estratégias de coping (Duda & Balaguer, 2007; Harwood et al., 2015). Em contrapartida, aqueles ambientes com o clima motivacional de orientação para a tarefa propiciavam nos atletas maiores níveis de satisfação pessoal e social, uma maior perceção de competência em suas habilidades, motivação mais intrinsecamente regulada e maiores níveis de bem-estar (Duda & Balaguer, 2007. Harwood et al. 2015).

1.2. A teoria da autodeterminação

A TAD (Deci & Ryan, 1985) foi uma tentativa de expandir a noção particularmente dicotómica da qual o conceito de motivação havia se estabelecido até então. Essa oposição entre os aspectos intrínsecos, aqueles inerentes aos sujeitos, e os extrínsecos, fatores externos, se fazia demasiado superficial para explicar a motivação. Portanto, através do desenvolvimento e integração de seis microteorias da TAD, os autores conseguiram alcançar uma visão mais integral e holística sobre a motivação em contexto desportivo e de exercício físico (Ryan & Deci, 2017).

A teoria parte de uma visão em que os indivíduos já possuem uma tendência ativa para o desenvolvimento e para a integração psicológica (Ryan &

Deci, 2002), indo espontaneamente em busca de desafios e de desenvolver suas habilidades. No entanto, esse movimento natural pode ser contrastado e influenciado pelo ambiente, por fatores sociais. Muitas vezes, esses elementos contextuais e situacionais irão impedir ou dificultar essa predisposição ao desenvolvimento. Por outro lado, podem também impulsionar e estimular esses movimentos espontâneos (Hagger & Chatzisarantis, 2007).

Portanto, a TAD propõe um *continuum* motivacional, sugerindo diferentes níveis de autodeterminação que um sujeito pode ter para realizar determinada tarefa, movimento. Em um dos extremos se encontra a amotivação, ou seja, a total ausência de autodeterminação (Ryan & Deci, 2017). Em seguida, temos a motivação extrínseca, agora dividida em quatro graus: a regulação externa (baixa autonomia, as fontes de motivação são externas); regulação introjetada (regulação ainda externa, não integrados ao self, necessidade de pressões externas); regulação identificada (fontes de motivação passam a ser um pouco mais internas, mais integrados ao self do que a anterior) (Williams & Deci, 2004) e regulação integrada (motivos até certo ponto autodeterminados, alta congruência pessoal com a atividade) (Ryan & Deci, 2000).

No outro extremo do *continuum* temos a motivação intrínseca, na qual os motivos para realizar uma determinada atividade são totalmente autodeterminados, (e.g., satisfação, prazer). De acordo com a teoria, esse tipo de motivação seria a mais desejada, pois quando um indivíduo, por exemplo, joga futebol por se sentir bem ao fazer isso, não precisa de fatores externos para se manter motivado (Hagger & Chatzisarantis, 2007). No entanto, por conta de fatores de maturidade e pensamentos racionais, esse tipo de motivação essencialmente se dá apenas em crianças (Weinberg & Gould, 2017).

A *Basic Psychologycal Needs Theory* (Teoria das Necessidades Psicológicas Básicas) é possivelmente a microteoria mais fundamental para a TAD. Ela aponta três fatores contextuais que são mais determinantes na influência da motivação e consequentemente o bem-estar dos indivíduos (Ryan & Deci, 2000). Essas três necessidades psicológicas básicas (NPB's) são a autonomia (controlo sobre suas ações de acordo com suas vontades); a competência (perceber ter boas competências naquilo que faz) e o relacionamento (orientação positivo com outros) (Ryan & Deci, 2017). De acordo

com a TAD, se esses elementos forem supridos em determinado contexto, o ambiente se torna adequado para o desenvolvimento, favorecendo não apenas o desempenho desportivo, por exemplo, mas também a própria motivação e bem-estar (Ryan & Deci, 2002). Podemos prever, a partir dessa microteoria, que um clima motivacional propício para os atletas é aquele que satisfaz essas necessidades.

Apesar do termo clima motivacional ser proposto pela TOR, podemos levar em consideração a importância que a TAD também dispõe nos fatores sociais e ambientais, principalmente no que se refere aos relacionamentos que influenciam a autonomia e a perceção de competências (Duda, 2013). Novamente, surge a importância da figura do treinador e a maneira como ele se relaciona com seus atletas, a criar um clima motivacional positivo ou negativo, capaz de satisfazer ou não as NPBs (Ryan & Deci, 2017). A partir desses caminhos, ele conseguirá, ou não, desenvolver a motivação intrínseca da equipa, e consequentemente seu bem-estar e o desempenho desportivo.

Especificamente através da TAD, que reconhece a importância da figura do treinador no contexto desportivo como aquele que irá ser determinante para o clima motivacional, podemos identificar três tipos de clima motivacional: o clima motivacional de suporte à autonomia, o de suporte social e o clima motivacional de controlo (Ryan & Deci, 2017).

O primeiro deles estaria caracterizado por um ambiente em que a relação do treinador com os atletas é considerada positiva, respeitosa e que leva em consideração as ideias e opiniões dos jogadores, não adotando uma postura autocrática e totalmente impositiva. Já o clima de suporte social é aquele que se estabelece quando o treinador, a figura de autoridade no contexto desportivo, consegue promover *feedbacks* considerados positivos, que sejam instrucionais, assertivos e nos devidos momentos (Ryan & Deci, 2017). Além disso, existe uma preocupação por parte do treinador em relação aos valores dos atletas, não somente dentro de campo, mas fora do ambiente de competição (Mageau & Vallerand, 2003; Reeve, Jang, Carrell, Jeon & Barch, 2004). O terceiro clima, determinado como de Controlo, configura-se quando a relação treinador/atletas é movida por um controlo excessivo por parte do treinador, o que pode gerar

pressão e consequentemente intimidar os atletas e suas relações dentro do grupo (Ryan & Deci, 2017).

Estudos empíricos buscaram verificar a correlação dos tipos de clima motivacional propostos pela TAD com o tipo de motivação dos atletas e outros elementos, como a própria performance desportiva e o bem-estar geral (Kipp & Weiss, 2013; Ruiz, Haapanen, Tolvanen, Robazza & Duda, 2016). De acordo com essas investigações e baseado nos conceitos teóricos que vimos até ao momento, podemos afirmar que os dois primeiros tipos de clima acima citados (suporte à autonomia e suporte social) estão fortemente relacionados com uma motivação intrínseca por parte dos atletas, assim como maiores níveis de bem-estar e menores de ansiedade (Ruiz et al., 2016). Visto que a motivação e o clima motivacional dos atletas são mediados pela satisfação, ou não, das NBP's, os treinadores que adequadamente promovem a autonomia de seus jogadores, a estabelecer relacionamentos positivos e saudáveis, além de conseguir fornecer feedbacks adequados aos seus atletas, provavelmente vão estabelecer um clima motivacional mais favorável para o desenvolvimento de uma motivação intrínseca, maiores níveis de bem-estar e um melhor rendimento (Ryan & Deci, 2017). Em contrapartida, aqueles treinadores que impõe um clima motivacional de Controlo estarão mais sujeitos aos comportamentos inadequados por parte de seus atletas, assim como a maiores níveis de ansiedade e menor bem-estar, visto que as NPB's desses indivíduos não estariam sendo plenamente satisfeitas (Ryan & Deci, 2007).

1.3. Clima motivacional de Empowering e Disempowering

Seguindo a noção conceitual do clima motivacional, um termo originalmente proposto pela TOR, mas que também foi em certo momento utilizado pela TAD com o mesmo significado, poderíamos definir que no contexto desportivo o clima motivacional deve ser entendido através das ações do treinador, o que envolve sua comunicação com os atletas e a organização dos treinos e competições (Duda & Balaguer, 2007). Partindo-se da ideia de que o termo é equivalente em ambas as teorias, a supor a importância dos significativos sociais, principalmente a do treinador, alguns autores começaram a integrá-las, com o principal ponto de convergência justamente sobre o clima motivacional gerado pelo treinador (Duda, 2013).

Fundamentado nos tipos de clima motivacional de cada uma das teorias motivacionais (TOR: clima de orientação para o ego e clima de orientação para a tarefa; TAD: clima de suporte à autonomia, clima de suporte social e clima de controlo) e a seguir um modelo multidimensional e hierárquico (Duda, 2013) foram estabelecidos os conceitos de clima motivacional de *empowering* e *disempowering*.

Em relação ao clima motivacional de *empowering*, estariam compreendidos o clima de orientação para a tarefa, o clima de suporte à autonomia e o clima de suporte social criados pelo treinador (Appleton & Duda, 2016). Pode-se afirmar que diante de ambientes de treino como esses, além de se garantir um maior orientação para a tarefa, fator que propicia uma maior motivação intrínseca, as NPB's dos atletas teriam uma maior tendência a serem supridas, o que viabiliza um maior bem-estar e maiores níveis de motivação autonomamente regulada (Duda, 2013).

Em contrapartida, sobre o clima motivacional de *disempowering* estariam englobados o clima de orientação para o ego e o clima de controlo. A princípio, esse tipo de ambiente criado pelo treinador não consegue satisfazer inteiramente as necessidades psicológicas básicas dos atletas, além do fato de que uma orientação voltada para o ego pode acarretar comportamentos indesejáveis por parte deles, como amotivação e abandono desportivo. Portanto, nos climas de Disempowering a tendência geral é que os atletas apresentem menores níveis de bem-estar, o que pode repercutir negativamente na performance desses indivíduos. (Duda, 2013).

Sendo assim conceitualizadas as noções teóricas sobre os climas de *empowering* e *disempowering*, a integrarem os conceitos da TOR e da TAD, Appleton et al. (2016) desenvolveram um instrumento para verificar o tipo de clima motivacional criado pelos treinadores. A partir da combinação de cinco outros instrumentos, cada um referente a um tipo de clima motivacional, foi desenvolvido o *Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire – Coach* (EDMCQ-C). O instrumento foi inicialmente validado no Reino Unido e foi composto por 32 itens, sendo cinco fatores de primeira ordem (cada um dos cinco climas motivacional – TOR e TAD) e dois fatores de segunda ordem (*Empowering e Disempowering*). Oliveira et al. (2019) realizaram os

procedimentos para a adaptação transcultural do instrumento para a língua portuguesa, versão que será utilizada em nossa investigação.

1.4. Estudos quantitativos sobre o clima motivacional

Especificamente no contexto do futebol, estudos empíricos buscaram aplicar o EDMCQ-C com o intuito de medir e determinar o tipo de clima motivacional criado pelos treinadores, em algumas ocasiões a relacionar os resultados com fatores como autoeficácia (Zourbanos et al., 2016) motivação autónoma (Solstad, Ivarsson, Haug & Ommundsen, 2018) e bem-estar (Smith et al., 2016). Tais investigações demonstraram que maiores níveis de clima motivacional do tipo *empowering* têm como consequência maiores índices de motivação autónoma por parte dos atletas, maiores níveis de bem-estar e um maior senso de autoeficácia, esse último quando mediado através da técnica do Self-Talk (Castillo-Jiménez, López-Walle, Tomás & Balaguer, 2017). No entanto, uma característica observada foi que mesmo altos índices de clima motivacional do tipo *empowering* não pareciam ser suficientes para evitar as consequências negativas (e.g., abandono, comportamentos indesejáveis) do clima motivacional do tipo *disempowering* (Appleton & Duda, 2016).

Fora do universo futebolístico também foram realizados estudos empíricos com o EDMCQ-C. Os resultados foram ao encontro das concepções teóricas de Duda (2013), no sentido em que foi observado nesses estudos que quanto mais os climas motivacionais forem do tipo *empowering*, maior era a diversão e bem-estar dos atletas, assim como a motivação autónoma (Appleton & Duda, 2016; Fenton, Duda, Appleton & Barrett, 2017; Gutiérrez-Garcia, López-Walle, Tomás, Tristán & Balaguer, 2017). Os climas do tipo *empowering* também podem estar relacionados a uma menor perceção de ameaça por parte dos atletas (Ayadin & Sari, 2021).

Outro instrumento desenvolvido a partir da mesma conceptualização de Duda (2013) e que também está diretamente relacionado com a medição do tipo de clima motivacional, porém a partir de métodos observacionais, foi o *Motivational Climate Observation System* (MMCOS; Smith et al., 2015). A utilizar esses procedimentos, estudos foram realizados e demonstraram, em linhas gerais, que os elementos dos climas motivacionais observados eram preditores

significativos de motivação autónoma ou amotivação dos atletas (Smith et al., 2016). Além disso, verificou-se que os treinadores tinham maior tendência a gerar climas motivacionais mais voltados para o suporte à autonomia e suporte social (Carrol & Allen, 2021; Tessier et al., 2013). Apesar de não ter sua aplicação a princípio proposta na presente investigação, a ferramenta nos abre mais caminhos para investigar as características e consequências dos tipos de clima motivacional em contexto prático, a dar espaço para a observação sistematizada dos psicólogos do desporto, por exemplo,

1.5. Estudos Qualitativos Sobre O Clima Motivacional

Um estudo de Larsen et al. (2015) buscou explorar o impacto de um programa de formação de seis horas para treinadores de futebol noruegueses e finlandeses, desenvolvido a partir dos fundamentos da teoria do clima motivacional: *Empowering Coaching*™ (Duda et al., 2013). Os resultados obtidos demonstram que os treinadores compreenderam que o treinamento foi eficaz no sentido de desenvolver e implementar estratégias que estimulassem a motivação intrínseca e o bem-estar dos atletas, pois passaram a adotar uma nova série de procedimentos e técnicas relacionadas ao treino que melhor satisfazem as necessidades psicológicas básicas dos praticantes. Como possíveis consequências futuras, tais medidas contribuem para uma experiência desportiva positiva e para a permanência ou participação a longo prazo no desporto por parte do atletas (Quested et al., 2013).

Em um estudo semelhante, Søvik, Larsen, Tjomsland e Samdal (2016) exploraram os efeitos de uma implementação do programa *Empowering Coaching*™ (Duda et al., 2013) em treinadores de futebol de formação noruegueses. Os resultados demonstraram que os treinadores tiveram uma moderada a alta fidelidade em colocar em prática as estratégias apresentadas pelo programa, de forma a adaptarem as premissas do clima motivacional de *empowering* em seu conjunto de atividades como treinadores de formação. Algumas adaptações ao contexto foram vistas como neutras ou negativas, no sentido de poderem comprometer negativamente a eficácia do programa. Os treinadores com maior experiência foram aqueles identificados como os mais apropriados para implementar o programa, no sentido de que suas adaptações

foram verificadas como as mais positivas e mais do tipo *empowering* ao grupo de atletas.

Um caso de estudo qualitativo realizado com treinadores de rugby da Nova Zelândia, entre 2004 e 2011, buscou explorar a influência positiva que o clima motivacional criado pelos profissionais podia ter gerado no grupo que se sagrou campeão mundial em 2011 (Hodge, Henry & Smith, 2014). Apesar de ser um contexto bastante específico e de altíssimo rendimento, os autores elencaram uma série de recomendações práticas para treinadores, destacando a importância de certas estratégias para promover um clima motivacional de *empowering*: envolverem os atletas em um processo de liderança significativa, através de um modelo entre pares; adotarem, um papel de liderança transformadora; traçarem, objetivos de grupo; fornecerem estímulos intelectuais e *feedback* autorreferenciados; possuírem inteligência emocional que lhes permita lidarem melhor com as emoções dos atletas; e finalmente, implementarem estratégias para desenvolver a autonomia dos jogadores.

Uma investigação realizada com 28 atletas de elite sobre o clima motivacional (Keegan, Harwood, Spray & Lavallee, 2014) utilizou entrevistas semiestruturadas para examinar a perceção dos praticantes sobre a influência dos comportamentos dos treinadores, pais e companheiros de equipa na motivação. Os resultados demonstraram que foi dada uma relevância muito grande, por parte dos atletas, à influência dos treinadores e colegas de equipa nos aspectos motivacionais; a figura dos pais foi identificada como uma rede de apoio emocional e moral. Os autores pretenderam não apontar relações diretas entre comportamentos específicos dos treinadores e seus efeitos na motivação, mas sugeriram a existência de uma rede de interações contextuais com todos os agentes sociais envolvidos ao longo da vida do atleta, que terão grande impacto na motivação. Foram destacadas a importância da criação de um ambiente que propicie a diversão, a participação ativa, a persistência e a busca constante pela evolução.

Posteriormente, um estudo qualitativo com 17 estudantes-atletas finlandeses teve como objetivo analisar os aspectos referentes ao clima motivacional criado pelo treinador e seus efeitos na motivação destes indivíduos para o contexto do desporto e acadêmico (Saarinen, Ryba, Ronkainen, Rintala

& Aunola, 2019). Por mais que essa investigação não esteja totalmente no escopo do presente estudo, alguns dos resultados se mostraram bem ilustrativos, pois dialogam com o cenário desportivo de formação. Os estudantes-atletas identificaram uma alta prevalência de características de *disempowering* nos treinos, como uma forte orientação para o ego, treino controlador e pouco suporte emocional e social dos treinadores. Como consequências desses fatores, os indivíduos relataram se sentir desencorajados para se envolverem mais nas atividades acadêmicas e explorar outras opções de carreira, fora do desporto. A partir dessa noção, torna-se visível o quanto um clima de *disempowering* por parte dos treinadores pode trazer consequências negativas, não apenas no contexto de alto rendimento desportivo, mas em outras áreas da vida dos atletas.

Cooper e Allen (2020) investigaram, em um estudo multimétodo, a perceção do clima motivacional criado pelo treinador com seis treinadores e 25 atletas de desportos de aventura, em um contexto não competitivo. Os autores utilizaram entrevistas semiestruturadas com os treinadores, questionários com os atletas e outros métodos observacionais. Os resultados demonstraram uma maior prevalência de fatores que contribuem para um clima motivacional de *empowering*, com destaque para a importância da estrutura dos treinos, que não restringia a autonomia dos praticantes. O suporte social foi visto como uma característica preponderante que amenizou consequências negativas referentes a um treino controlador por parte do treinador.

De forma semelhante, Carroll e Allen (2020) recorreram também a múltiplos métodos como abordagem para investigar o clima motivacional, com o objetivo de identificar os antecedentes dos comportamentos dos treinadores que davam suporte à autonomia e que estavam relacionados ao treino controlador. Foram entrevistados 12 treinadores de formação de futebol e natação, e a análise dos dados revelou que os profissionais utilizavam tanto fatores de suporte à autonomia quanto de controlo em suas interações com os atletas, com um certo predomínio para os primeiros. Os treinadores identificaram uma série de elementos que estariam associados à maneira como conduziam os treinos: a influência de pessoas significativas, experiências de aprendizagem, ideias sobre a função do treinador, além da perceção sobre as características particulares de

seus atletas, como a disposição para autonomia, gênero e qualidade de motivação. Como os comportamentos dos treinadores foram influenciados pelas suas experiências de vida, o seu contexto como treinadores e as características dos atletas, os autores sugeriram que uma estratégia positiva para melhor perceber e auxiliar tais profissionais em relação ao clima motivacional seria a de conhecê-los melhor enquanto indivíduos, através de diálogos e métodos observacionais.

Por último, refira-se que no desporto de formação existem também dados interessantes sobre a importância do clima motivacional. Por exemplo, Keegan, Harwood, Spray e Lavallee (2009) conduziram uma investigação na qual foram entrevistados 40 atletas, entre 7 e 11 anos de idade, de diferentes modalidades, visando explorar a influência dos treinadores, parentes e companheiros de equipa nos aspetos motivacionais. Os achados demonstraram que esses diferentes agentes sociais tinham uma influência significativa na motivação dos atletas. Enquanto os treinadores promoviam essa motivação a partir da sua maneira de estar em treino, pela forma como forneciam os *feedbacks* e avaliavam os seus jogadores, os responsáveis dos atletas tinham um papel importante em dar suporte à prática e à aprendizagem desportiva de seus filhos. Ambos os agentes também foram identificados como promotores da motivação por conta do estilo de liderança, estímulos afetivos e estratégias e comportamentos em momentos pré-competição. Em relação aos companheiros de equipa, foram destacados os comportamentos competitivos, colaborativos e as relações dentro do grupo como fatores capazes de influenciar a motivação dos atletas.

CAPÍTULO 2

OBJETIVOS

2. OBJETIVOS

O objetivo geral da presente dissertação foi analisar e explorar o clima motivacional criado pelo treinador e suas possíveis relações com os níveis motivacionais dos jogadores de um escalão U14 de futebol português masculino. Para tal, foram utilizadas metodologias do tipo quantitativa e qualitativa, a dividir a dissertação em duas partes.

O estudo 1, de cunho quantitativo, teve como objetivo principal verificar o tipo de clima motivacional predominante percebido pelos jogadores e avaliar os seus níveis de motivação de acordo com o modelo proposto por Duda (2013), através da aplicação de questionários. Foram comparados os níveis de motivação entre os jogadores das equipas A e B do escalão, além de analisadas as possíveis relações significativas entre o tipo de clima motivacional percebido e os níveis de motivação dos atletas de todo o escalão.

O estudo 2, qualitativo, buscou aprofundar a perceção dos treinadores do escalão U14 sobre o clima motivacional por eles criado e suas possíveis relações com a perceção que os treinadores tinham sobre os níveis de motivação dos jogadores. Foi realizada uma análise temática de entrevistas semiestruturadas coletadas sob as lentes do enquadramento conceptual de Duda (2013) sobre o clima motivacional (TAD e TOR). Foram também comparados os discursos entre os treinadores da equipa A e B, com o intuito de identificar eventuais diferenças sobre os fatores motivacionais entre ambos os grupos.

CAPÍTULO 3

ESTUDO 1 (QUANTITATIVO)

"As relações entre o clima motivacional criado pelo treinador e os níveis de motivação de um escalão U14 de futebol"

3. ESTUDO 1

3.1. INTRODUÇÃO

Estudos na área das ciências do desporto destacam a importância da figura do treinador como um responsável por criar estratégias que propiciarão um ambiente de treinos mais favorável ao desenvolvimento integral de seus atletas (Appleton & Duda, 2016; Harwood et al., 2015). Sua postura em treino, a maneira como se comunica e relaciona com os jogadores e todos à sua volta, a estruturação dos treinos e jogos, a promoção de objetivos individuais e de grupo, são todos exemplos de práticas do treinador que vão gerar algum tipo de influência nos atletas, principalmente nos aspetos motivacionais (Almagro et al., 2010; Lafreniere et al., 2011).

Este conjunto de fatores que engloba todas as ações, relações e comportamentos implementados pelo treinador, em contexto de treino desportivo de alto rendimento, foi denominado por Duda e Balaguer (2007) como o clima motivacional criado pelo treinador. É fundamental que os treinadores, principalmente em contexto de formação, tenham a noção de que a série de estratégias por eles realizadas terão efeitos na motivação de seus atletas, podendo também influenciar os níveis de bem-estar e o próprio rendimento desportivo (Hopple, 2018; Reinboth & Duda, 2006; Smith & Smoll, 2007;). É de igual importância o entendimento de que as fontes de motivação, internas e externas, vão variar de acordo com a personalidade dos jogadores (Weinberg & Gould, 2017). Tal compreensão, se for implementada em contexto prático, pode contribuir com maiores níveis de motivação intrínseca por parte dos atletas, que, como veremos, é um quesito que deve ser constantemente alimentado pelos treinadores (Zourbanos, Hatzigeorgiadis, Tsiakaras, Chironi & Theodorakis, 2010).

O modelo conceptual do clima motivacional criado pelo treinador (Duda & Balaguer, 2007) parte de uma construção multidimensional e hierárquica, construída a partir de elementos de duas das teorias sociocognitivas de maior evidência na literatura científica (Lacerda et al., 2021). Elas são a TAD (Deci & Ryan, 1985) e a TOR (Nicholls, 1984).

Sinteticamente, a TAD propõe a noção teórica de um *continuum* motivacional, no qual em um oposto está a amotivação, a seguir pela motivação extrínseca e seus diferentes tipos de regulação (externa, introjetada, identificada e integrada), e finalmente, no outro polo, a motivação intrínseca (Ryan & Deci, 2000). Para o nosso estudo, consideraremos as regulações do tipo integrada e intrínseca como as regulações do tipo autónomas, sendo, portanto, aquelas mais desejáveis de se desenvolver nos atletas, visto que existe uma alta congruência pessoal com a atividade realizada.

Investigações verificaram associações positivas dos níveis de motivação autónoma com maiores níveis de bem-estar, comportamentos desejados e melhor performance desportiva (Clancy et al., 2017; Ryan & Deci, 2007). Concomitantemente, altos níveis de motivação extrínseca estão relacionados com comportamentos inadequados e possível abandono do desporto (Ochinno, Mallet, Rynne & Carlisle, 2014). Estes tipos de motivação seriam diretamente influenciados pela satisfação de três NPB's, um conceito muito importante da TAD. Elas são a autonomia, competência e relacionamentos (Ryan & Deci, 2000). Quanto mais estes elementos forem devidamente supridos no cenário de treino e competição, mais propício seria o clima motivacional criado pelo treinador a promover maiores níveis de motivação autónoma dos atletas (Duda & Balaguer, 2007).

Então, de acordo com os preceitos da TAD e a evolução das teorias sociocognitivas sobre a motivação, podem ser identificados três tipos de clima motivacional, muito relacionados às NPB's. O clima motivacional de suporte social, o de suporte à autonomia e o treino controlador (Appleton & Duda, 2016). Os dois primeiros são positivamente associados com maiores níveis de satisfação das NPB's, portanto, com maiores níveis de motivação autónoma. O CM de suporte social está ligado a uma preocupação dos treinadores com os valores de seus atletas, dentro e fora de campo, além do fornecimento de *feedbacks* assertivos e instrucionais (Mageau & Vallerand, 2003; Reeve et al., 2004). O CM de suporte à autonomia relaciona-se com a capacidade do treinador em prover escolhas e uma determinada abertura para seus atletas, de forma que eles se sintam mais responsáveis pelo processo e tenham uma maior perceção de autonomia (Hodge et al., 2014). Estes dois tipos de clima motivacional seriam

vistos como positivos, no sentido de contribuírem para a perceção de satisfação das NPB's pelos praticantes (Duda & Balaguer, 2007). Já o CM de treino controlador, como o nome já sugere, refere-se a uma postura demasiado coercitiva e autoritária do treinador, com a prevalência de *feedbacks* negativos e inapropriados, capazes de criar uma grande pressão e maiores níveis de ansiedade nos jogadores (Bartholomew, Ntoumanis, and Thøgersen-Ntoumani, 2010).

A TOR propõe a ideia de que somos seres intencionais e que iremos em busca de nossos objetivos, e que estes podem ser orientados de duas maneiras: a orientação voltada para o ego, que pressupõe em uma avaliação do desempenho a partir de comparações com os outros, com um foco muito grande para o resultado em si; e a orientação voltada para a tarefa, que presume a avaliação do desempenho a partir de comparações autorreferenciadas, ou seja, do indivíduo com ele próprio. Nesta última, dá-se uma importância maior ao domínio do processo de aprendizagem do que propriamente o resultado (Nicholls, 1984).

A partir desses dois tipos de orientação, foram descritos dois tipos de clima motivacional criado pelo treinador (Duda, 2013). O CM de orientação para o ego, no qual o técnico adota um tratamento diferenciado em relação aos atletas, de acordo com seus níveis de habilidade, o que pode criar uma concorrência exacerbada dentro do grupo, já que a comparação entre os atletas é frequente. Está também relacionada com uma forte repreensão e intolerância dos treinadores frente aos erros dos jogadores (Duda & Balaguer, 2007; Quested et al., 2013). Já o CM de orientação para a tarefa reflete uma valorização dos treinadores sobre o processo de aprendizagem, sobre cada um dar o máximo de suas capacidades, assim como um maior enfoque para o coletivo, para a importância do trabalho em grupo (Harwood et al., 2015). A partir dessa breve explanação, autores verificaram que o CM de orientação para o ego é capaz de satisfazer menos as NPB's dos atletas, enquanto o segundo seria mais eficaz nesse sentido, tornando-se mais positivo e desejado pelos treinadores (Duda et al., 2013).

Portanto, a partir de uma conexão entre os elementos da TAD e da TOR, foi desenvolvida uma nova perspectiva sobre o clima motivacional criado pelo

treinador, sintetizando os tipos de CM existentes em ambos os modelos para a criação de uma teoria multidimensional e hierárquica (Duda, 2013). Os cinco CMs citados foram divididos em climas motivacional de *empowering* ("empoderadores") e *disempowering* ("desempoderadores"). Em relação ao primeiro, estariam contidos os CMs de suporte social, suporte à autonomia e orientação para a tarefa; já sobre o segundo, estão presentes o treino controlador e a orientação para o ego (Duda et al, 2013).

Com o intuito de medir a ocorrência e maior prevalência desses tipos de clima em contexto desportivo, Appleton et al. (2016) desenvolveram um instrumento de natureza quantitativa chamado *Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire – Coach* – EDMCQ-C. Este questionário é constituído por 32 itens respondidos através de uma escala Likert de 5 pontos, divididos em cinco fatores de primeira ordem (cada um dos CMs) e dois fatores de segunda ordem (*empowering* ou *disempowering*) (Appleton & Duda, 2016).

Estudos que aplicaram o EDMCQ-C revelaram que uma maior prevalência de CMs de *empowering* contribuía para maiores níveis de motivação intrínseca, maiores níveis de bem-estar, relações positivas dentro da equipa, menor chance de abandono desportivo, comportamentos adequados por parte dos atletas, e menor perceção de ameaça (Ayadin & Sari, 2021; Castillo-Jiménez et al., 2017; Clancy et al., 2017; Fenton et al., 2017; Zourbanos et al., 2016). O clima motivacional de suporte social estava também diretamente associado a maiores níveis de satisfação com a performance, maiores níveis de autoconfiança dos atletas, melhor capacidade de enfrentamento das adversidades, e maiores níveis de motivação autónoma e bem-estar (Alfermann, Geisler & Okade, 2013; DeFreese & Smith, 2013; Harwood et al., 2015; Rhind, Jowett & Lorimer, 2011). De forma semelhante, o clima motivacional de suporte à autonomia repercutia-se em maiores níveis de satisfação e diversão com a prática desportiva, menores índices de abandono, e maior persistência por parte dos atletas (Ochinno et al., 2014; Ryan & Deci, 2007; Smith et al., 2016). Finalmente, o clima motivacional de orientação para a tarefa estava relacionado com maiores níveis de perceção de competências pelos atletas, melhores relacionamentos dentro do grupo, utilização de estratégias de coping mais

eficazes, e maiores níveis de satisfação e bem-estar (Duda & Balaguer, 2007; Keegan et al., 2014).

Em contraste, nas equipas em que foram observados maiores níveis de clima motivacional de orientação para o ego houve uma maior prevalência de pensamentos negativos e ansiedade relacionados com o rendimento, maior prevalência de desistência, comportamentos inadequados, menores níveis de motivação autónoma e a perceção de que a habilidade era o principal e mais importante elemento no contexto desportivo (Gutiérrez-García et al., 2019; Fenton et al., 2017; Solstad et al., 2018). Sobre o clima motivacional de treino controlador, as consequências negativas associadas foram menores níveis de motivação intrínseca, comportamentos inadequados, maior índice de abandono desportivo e uma menor satisfação e bem-estar dos atletas (Bartholomew, Ntoumanis & Thøgersen-Ntoumani, 2009; Harwood et al., 2015; Pelletier, Fortier, Vallerand & Briere, 2001; Sheridan et al., 2014). É válido destacar ainda que a ocorrência de altos níveis de um clima motivacional do tipo *empowering* não seriam capazes de impedir possíveis efeitos negativos gerados por um clima motivacional do tipo *disempowering* (Appleton & Duda, 2016).

O presente estudo

O presente estudo foi desenvolvido num clube português de futebol, no qual a divisão do escalão em equipa A (que compreende os melhores jogadores) e equipa B (incluindo os restantes) se dá desde as categoriais mais jovens; ou seja, não foi algo inédito para os atletas. No entanto, o ano referente ao escalão sub-14 (i.e., U14) é diferente, pois é o último em que ocorre essa separação, além de ela ser mais aberta e transparente. A divisão foi feita no início da época e não é fixa, de forma que muitos atletas podem “subir” ou “descer” de acordo com o desempenho e fatores associados. Estas decisões são tomadas em conjunto pelos três treinadores (um principal e dois adjuntos) de cada uma das equipas A e B, além do preparador de guarda-redes, que trabalhou com as duas equipas, totalizando sete treinadores. Apesar de treinarem ao mesmo tempo (i.e., em campos diferentes), a equipa A disputou o Campeonato Nacional U15 enquanto a equipa B competia no Campeonato Distrital U15. No final da época, praticamente metade do elenco foi dispensado, dentre eles a grande maioria da equipa B, para ficarem os atletas que formarão o escalão U15 da época seguinte.

Tal dinâmica influenciou visivelmente o modo de estar dos atletas, cenário que também estabeleceu um alto nível de competição e concorrência interna, elementos que podem ter contribuído com a motivação dos jogadores.

Neste contexto, reforça-se a importância do clima motivacional criado pelo treinador e suas implicações nos níveis motivacionais de indivíduos em contexto desportivo de alto rendimento (Duda, 2013), o presente estudo teve como objetivo medir os níveis motivacionais dos jogadores do escalão U14 e verificar o tipo de clima motivacional predominante percebido por eles. Foram comparados os níveis de motivação entre os jogadores das equipas A e B, assim como analisadas possíveis relações entre os tipos de clima motivacional e os níveis de motivação de todos os jogadores.

3.2. MÉTODO

PARTICIPANTES

A amostra foi constituída por 38 atletas do escalão U14 de futebol do clube. Todos nasceram no ano de 2008 (M = 13.5 ± 0.48) e eram do sexo masculino, 37 dos atletas eram de nacionalidade portuguesa e um era brasileiro. Dos 38, 19 eram atletas da equipa A e 19 da equipa B. Dos 19 de cada equipa, dois eram guarda-redes e os 17 restantes eram jogadores de linha. Todos os indivíduos tinham no mínimo cinco anos de experiência enquanto jogadores de futebol de formação.

INSTRUMENTOS

Para a avaliação do clima motivacional criado pelo treinador foi utilizada a versão adaptada para língua portuguesa do *Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire* - EDMCQ-C - (Oliveira et al., 2019). O instrumento é formado por 32 itens, respondidos de acordo com uma escala Likert de 5 pontos, sendo o 1 correspondente a “discordo totalmente” e o 5 a “concordo totalmente”. Os indivíduos devem responder os itens em relação aos seus treinadores. Os itens são divididos entre cinco fatores de primeira ordem, correspondentes aos cinco tipos de clima motivacional, e dois de segunda ordem, correspondentes aos dois conjuntos de clima motivacional: *empowering* ou *disempowering.* Em relação aos fatores de primeira ordem, estão presentes

a orientação para a tarefa (9 itens, e.g., “O meu treinador encoraja os jogadores a adquirirem novas habilidades”); orientação para o ego (7 itens, e.g., “O meu treinador presta mais atenção aos melhores jogadores”); suporte social (3 itens, e.g., “O meu treinador vê os jogadores como pessoas e não apenas como atletas”); suporte à autonomia (5 itens, e.g., “O meu treinador responde às perguntas dos jogadores integral e cuidadosamente”); e treino controlador (8 itens, e.g., “O meu treinador ameaça punir os jogadores para os ‘manter na linha’ durante o treino”).

Para a avaliação dos níveis de motivação e regulação dos atletas foi utilizado o *Self-Regulation Questionnaire*, em sua versão adaptada para a língua portuguesa, o Questionário de Autorregulação no Desporto (Fonseca & Bridlle, 1997). Os indivíduos devem responder aos itens através de uma escala Likert de 5 pontos, sendo 1 correspondente a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente” de acordo com a frase: “Eu pratico o meu desporto porque...”. Os 17 itens são divididos em cinco subescalas: regulação externa (4 itens, e.g., “Arranjo problemas se não o praticar”; regulação introjetada (4 itens, e.g., “Quero que o treinador pense em mim como um bom atleta”); regulação identificada (3 itens, e.g., “Quero aprender técnicas”); regulação intrínseca (3 itens, e.g., “Ele é divertido”); e desmotivação (3 itens, e.g., “Realmente sinto que estou a desperdiçar o meu tempo no meu desporto”).

As subescalas deste questionário podem ser combinadas para formar o *Relative Autonomy Index* (RAI; Deci & Ryan, 2000), recebendo um peso diferente conforme estão associadas a uma regulação autónoma ou externa. As subescalas de regulação intrínseca e identificada têm, respectivamente, peso 3 e 2, enquanto as subescalas de regulação introjetada, externa e desmotivação recebem, respectivamente, pesos -1, -2 e -3. Ao final, são somadas todas as subescalas de acordo com seus pesos, e quanto maior for o resultado, maiores serão os níveis de regulação autónoma, enquanto menores resultados correspondem a maiores serão os níveis de regulação externa. No presente estudo, os *scores* do RAI de cada equipa também serão calculados e analisados.

PROCEDIMENTOS

Questões Éticas

O estudo foi apresentado ao Diretor do Departamento de Psicologia de formação do clube, sendo posteriormente autorizado pelo Coordenador Técnico do escalão. Além disso, todos os procedimentos foram devidamente aprovados pela Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto (Anexo 1), já que se tratava, de indivíduos menores de idade. O nome dos atletas e do clube não foram divulgados em nenhum momento da investigação, no intuito de garantir a confidencialidade dos dados.

Recolha de dados

Após a autorização do Departamento Técnico e do Departamento de Psicologia da formação do clube, a proposta da investigação foi devidamente explicitada aos treinadores principais das equipas A e B, identificando seus possíveis benefícios. Posteriormente, foram combinados horários com os treinadores que melhor se encaixassem diante do cronograma/calendário das equipas. Cada um dos treinadores escolheu um dia da semana para que os atletas pudessem responder aos questionários, o que foi feito antes das sessões de treino. Portanto, foram dois momentos de aplicação, um com a equipa A e outro com a equipa B. Refere-se que no início do ano o clube coletou uma assinatura de autorização com os responsáveis de todos os jogadores do escalão, de forma que todos os atletas que responderam aos questionários estavam devidamente autorizados e aptos de participarem da investigação. Os grupos demoraram entre 20 e 35 minutos para responder aos dois questionários apresentados, procedimento que foi realizado em uma sala do clube, um ambiente quieto e sem interrupções. Os atletas foram rapidamente esclarecidos sobre os questionários e como respondê-los, relembrando que não existiam respostas “certas” ou “erradas”, mas que deveriam ser honestos e sinceros, e responder aos itens de acordo com as características do treinador principal da sua equipa. Ou seja, os atletas da equipa A responderam de acordo com o treinador principal da equipa A e os da B de acordo com o treinador principal da equipa B. As aplicações foram realizadas no final de abril de 2022, relativamente próximo do final da época.

Análise de dados

Inicialmente, foi realizado o teste de Shapiro-Wilk para verificar a normalidade da distribuição dos dados. Os resultados indicaram que a maioria dos fatores de interesse apresentaram distribuição não-normal, e por isso as análises foram realizadas utilizando testes não-paramétricos. Para verificar a existência de associações significativas entre o clima motivacional e os níveis de motivação, foram realizadas correlações de Spearman. Foram também testadas as diferenças de médias entre a equipa A e equipa B no que concerne ao clima motivacional e aos níveis de motivação entre os atletas utilizando o teste de comparação de médias *U* de Mann-Whitney. Os tamanhos de efeito das diferenças de média foram estimados utilizando o *d* de Cohen, para o qual o tamanho de efeito é compreendido como pequeno de 0.20 a 0.50, médio quando de 0.51 a 0.80 e grande quando maior que 0.80 (Cohen et al., 1988). Para ambas as análises os resultados foram considerados significativos quando $p<0,05$. Todas as análises foram conduzidas no software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 23.

3.3. RESULTADOS

Num primeiro momento, analisamos as estatísticas descritivas. Foram comparadas as médias das equipas A e B em todos os fatores de clima motivacional e de níveis de motivação entre atletas. Os resultados da comparação de médias estão apresentados no quadro 1.

Como se pode verificar no quadro 1, no que respeita ao tipo de clima motivacional, os jogadores da equipa A e B percepcionaram uma predominância do clima motivacional do tipo *empowering*, com baixos níveis de perceção do clima motivacional do tipo *disempowering*. Não foram encontradas diferenças significativas entre os índices de *empowering* e *disempowering* das equipas A e B.

Quanto aos fatores motivacionais relacionados ao clima motivacional, que no presente estudo constituem os subfatores dos climas motivacionais de *empowering* e *disempowering,* o fator de orientação para tarefa obteve altos scores em ambas as equipas, com médias superiores percepcionadas pelos jogadores da equipa A. No entanto, não foram encontradas diferenças

significativas entre os dois grupos. O mesmo ocorre com os fatores suporte à autonomia e suporte social, na qual os jogadores das duas equipas apresentaram altos níveis, com médias levemente maiores para os da equipa A, porém sem apresentarem diferenças significativas em comparação aos da equipa B.

Em relação à orientação ao ego, ambas as equipas apresentaram baixos scores e obtiveram o mesmo índice, de forma que não houve diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

Ainda sobre os fatores motivacionais do clima motivacional, no fator treino controlador, apesar de os atletas de ambos os grupos percepcionarem baixos níveis, os jogadores da equipa A apresentaram um score levemente maior do que os da equipa B, sem diferenças significativas.

Relativamente aos níveis de motivação dos atletas, os jogadores da equipa A obtiveram scores maiores nos itens Regulação introjetada e Desmotivação, enquanto os jogadores da equipa B apresentaram maiores índices de Regulação externa, Regulação identificada e Regulação intrínseca. Em todos esses fatores, as diferenças encontradas não foram estatisticamente significativas. Finalmente, sobre os índices do RAI, os jogadores da equipa B apresentaram níveis maiores do que os da equipa A, apesar dessa diferença não ser significativa.

Quadro 1. *Comparação de médias das equipas A e B nos fatores de clima motivacional e de níveis de motivação entre atletas.*

	Grupos	N	M	DP	*p*	*d*
Orientação para tarefa	A	19	**4.36**	0.33	0.223	0.51
	B	19	4.14	0.51		
Suporte à autonomia	A	19	**4.31**	0.49	0.354	0.29
	B	19	4.17	0.46		
Suporte Social	A	19	**4.28**	0.59	0.354	0.28
	B	19	4.12	0.55		
Orientação ao ego	A	19	2.52	0.68	0.977	0.00
	B	19	2.52	0.87		
Treino Controlador	A	19	**2.72**	0.52	0.212	0.50
	B	19	2.43	0.64		
Empowering	A	19	**4.31**	0.38	0.123	0.47
	B	19	4.14	0.35		

Disempowering	A	19	**2.62**	0.57	0.583	0.23
	B	19	2.47	0.70		
Regulação Externa	A	19	1.70	0.81	0.795	0.14
	B	19	**1.82**	0.91		
Regulação Introjetada	A	19	**3.82**	0.79	0.773	0.10
	B	19	3.72	1.13		
Regulação Identificada	A	19	4.65	0.51	0.644	0.40
	B	19	**4.81**	0.26		
Regulação Intrínseca	A	19	4.35	0.71	0.665	0.03
	B	19	**4.37**	0.87		
Desmotivação	A	19	**1.61**	0.92	0.418	0.40
	B	19	1.30	0.59		
Relative Autonomy Index -RAI	A	19	18.33	3.62	0.863	0.19
	B	19	**18.97**	2.95		

Nota. M = Média; DP = Desvio Padrão. As maiores médias por fator estão em negrito.

A análise das correlações entre todos os fatores de clima motivacional e os fatores de níveis de motivação entre atletas, apresentadas no quadro 2, indicaram que os fatores orientação para tarefa, orientação ao ego, treino controlador e *disempowering* não apresentaram correlações significativas com nenhum dos fatores de motivação dos atletas. As maiores correlações foram observadas entre o *Relative Autonomy Index* e o suporte à autonomia e o *Relative Autonomy Index* e o *empowering*. No entanto, outras correlações significativas foram observadas. Suporte à autonomia, além da associação com o *Relative Autonomy Index*, também apresentou associação negativa com regulação externa, e associação positiva com regulação intrínseca. Suporte social apresentou correlações significativas com a maioria dos fatores de motivação dos atletas, com exceção da regulação introjetada e desmotivação. De forma similar ao fator suporte social, o fator *empowering* também apresentou correlações significativas com a maioria dos fatores de motivação dos atletas, com exceção da regulação introjetada e desmotivação. O fator do clima motivacional do tipo *disempowering* esteve significativamente associado aos fatores orientação ao ego e treino controlador.

Quadro 2. *Correlação entre os fatores de clima motivacional e os fatores de níveis de motivação entre atletas.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Orientação p/ Tarefa												
2. Suporte à autonomia	.36*											
3. Suporte Social	.38*	.44**										
4. Orientação ao Ego	-.21	-.24	.01									
5. Treino Controlador	.01	-.03	.03	.72**								
6. Empowering	.65**	.76**	.85**	-.19	-.02							
7. Disempowering	-.11	-.17	.03	.94**	.90**	-.13						
8. Regulação Externa	-.18	-.41*	-.41*	.09	.02	-.46**	.08					
9. Regulação Introjetada	.09	.09	-.26	-.11	-.12	-.09	-.10	,50**				
10. Regulação Identificada	.26	.24	.43**	-.01	-.05	.40*	-.02	.07	.21			
11. Regulação Intrínseca	.19	.58**	.41**	-.27	-.12	.50**	-.20	-.24	.25	.44**		
12. Desmotivação	-.02	-.16	-.24	.05	.15	-.17	.10	.51**	.25	-.24	-.25	
13. Relative Autonomy Index	.27	.59**	.52**	-.22	-.11	.59**	-.18	-.56**	-.05	.53**	.83**	-.55**

Nota. *p < .05; **p< .01. As correlações entre os fatores de clima motivacional de os fatores de motivação dos atletas – estão marcados em cinza.

3.4. DISCUSSÃO

O objetivo geral do presente estudo foi verificar o tipo de clima motivacional predominante percebido pelos jogadores do escalão U14, assim como os subfatores relacionados ao clima motivacional e medir seus níveis motivacionais. Foram comparadas as médias dos níveis de motivação entre os jogadores das equipas A e B e finalmente analisadas possíveis relações significativas entre os tipos de clima motivacional e os níveis de motivação dos jogadores.

No que respeita à análise das estatísticas descritivas, os altos níveis de perceção de um clima motivacional do tipo *empowering* por parte dos jogadores das duas equipas pode significar que suas NPB's estão sendo devidamente supridas (Duda, 2013). Quando os jogadores percecionam essa satisfação adequada das competências, autonomia e relacionamentos, a tendência é que os níveis do clima motivacional do tipo *empowering* sejam mais altos do que os de *disempowering* (Castillo-Jiménez et al., 2017), o que foi de encontro ao presente estudo. Isto pode estar relacionado com o princípio de que os treinadores das equipas A e B possuem uma boa capacidade de fornecer

feedbacks adequados, de promover um bom ambiente de grupo, garantir suporte emocional e direcionar o foco para o processo.

Além disso, os elevados índices de clima motivacional do tipo *empowering* podem ser em parte explicados pelos altos níveis de orientação para a tarefa que os jogadores de ambas as equipas apresentaram. Estudos indicam que em um ambiente de orientação para a tarefa, onde o trabalho em grupo é privilegiado e o foco é no processo e não somente no resultado, os jogadores tendem a apresentar maiores níveis de satisfação pessoal, maior perceção de suas competências e maiores índices de motivação intrínseca (Appleton et al., 2016; Harwood et al., 2015). Portanto, diante dos resultados encontrados sobre a orientação para a tarefa, podemos supor que os treinadores do escalão se preocupam em propiciar um ambiente de treino onde seja valorizado o processo, a maestria na execução, e não somente o resultado.

Outro elemento que contribui para altos índices do clima motivacional do tipo *empowering* é uma perceção elevada dos níveis de suporte social fornecido pelos treinadores (Duda & Balaguer, 2007). A preocupação com os valores pessoais dos jogadores e não apenas com fatores desportivos é um exemplo de elemento que representa o suporte social dado pelos treinadores e que aparentemente foi encontrado pelos jogadores das equipas A e B. Quando esse suporte social se dá de forma adequada, os atletas tendem a apresentar maiores níveis de motivação intrínseca (Smith et al., 2016).

Sobre o suporte à autonomia, que também contribui para altos níveis de clima motivacional do tipo *empowering*, podemos supor que os treinadores das equipas A e B têm a capacidade de trabalhar a questão da responsabilização de seus jogadores, de forma que eles possuem voz ativa e conseguem contribuir com suas opiniões e ideias sobre treinos e jogos. Nesse tipo de ambiente mais democrático, a figura do treinador não se apresenta como um líder autoritário e que está sempre com a razão, mas como um personagem que sabe levar em consideração as diferentes visões e compreensões de seu grupo, fator que contribui ainda mais para a autonomia de seus jogadores (Ruiz et al., 2016).

Sobre os elementos relacionados ao clima motivacional do tipo *disempowering* e seus subfatores (orientação para o ego e treino controlador)

observamos que os índices desses itens foram menores que os níveis dos fatores de empowering. Uma baixa perceção de um ambiente de treino controlador diz respeito a um cenário onde o treinador não é demasiadamente coercitivo e opressor, sem que haja a ocorrência de feedback inapropriados e punitivos, que geralmente causam ansiedade e emoções negativas nos jogadores (Bartholomew et al., 2010). Dessa forma, podemos supor que os treinadores das equipas A e B não apresentam um comportamento demasiado controlador, o que também está relacionado a maiores níveis de suporte à autonomia e suporte social.

Baixos níveis de orientação para o ego podem ser explicados por uma maior orientação voltada para a tarefa por parte dos treinadores, conforme também foi verificado nos resultados. Em vez do uso de comparações públicas entre o desempenho dos atletas, o que causa exposição negativa e que pode exacerbar a competitividade interna e a pressão sentida pelos jogadores (Smith et al., 2016), podemos partir do princípio de que esses comportamentos não são comumente praticados pelos treinadores, que priorizam a orientação na tarefa. Portanto, pela apresentação de baixos níveis dos subfatores do clima do tipo *disempowering* (orientação ao ego e treino controlador) podemos explicar os baixos níveis percepcionados ao clima motivacional do tipo *disempowering* por parte dos jogadores de ambas as equipas.

Em relação aos fatores e subfatores do clima motivacional, não foram encontradas diferenças significativas entre as equipas A e B, apesar de parecer existir uma tendência para a equipa A apresentar maiores médias, com exceção da orientação ao ego. Não foram encontrados artigos que comparassem objetivamente as diferentes perceções do clima motivacional entre jogadores de uma equipa A e B. Um estudo de Vasconcellos-Raposo, Moreira e Teixeira (2013) buscou comparar o clima motivacional de atletas de handebol de acordo com o escalão competitivo, anos de prática, anos de presença na equipa e posição competitiva. Os resultados demonstraram existir diferenças significativas nos níveis de orientação para a tarefa entre os escalões, de forma que os atletas sénior apresentaram maiores médias de orientação para tarefa e menores de orientação para o ego em comparação com atletas de escalões mais

jovens. Os fatores anos de prática, anos no clube e a posição competitiva não apresentaram influência significativa na orientação motivacional dos jogadores.

Relativamente aos níveis de motivação dos atletas, os jogadores da equipa A obtiveram scores maiores nos itens Regulação introjetada e Desmotivação, enquanto os jogadores da equipa B apresentaram maiores índices de Regulação externa, Regulação identificada e Regulação intrínseca. Em todos esses fatores, as diferenças encontradas não foram estatisticamente significativas.

Um estudo de Souza Filho, Albuquerque, Costa, Diniz e Costa (2018) comparou os níveis de motivação de atletas de futebol de uma categoria U20 de acordo com os minutos jogados pelos jogadores. Aqueles atletas que tinham mais tempo de jogo em partidas oficiais apresentaram maiores índices de motivação intrínseca e de autodeterminação, enquanto os atletas com baixo tempo jogado apresentaram maiores índices de desmotivação em relação aos primeiros. Se fôssemos contabilizar o tempo de jogo apenas em relação aos jogos da equipa A, de forma que os atletas que compõem a equipa A tivessem maior tempo de jogo do que os da equipa B, essa tendência não seria encontrada no presente estudo, visto que os jogadores da equipa A apresentaram maior nível de desmotivação e menores níveis de motivação intrínseca. Estes consequentemente contribuem para os menores índices do RAI (fórmula que leva em conta os diferentes tipos de motivação, quanto maior for seu resultado, mais intrinsecamente são motivados os atletas).

Uma possível explicação para esses fatores pode ser o momento de aplicação do questionário, no qual os jogadores da equipa A já não estavam mais em um período de competições oficiais, apenas torneios amigáveis. A equipa B ainda estava a brigar pelo título no Campeonato Distrital, de forma que tal cenário pode ter influenciado os níveis motivacionais das equipas. Diante de tal cenário, a falta de competições oficiais pode ter causado essa maior desmotivação nos atletas da equipa A, assim como uma menor motivação intrínseca.

Quanto às correlações, não foram encontradas correlações significativas entre os fatores orientação para tarefa, orientação para o ego, treino controlador e *disempowering* com os diferentes níveis de regulação da motivação dos

jogadores. Em relação aos dois primeiros, conceitos estabelecidos pela TOR (Nicholls, 1984) e implementados no modelo do clima motivacional criado pelo treinador (Duda et al., 2013), estudos empíricos demonstram que a orientação para a tarefa estava associado com uma maior perceção de competência, melhores estratégias de enfrentamento e maiores níveis de bem-estar (Duda & Balaguer, 2007; Keegan et al., 2014), enquanto a orientação para o ego estava associado com maiores níveis de ansiedade e comportamentos indesejados, assim como menores níveis de motivação intrínseca (Gutiérrez-García et al., 2019; Solstad et al., 2018). No entanto, essas tendências não foram encontradas de maneira significativa no presente estudo. Uma possível interpretação desse fator pode ser de que, como a perceção dos elementos do clima motivacional criado pelo treinador é subjetiva, cada um dos jogadores tem sua própria compreensão sobre os aspetos motivacionais que os treinadores desenvolvem em contexto desportivo, de forma que esse padrão pode variar muito dentro da mesma equipa.

Em relação à ausência de correlações significativas entre o treino controlador e *disempowering* e os diferentes níveis de regulação da motivação dos jogadores, podemos dizer que estes resultados não vão de encontro com alguns estudos publicados (Harwood et al., 2015; Pelletier et al., 2001). Estes demonstraram que o treino controlador propicia consequências negativas como comportamentos inadequados, maior abandono desportivo e menores níveis de motivação intrínseca. Uma possível interpretação para a ausência de correlações significativas entre estes elementos citados pode ser de que os jogadores das equipas A e B já estejam de certa forma acostumados e adaptados aos possíveis comportamentos controladores por parte de seus treinadores, por mais que esse item tenha apresentado baixos níveis. Dessa forma, tais atitudes e estratégias mais coercitivas dos treinadores podem não impactar significativamente os níveis de motivação dos jogadores.

Sobre o clima motivacional de treino controlador, as consequências negativas associadas foram menores níveis de motivação intrínseca, comportamentos inadequados, maior índice de abandono desportivo e uma menor satisfação e bem-estar dos atletas (Bartholomew, Ntoumanis &

Thøgersen-Ntoumani, 2009; Harwood et al., 2015; Pelletier, Fortier, Vallerand & Briere, 2001; Sheridan et al., 2014).

Sobre as correlações que apresentaram um valor estatisticamente significativo, destacaram-se as observadas entre o clima motivacional de suporte à autonomia com o RAI e com o fator da regulação intrínseca, assim como do *empowering* com o RAI. De acordo com Ryan e Deci (2000), o RAI é um índice que permite verificar o predomínio de uma regulação de motivação mais autónoma (mais voltada para o polo intrínseco do *continuum* motivacional) ou uma motivação mais controlada (mais voltada para o polo extrínseco do *continuum* motivacional). Quanto maiores forem os níveis do RAI, mais autónomos serão os tipos de regulação, e quanto menores, mais controlados, ou seja, mais extrínsecos. Portanto, sobre as correlações significativas e positivas dos fatores suporte à autonomia e *empowering* com o RAI, pode afirmar-se que elas corroboram uma série de estudos empíricos sobre o clima motivacional e vão de encontro com as premissas básicas dessa teoria (Duda, 2013; Harwood et al., 2015).

Com efeito, diversas investigações demonstraram já a associação positiva do suporte social com a motivação intrinsecamente regulada, bem como com maiores índices de satisfação e diversão com a prática desportiva (Ochinno et al., 2014; Ryan & Deci, 2017; Smith et al., 2016). Ao mesmo tempo, o suporte à autonomia apresentou uma associação negativa com a regulação externa, o que vai ao encontro dos princípios teóricos de Ryan e Deci (2007), já que a regulação intrínseca e a externa se estabelecem como polos opostos dentro do *continuum* de regulação motivacional. Em termos práticos, podemos interpretar esse fator da seguinte forma: aqueles atletas que têm uma maior perceção de autonomia em relação aos seus treinadores, melhor satisfazendo parte de suas NPB's, apresentariam, consequentemente, maiores índices de motivação intrínseca. Como a motivação intrínseca possui uma associação negativa com a motivação extrínseca (regulação externa), quanto maior for o suporte à autonomia, maiores seriam os níveis de motivação intrínseca e menores de motivação extrinsecamente regulada.

De forma relacionada, um conjunto de estudos demonstrou que o *empowering* (que também abrange o suporte à autonomia) estava associado a

maiores índices de motivação intrínseca, melhor qualidade das relações no grupo, menor chance de abandono das modalidades desportivas e uma menor perceção de ameaça por parte do atletas (Ayadin & Sari, 2021; Castillo-Jiménez et al., 2017; Clancy et al., 2017; Fenton et al., 2017; Zourbanos et al., 2016). Em nosso estudo, este fator apresentou associações significativas com a maioria dos tipos de regulação da motivação dos atletas, com exceção da regulação introjetada e da desmotivação. Na mesma linha, o suporte social (componente do clima motivacional de *empowering*) apresentava correlações positivas significativas com todos os tipos de regulação da motivação, exceto a regulação introjetada e desmotivação.

No seu conjunto estes resultados não podem ser considerados surpreendentes, visto que, de acordo com os fundamentos do clima motivacional (Duda & Balaguer, 2007), um predomínio do clima motivacional de *empowering* tem como consequências a satisfação das NPB's (Ryan & Deci, 2000) e maior predomínio de regulação autónoma da motivação, na qual não se incluem a regulação introjetada e a desmotivação. Adicionalmente, uma série de estudos demonstraram uma associação do suporte social com maiores níveis de motivação autónoma e bem-estar, assim como maior satisfação com a performance e melhores níveis de autoconfiança pelos atletas (DeFreese & Smith, 2013; Harwood et al., 2015; Rhind et al., 2011). Regista-se ainda o facto de o *empowering* ter também apresentado uma associação negativa com a regulação externa, o que suporta a essência do *continuum* de regulação da motivação.

Assim, globalmente, podemos afirmar que os subfatores do clima motivacional de *empowering* suporte à autonomia e suporte social (mas não a orientação para a tarefa) apresentaram resultados que vão ao encontro de uma série de investigações sobre o tema, no sentido de que estiveram associados e contribuíram para maiores níveis de motivação autónoma, os quais, em diversos estudos são associados ao bem-estar, assim como melhores relações dentro da equipa e uma maior chance de permanência no contexto desportivo (Appleton & Duda, 2016; Clancy et al., 2017; Duda & Balaguer, 2007). Aqueles fatores relacionados ao clima motivacional de *disempowering* relativos à orientação para o ego e treino controlador não apresentaram correlações significativas com os

tipos de regulação da motivação. Apesar disso, é saliente destacar que altos níveis de *empowering* poderiam não ser suficientes para impedir os efeitos negativos gerados por um clima de *disempowering* (Appleton & Duda, 2016). No caso de nosso estudo, os jogadores percecionavam maiores níveis de *empowering* do que *disempowering*, o que reflete um predomínio de um clima motivacional positivo em ambos os grupos.

Apesar de estes resultados carecerem de mais investigações, uma vez que como referimos, as diferenças encontradas não se revelaram estatisticamente significativas, parecem sugerir que, de uma forma geral, não é possível afirmar que os atletas da equipa A eram mais intrinsecamente motivados que os da equipa B. Reafirma-se que uma possível explicação para esse achado pode surgir do momento da aplicação dos questionários, visto que os atletas da equipa A já não estavam mais a competir oficialmente, enquanto os da equipa B ainda tinham chances de passar à segunda fase de sua competição. Além disso, alguns atletas ainda tinham esperanças de ficar para a equipa A no final da época, o que pode ter contribuído positivamente nos níveis de motivação do grupo, ou pelo menos de alguns jogadores em específico.

CONCLUSÕES

As principais conclusões do estudo demonstram que os jogadores das equipas A e B percepcionam o clima motivacional criado pelos seus treinadores como predominantemente do tipo *empowering*, em detrimento de um clima do tipo *disempowering*, visto que foram apresentados altos níveis do primeiro e baixos níveis do segundo para ambas as equipas. Podemos supor que o conjunto de estratégias, comportamentos e relações dos treinadores acaba por satisfazer adequadamente as NPB's dos atletas, de uma forma geral. Houve uma tendência da equipa A de apresentar médias levemente maiores em relação aos fatores do clima motivacional, mas essas diferenças não foram significativas quando comparadas aos da equipa B.

Sobre os níveis de motivação dos atletas e o RAI, não foram encontradas diferenças significativas entre ambas as equipas, de forma que não podemos supor que um grupo seja mais intrinsecamente ou extrinsecamente motivado do que o outro. Houve uma tendência de uma maior média de regulação intrínseca

por parte dos atletas da equipa B, enquanto a equipa A apresentou maiores níveis de desmotivação, ainda que muito próximos do segundo grupo.

Sobre as correlações analisadas, verificou-se a ocorrência de associações positivas entre o clima motivacional do tipo *empowering* com a regulação intrínseca, com o fator de suporte à autonomia, suporte social e com o RAI. Já o clima motivacional do tipo *disempowering* esteve associado com os fatores do treino controlador e orientação para o ego. Ambas as associações foram de encontro com as premissas básicas da teoria de Duda (2013), que afirma que quanto maiores forem os níveis de clima motivacional do tipo *Empowering*, maiores os níveis de seus subfatores (suporte social, suporte à autonomia e orientação para a tarefa) e maiores os índices de regulação interna (motivação intrínseca). Da mesma forma, o clima motivacional do tipo *disempowering* esteve relacionado com seus subfatores (treino controlador e orientação para o ego), além da regulação externa (motivação extrínseca).

Como foi anteriormente referido, os questionários foram aplicados somente em um momento da época, estando as equipas estavam em momentos competitivos distintos. Isso pode ter influenciado os resultados dos questionários pelo que, em futuras investigações, é aconselhável a aplicação dos questionários em pelo menos dois momentos da época desportiva, como o início e o fim, ou em períodos semelhantes para as duas equipas, em termos de competições oficiais. Além disso, por se tratar de um estudo de caso do escalão U14, o número de jogadores foi bastante reduzido, a contar com 38 atletas, 19 de cada equipa. Para o futuro seria relevante ampliarmos tal número, de forma a incluir escalões de outras idades ou, então, de outros clubes.

Por último, refira-se que Smith et al. (2016) apontam para a importância da combinação de diferentes metodologias científicas, de modo a coletar informações de diferentes personagens do ambiente desportivo, e, assim, se chegar a uma visão mais complexa e integral sobre o tema analisado. A aplicação de entrevistas semiestruturadas com os treinadores, ou com os próprios jogadores, além da utilização de instrumentos de observação, que poderiam ser preenchidos por outros profissionais da equipa técnica (e.g., psicólogos do desporto), poderiam ser elementos que contribuíssem para uma análise mais rigorosa e multidimensional.

CAPÍTULO 4

ESTUDO 2 (QUALITATIVO)

"Um estudo qualitativo sobre o clima motivacional criado pelo treinador e sua influência na motivação de jogadores de futebol U14"

4. ESTUDO 2 –

4.1. INTRODUÇÃO

A motivação em cenário de alta competição é um dos temas mais relevantes e explorados por investigadores e profissionais das áreas das ciências do desporto (Clancy et al., 2017; Ennis, 2017; Lacerda et al., 2021). Dentre os fatores a ela associados, estão presentes os elementos que contribuem para a adesão e permanência de indivíduos em diferentes modalidades, bem como para a influência na maneira como os atletas treinam e nas relações interpessoais em contexto de desporto. Como consequência, tais aspetos também influem no bem-estar, habilidades de enfrentamento e no rendimento desportivo (Weinberg & Gould, 2017). Appleton e Duda (2016) sugerem que o treinador se constitui como um dos principais agentes responsáveis pela promoção e manutenção da motivação, em grande parte devido ao conjunto de fatores que formam o ambiente de treino (e.g., a estrutura e relações dentro do grupo). Tais elementos constituirão o clima motivacional criado pelo treinador (Duda & Balaguer, 2007).

Dentre as diversas teorias desenvolvidas sobre a motivação para a prática de desporto dois modelos sociocognitivos receberam grande destaque na literatura: a TOR (Nicholls, 1984) e a TAD (Deci & Ryan, 2007). Estas duas correntes teóricas foram de certa forma unidas por Duda (2013), que desenvolveu a noção do clima motivacional criado pelo treinador.

A TOR explicita que os indivíduos são orientados pelos seus objetivos de realização, que levam em consideração características particulares, contextuais e relacionais. Segundo esta teoria, existem três fatores capazes de influenciar a motivação de um sujeito: os objetivos de realização, a perceção de capacidade e os comportamentos de realização (Nicholls, 1984). Para o presente estudo, interessam-nos os dois tipos de orientação para os objetivos de realização: a orientação para o ego, que diz respeito a uma avaliação do desempenho a partir do resultado e de comparações com os resultados dos outros; e a orientação para a tarefa, que se reflete em uma avaliação a partir da realização com maestria da tarefa e uma comparação autorrefenciada (Ntoumanis, 2001).

Um dos níveis de análise da TOR é justamente o nível contextual, de onde surgiu a ideia de clima motivacional (Nicholls, 1984). Tal elemento será influenciado pelas características pessoais dos sujeitos, pelo ambiente e pelas relações, de forma a determinar a motivação. Destaca-se aqui a importância primordial do treinador, mas também da família e amigos (Duda & Balaguer, 2007).

De acordo com a TOR, existem dois tipos de clima motivacional, justamente relacionados com os dois tipos de orientação para os objetivos (Duda, 2013). O clima motivacional de orientação para a tarefa privilegia o trabalho coletivo, a importância de todos no grupo e uma avaliação baseada na evolução dos próprios sujeitos, sem compará-los entre si. Diversos estudos empíricos demonstraram que a prevalência de um orientação para a tarefa induz maiores níveis de satisfação pessoal e social, maior perceção de competências e maiores níveis de motivação autónoma e bem-estar (Duda & Balaguer, 2007; Clancy et al., 2017; Harwood et al., 2015;). O clima motivacional de orientação para o ego, no entanto, está relacionado com um contexto em que se privilegia a competição interna entre os atletas, com um foco maior no resultado do que na realização. Esse tipo de clima também contribui para *feedbacks* negativos por parte dos treinadores, pois existe a ideia de que a habilidade e o resultado são os elementos mais importantes para os atletas (Duda, 2013). Equipas e atletas que treinam em ambientes onde prevalece esse clima apresentaram maiores índices de ansiedade e mal-estar, dificuldades de enfrentamento, comportamentos indesejados, amotivação e abandono do desporto (Harwood et al., 2015).

A TAD, elaborada por Deci e Ryan (1985), foi desenvolvida para expandir uma noção dicotómica sobre o conceito de motivação que havia então se estabelecido, de forma a opor os aspetos intrínsecos e extrínsecos dos sujeitos para a motivação. Através de seis microteorias, os autores buscaram uma visão mais complexa e integral sobre a motivação em contexto desportivo (Ryan & Deci, 2017), apresentando um *continuum* motivacional com diferentes níveis de regulação da motivação (amotivação, regulação externa, regulação introjetada, regulação identificada, regulação integrada e, finalmente, a regulação interna, referente à motivação intrínseca) (Ryan & Deci, 2017).

A regulação introjetada é identificada como parcial em relação aos regulamentos externos, de forma que estes não estão integrados ao self. O contexto, nesse caso, ainda não propiciaria ao indivíduo uma maior integração ao self. (Williams & Deci, 2004). A regulação identificada ainda é parcial à internalização dos regulamentos externos, porém estes mais integrados do que na regulação introjetada, o que leva com que o indivíduo se comporte a partir de sentimentos de culpa, vergonha, raiva (Deci & Ryan, 2000). A regulação integrada conta com a internalização e integração, por parte do sujeito, dos regulamentos externos, que passam a fazer parte de seu self, a ir de encontro com seus valores pessoais (Appel-Silva, Wendt & Argimon, 2010).

Finalmente, no outro extremo do *continuum* estaria a motivação intrínseca, que teoricamente seria a mais desejada, pois relaciona-se com o prazer em fazer, não necessitando de fatores externos para promover a motivação (Hagger & Chatzisarantis, 2007). Os valores são internalizados e integrados com os valores do indivíduo, de forma que o comportamento é intencional e a realização de determinada ação traz prazer, satisfação (Appel-Silva et al., 2010).

Sobre a TAD, importa ainda dizer que existem três elementos essenciais do contexto que serão também determinantes para a motivação e bem-estar dos sujeitos. Essas são as três NPB's de autonomia, competência e relacionamento. Se estas forem positivamente supridas, a tendência é que os indivíduos tenham maiores níveis de bem-estar, rendimento desportivo e motivação intrínseca (Deci & Ryan, 2000). A figura do treinador é determinante para a criação de um clima motivacional que satisfaça essas NPBs (Duda, 2013).

De acordo com os pressupostos da TAD, existem três tipos de clima motivacional: suporte à autonomia, suporte social e o de controlo (Ryan & Deci, 2017). O primeiro caracteriza-se como um ambiente onde a relação treinador-jogador é positiva e respeitosa, de forma que o treinador leva em consideração e dá abertura para seus atletas exporem suas opiniões. O segundo relaciona-se com a promoção de *feedbacks* positivos e assertivos, e com uma preocupação do treinador com o lado humano dos atletas (Mageau & Vallerand, 2003). O terceiro diz respeito a um ambiente de controlo excessivo por parte do treinador, capaz de gerar altos níveis de pressão e ansiedade nos atletas (Ryan & Deci,

2017). Enquanto os dois primeiros estão relacionados com maiores níveis de bem-estar e motivação intrinsecamente regulada, o último associa-se com maiores níveis de ansiedade e menor motivação autónoma, já que as NPBs não estariam sendo devidamente supridas (Clancy et al., 2017; Ruiz et al., 2016,).

Diante do destaque dos dois modelos sociocognitivos acima explicitados, que reforçam a ideia da importância do treinador como responsável pelo clima motivacional, foi elaborada uma nova teoria (Duda, 2013), que, de certa forma, faz uma síntese desses dois modelos fundamentais, a utilizar um modelo multidimensional e hierárquico para a classificação dos climas motivacionais, oriundos da TOR e da TAD, como os *empowering* ou *disempowering.* Portanto, estariam abrangidos no clima motivacional de *empowering* os climas de orientação para a tarefa (TOR), de suporte à autonomia e suporte social (TAD). O clima motivacional de *disempowering* abriga os climas de orientação para o ego (TOR) e treino controlador (TAD) (Appleton & Duda, 2016), como visto na Figura 1.

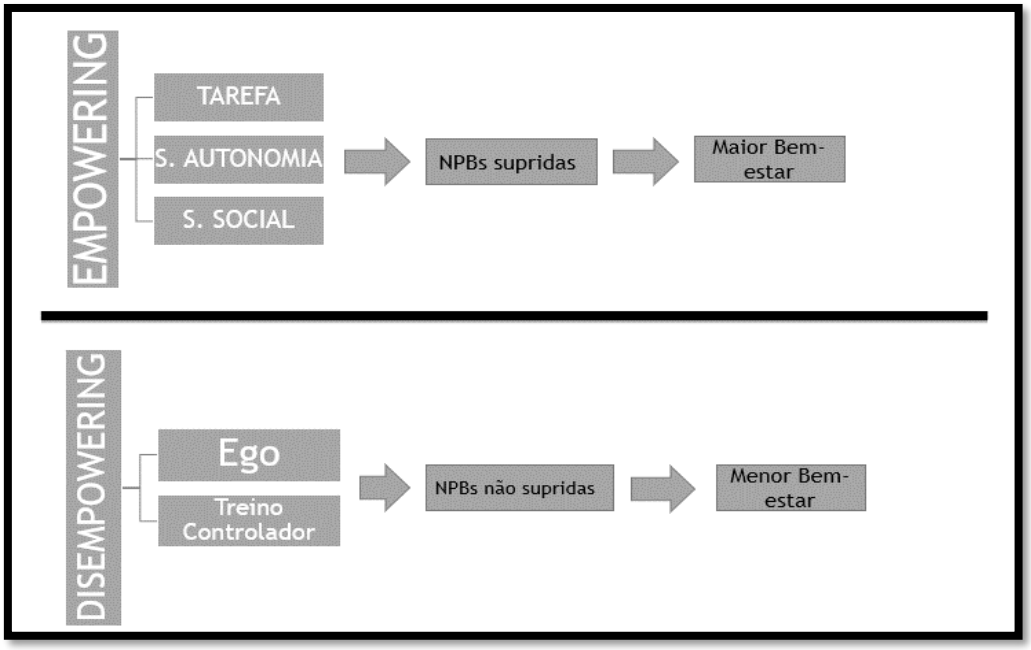


Figura 1 – Clima Motivacional - *empowering e disempowering* (Duda, 2013).

Estudos empíricos quantitativos demonstraram que uma prevalência de um clima motivacional do tipo *empowering* contribui para maiores níveis de motivação intrínseca, maiores níveis de bem-estar, relações positivas dentro do grupo, e menor perceção de ameaça (Ayadin & Sari, 2021; Castillo-Jiménez et

al., 2017; Fenton et al., 2017; Gutiérrez-Garcia et al., 2017; Smith et al., 2016; Solstad et al., 2018; Zourbanos et al., 2016). Apesar disso, verificou-se que altos índices de *empowering* não são suficientes para prevenir as consequências negativas do clima motivacional de *disempowering*, como comportamentos indesejáveis, dificuldades de enfrentamento, maiores níveis de ansiedade e menores níveis de motivação intrínseca e bem-estar (Appleton & Duda, 2016; Clancy et al., 2017, Harwood et al., 2015)

Em relação às investigações qualitativas sobre o tema, foram encontrados dois artigos que buscaram avaliar o impacto e a eficácia de um programa de formação para treinadores sobre o clima motivacional (Larsen et al., 2015; Søvik et al., 2016) - o *Empowering Coaching*TM -, desenvolvido pela mesma autora da perspectiva do *empowering* e *disempowering* (Duda et al., 2013). Este programa demonstrou consequências positivas para treinadores de alto rendimento e em contexto de formação desportiva, principalmente para os treinadores com maior experiência prática. Os profissionais passaram a ter uma maior preocupação em satisfazer as NPB's de seus atletas, contribuindo para uma experiência positiva no desporto e intenção de permanência a longo prazo, elementos que vão ao encontro de um clima motivacional de *empowering* (Harwood et al., 2015).

Por outro lado, Keegan e seus colegas (2014) deram um maior enfoque ao papel dos agentes sociais presente em contexto desportivo de formação, ao estudarem a responsabilidade dos treinadores, pais e colegas de equipa na promoção de elementos que propiciam um clima motivacional de *empowering*, como o suporte à autonomia e o suporte social (Keegan et al., 2009; Keegan et al., 2014). Sobre os treinadores, a forma de estar no treino, o fornecimento adequado de *feedbacks*, a maneira de liderar e a utilização de estratégias pré-competitivas, foram citados como fatores que contribuem para a motivação dos atletas e para um clima de *empowering*. Os pais dos atletas foram retratados como personagens essenciais para o suporte emocional e social dos praticantes.

Já Hodge et al. (2014) apresentaram um estudo de caso com a equipa profissional de rugby da Nova Zelândia, tendo explorado as estratégias e consequências positivas do clima motivacional criado pelos treinadores do grupo que se sagrou campeão mundial em 2011. Entre outros aspetos, foram destacados a orientação dos atletas em processos de liderança, a adoção de

objetivos de grupo, *feedbacks* autorreferenciados e a necessidade de o treinador possuir uma certa inteligência emocional adequada. Mais recentemente, Carroll e Allen (2021) trouxeram a compreensão de que, para melhor auxiliar os treinadores a desenvolverem um clima motivacional positivo é preciso conhecer melhor o lado humano dos profissionais, defendendo que os antecedentes de um clima de suporte à autonomia ou social estavam associados às experiências de vida do treinador. Allen e Cooper (2020) reforçaram, nos resultados de uma investigação multi-método sobre o clima motivacional, a importância do suporte social como uma característica preponderante para amenizar possíveis efeitos negativos de um controlo excessivo dos treinadores.

Em contraste, um estudo de Saarinen et al. (2019) identificou consequências negativas de um clima motivacional de *disempowering* em atletas-estudantes finlandeses, concluindo que a alta incidência da orientação para o ego, o treino controlador e o pouco suporte social dado pelos treinadores fizeram com que os indivíduos se sentissem desencorajados em relação às suas atividades acadêmicas. Esta investigação demonstrou assim que as consequências negativas de tal clima podem ultrapassar o cenário desportivo e abranger outras áreas da vida dos atletas.

A investigação qualitativa permite investigar processos e crenças através da exploração de narrativas, experiências pessoais e linguagem. Os seus resultados podem informar e melhorar as decisões em matéria de cuidados de saúde, fornecendo informações sobre as percepções, crenças, experiências e comportamentos das pessoas, e aumentar as análises quantitativas de dados de eficácia. Os resultados da investigação qualitativa podem informar os interessados sobre facilitadores e obstáculos ao exercício, motivação e aderência, a influência das experiências, crenças, deficiência e capacidade na atividade física, no empenho e desempenho do exercício, e testar estratégias que maximizem o desempenho físico (Slade, Patel, Underwood & Keating, 2018). No caso da temática do clima motivacional criado pelo treinador, a utilização de uma metodologia qualitativa é fundamental no sentido de aprofundar as diferentes perceções dentro de uma equipa ou instituição desportiva, visto que dentro de um mesmo grupo, os jogadores podem ter opiniões muito diversas sobre o mesmo treinador. Dessa forma, para

alcançarmos uma maior complexidade sobre os fenómenos estudados, como o clima motivacional e fatores motivacionais relacionados, recomenda-se a utilização de uma metodologia qualitativa (Harwood et al., 2015).

Diante do exposto, o presente estudo buscou aprofundar a perceção dos treinadores do escalão U14 sobre o clima motivacional por eles criado e suas possíveis relações com os níveis de motivação dos jogadores, a partir de uma análise temática de entrevistas semiestruturadas coletadas, sob as lentes da teoria de Duda sobre o clima motivacional (2013). É importante salientar que o escalão investigado foi dividido em equipa A e B, de acordo com a performance de seus jogadores. A primeira equipa disputou o Campeonato Nacional U15 e a segunda competiu no Campeonato Distrital U15. Esta categoria é a última em que essa divisão ocorre no clube, de forma que para o ano seguinte, grande parte dos atletas da equipa B são dispensados, restando a equipa A e alguns poucos jogadores da equipa B. Tal como no Estudo 1, foram comparados os discursos entre os treinadores da equipa A e B, com o intuito de identificar eventuais diferenças sobre os fatores motivacionais entre ambos os grupos.

4.2. MÉTODOS

PARTICIPANTES

Participaram da amostra oito treinadores do escalão U14, sendo três treinadores da equipa A, três da equipa B e dois que trabalhavam com ambas as equipas. Dentre eles, dois eram treinadores principais (um para cada equipa), quatro eram adjuntos (dois para cada equipa), um era treinador de técnicas individuais (ambas as equipas) e um era treinador de guarda-redes (ambas as equipas). Todos eram do sexo masculino, com idades entre 29 e 51 anos (M = 37.5 ± 7.48). O tempo de experiência como treinador variava entre os três e os 12 anos (M = 8.75 ± 2.81), o tempo como treinador no clube variava entre um e 10 anos (M = 5.12 ± 3.31) e o tempo como treinador no escalão U14 variava entre um e dois anos (M = 1.37 ± 0.51). Todos eles possuíam a licença necessária para serem treinadores em contexto de formação (Quadro 3)

Quadro 3 – Participantes do Estudo

Treinador	Idade	Formação	Tempo como Treinador	Tempo no clube	Tempo no U14
1	35	Mest. Alto Rendimento / Licença T.	12	10	2
2	39	Mest. Alto Rendimento / Licença T.	11	9	1
3	29	Mest. Engenharia / Licença T.	3	2	1
4	38	Mest. Alto Rendimento / Licença T.	10	1	1
5	51	Ex-jogador profissional / Licença T.	9	6	2
6	32	Lic. Ciências do Desporto / Licença T.	10	2	2
7	31	Lic. Ciências do Desporto / Licença T.	7	5	1
8	45	Ex-jogador profissional / Licença T.	8	6	1

INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Posicionamento epistemológico

O primeiro passo de uma investigação é definir o seu paradigma, ou seja, o conjunto de visões, crenças e pensamentos que irão orientar e definir a maneira pela qual o investigador irá observar determinado tema (Melo & Vieira, 2020). No presente estudo de caso foi assumido um paradigma *construtivista*, sendo adotada uma postura ontologicamente relativista, ou seja, que supõe múltiplas realidades socialmente construídas (Aires, 2015). Em termos epistemológicos, isto é, a relação do investigador com o que é investigado, partiu-se de uma lógica interpretativa, utilizando métodos naturalistas, como a entrevista e observação, que darão suporte para a criação de novas compreensões (Denzin & Lincoln, 1994).

Entrevista

Foi utilizado um guião para a entrevista semiestruturada, com 19 questões, dividido em três partes centrais: a motivação (5 questões, e.g., “Enquanto treinador de futebol, o que significa para si motivação?”); o clima motivacional criado pelo treinador (12 questões, e.g., “Nas sessões de treinos

e/ou jogos, costumas ouvir e levar em consideração as opiniões dos atletas?"); e por último, a divisão entre as equipas A e B (2 questões, e.g., "Achas que a divisão equipa A x equipa B tem influência na motivação dos atletas? Tende a motivar ou desmotivar os atletas de ambas as equipas?"). O mesmo guião foi utilizado com todos os treinadores participantes. As entrevistas duraram em média 46 minutos.

Recolha de dados

O estudo foi apresentado ao Diretor do Departamento de Psicologia da formação do clube, sendo posteriormente autorizado pelo Coordenador Técnico do escalão. Além disso, todos os procedimentos foram devidamente aprovados pela Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto (Anexo 1).

Os treinadores foram informados e foram marcadas as entrevistas. Cada um deles assinou um termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo 4), no qual constava a natureza do projeto, a possibilidade de participarem ou não, tendo sido garantida a confidencialidade dos dados. O nome do clube e os nomes dos treinadores não foram divulgados em nenhum momento do estudo.

Todas as entrevistas foram realizadas no período da tarde, antes das sessões de treino, em um ambiente calmo e sem interrupções. As entrevistas tiveram o áudio gravado, diante da permissão dos treinadores.

Análise de dados

Na análise dos dados foram combinadas técnicas de análise temática indutiva e dedutiva (Fereday & Muir-Cochrane, 2006), técnica também conhecida como abdutiva (Ryba, Haapanen, Mosek & Ng, 2012). Esta configura-se como um processo dialético entre conceitos teóricos e significados do dia a dia, de forma a assumir a importância do processo de interpretação do investigador, ao aplicar um panorama teórico para analisar as experiências dos entrevistados (Atkinson, 2005). Tal perspectiva foi adotada porque um dos objetivos do estudo era analisar com maior profundidade a perceção dos treinadores do escalão U14 sobre o clima motivacional por eles criado e possíveis relações com os níveis

motivacionais de seus jogadores, de acordo com os pressupostos da teoria de Duda (2013) sobre o clima motivacional.

Dessa forma, foram utilizadas as categorias e dimensões deste clima motivacional como os dois primeiros temas e seus subtemas da análise (dedutivo). Concomitantemente, como o outro objetivo era compreender que processos e demais fenómenos estavam envolvidos e presentes dentro do cenário específico do escalão estudado, estabeleceu-se a possibilidade de novos temas surgirem através de uma codificação indutiva (Fereday & Muir-Chochrane, 2006). Esse tipo de análise híbrida se mostrou a mais adequada diante da própria estrutura das entrevistas conduzidas com os profissionais do clube, visto que uma parte do guião estava amplamente relacionada com os elementos teóricos do clima motivacional criado pelo treinador, enquanto a outra parte abria espaço para outros temas - ainda que estes pudessem influenciar os aspetos motivacionais dos atletas – (indutivo).

O conteúdo das entrevistas foi transcrito integralmente em português, procurando preservar a forma como os treinadores se comunicaram, seguindo uma transcrição literária. Ou seja, foram mantidos os erros de ortografia e de concordância, assim como identificados os momentos de silêncio para pensar, pausas durante o discurso, risadas ou demais particularidades surgidas. O passo-a-passo adotado para a análise em si foi baseado no método de análise temática proposto por Braun e Clarke (2013), com o intuito de tornar o procedimento cientificamente sistematizado, apesar do fato de que a flexibilidade é um dos aspetos essenciais de uma pesquisa qualitativa (Patton, 2015). É relevante salientar que, apesar dessa proposição de seis fases das autoras, o processo de análise não segue uma lógica totalmente linear, no sentido de que há um movimento constante entre as fases, de acordo com as necessidades da pesquisa (Souza, 2019).

Assim, em um primeiro momento, o conteúdo foi lido e relido para se chegar a uma primeira impressão dos dados, correspondente à primeira fase (imersão).

Posteriormente, a análise formal teve início com uma separação das respostas dos entrevistados em categorias ou códigos iniciais, de forma que

fossem gerados o maior número possível (2.ª fase: geração de categorias/códigos iniciais). Nesta fase, utilizou-se uma análise a nível semântico.

A seguir, através da interpretação de cada entrevista e das categorias geradas inicialmente, agora ampliando a análise para um nível latente, as categorias e códigos foram filtradas e reduzidas, descartando algumas que se sobrepunham ou que tivessem poucos exemplos relevantes em relação às perguntas de pesquisa, no intuito de formar os temas (3.ª fase: buscando temas). Uma abordagem dedutiva foi empregada nessa etapa, no sentido de identificar as categorias e códigos em relação aos conceitos teóricos do clima motivacional criado pelo treinador. Paralelamente, foi criado um "tema miscelânea", ou seja, um tema temporário que abrigasse as categorias e códigos que não estivessem ajustados aos principais temas (Braun & Clarke, 2006).

Nesta altura, com um conjunto de temas candidatos, seus respectivos possíveis subtemas e a realização de um mapa temático para auxiliar a análise, deu-se início à 4.ª fase (revisando os temas). Nessa etapa, é pertinente ter atenção com alguns critérios de validade, como por exemplo o critério de via-dupla de Patton (2015), que diz respeito a homogeneidade interna e a heterogeneidade externa dos dados. Em síntese, os temas devem ter um padrão que os aproxima e os conecta, mas ao mesmo tempo em que existam diferenças claras entre cada um deles. Por conta disso, nessa etapa, alguns temas foram descartados ou então sintetizados, assim como alguns subtemas surgiram.

A chegar na 5.ª fase (definindo e nomeando os temas), foram finalmente refinados e definidos os temas e seus subtemas. Como citado anteriormente, os dois primeiros temas abrangentes e seus subtemas foram estabelecidos dedutivamente a partir dos conceitos do clima motivacional criado pelo treinador, para que se tornasse possível uma análise dos dados de acordo com os fundamentos e premissas básicas das teorias de motivação. Ao mesmo tempo, para que aquele "tema miscelânea" fosse totalmente aproveitado e analisado, visto que não estava totalmente ajustado aos preceitos teóricos, uma abordagem indutiva auxiliou para definir mais dois temas, sendo um deles dividido em quatro subtemas.

A 6.ª e última fase, relativa à produção do relatório que apresenta um relato científico da análise é ilustrada na figura 2, um mapa temático com os temas (em negrito) apresentados por ordem de relevância que lhes foi dada pelos treinadores: fatores de *empowering*, fatores de *disempowering*, divisão A x B e valores da cultura e do clube, assim como seus respectivos subtemas (em itálico). No quadro 4, estão dispostos os temas e subtemas de acordo com as vezes em que os treinadores comentaram sobre um deles nas entrevistas.

Para concluir essa etapa, salienta-se que foram tomados os devidos cuidados em relação à credibilidade da pesquisa qualitativa, que pode ser analisada através de dois fatores: a validade e a confiabilidade (Bryman, 2004). O primeiro diz respeito a capacidade que a metodologia aplicada no estudo possibilita o alcance fidedigno dos objetivos propostos. O segundo está relacionado com a garantia de que outros investigadores poderão obter resultados aproximados caso utilizem os mesmos métodos (Júnior, Leão & Mello, 2011). Alguns critérios de credibilidade utilizados no estudo foram a triangulação, no sentido de empregar diferentes fontes, teorias e métodos; a reflexividade, que diz respeito a um retorno constante das etapas, com o intuito de evitar vieses interpretativos e finalmente, a apresentação de uma descrição rica, clara e detalhada (Melo & Vieira, 2020).

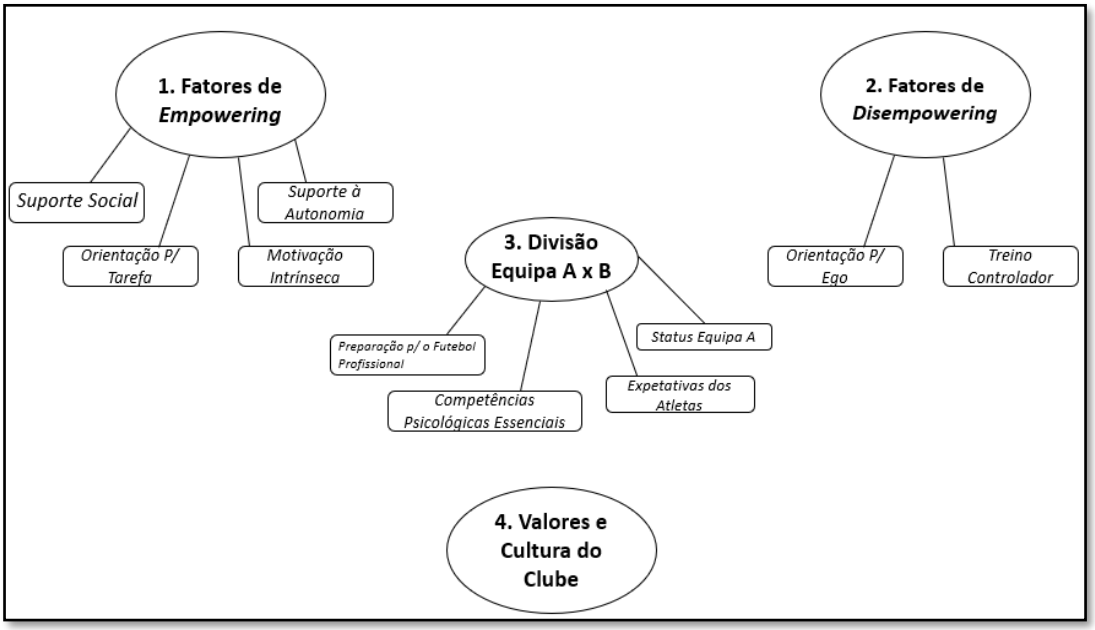


Figura 2 – Mapa temático da análise temática. Temas e subtemas que foram emergidos.

Quadro 4 – Temas E Os Participantes

Temas	Subtemas	Vezes que foi discutido	T.1	T.2	T.3	T.4	T.5	T.6	T.7	T.8
1.Fatores de *Empowering*	Suporte Social	16	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Suporte à Autonomia	11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Orientação p. Tarefa	9	X	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓
	Motivação intrínseca	8	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓
2. Fatores de *Disempowering*	Orientação p. Ego	7	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	X
	Treino Controlador	6	✓	X	✓	X	✓	✓	X	X
3. Divisão Equipa A x B	Prep. Futebol Profissional	7	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓
	Compet's. Psi. Essenciais	5	✓	✓	X	X	✓	✓	✓	✓
	Expectativas Atletas	5	✓	X	X	X	✓	✓	X	✓
	Status Equipa A	5	✓	X	✓	X	X	✓	✓	X
4. Valores e Cultura do Clube		6	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	X

4.3. RESULTADOS

Tema 1 - Fatores de *empowering*

O primeiro e principal tema das entrevistas está diretamente relacionado aos elementos que contribuíram para o desenvolvimento, pelos treinadores no escalão, de um clima motivacional de *empowering*. Este tema foi dividido em quatro subtemas, três referentes a cada um dos subfatores do clima motivacional de *empowering* (suporte social, suporte à autonomia e orientação na tarefa) e um relativo à motivação intrínseca.

No que respeita ao suporte social, a grande maioria dos treinadores, da equipa A ou B, compartilhou a relação jogador-treinador como o fator mais importante para a motivação e o desenvolvimento de seus jogadores. Foram identificados elementos como um suporte emocional dado pelos treinadores, e principalmente, uma preocupação do treinador com o ser humano detrás do atleta.

> É a relação que tu consegues ter com eles. Eles sentirem que tu te preocupas com eles, antes do jogador, com a pessoa, isto é o mais importante. Ou seja, eles não vão chegar à casa e sentir: ele só se preocupa comigo quando é para jogar (TREINADOR 2).

> Eu acho fundamental um treinador de formação, que é o nosso caso, preocupar-se com tudo. Portanto, o contexto de família, tudo que seja escola, assiduidade, notas da escola, se são positivas, se não, se ele tem um bom aproveitamento escolar, isso é fundamental. (TREINADOR 5)

Ao mesmo tempo, três treinadores trouxeram a opinião de que o tempo para essa maior preocupação com os fatores extracampo era muito curto no dia a dia de treinos.

> Mas por outro lado, também sinto que isto é muito a correr. Eles chegam, e em meia hora... equipar, treinar, pum, pouco tempo eles já têm as rotas, ou seja, acabas por não ter aquele espaço [de aproximação] (TREINADOR 1)

Outro treinador identificou uma dificuldade pessoal como um fator que atrapalhou esse maior vínculo pessoal com os atletas.

> Eu acho que não, que não costumo. E tenho consciência, aliás, falei com a psicóloga sobre isso, tenho consciência de que é algo que deveria, ou deverei melhorar. (TREINADOR 4)

No âmbito do segundo subtema, relativo ao suporte à autonomia, a grande maioria dos treinadores afirmou, em princípio, ser aberta às diferentes opiniões dos jogadores, buscando melhor compreender suas perceções e trazer os efeitos positivos que isso podia ter ao grupo. Essa capacidade de “abertura” foi relatada por todos como um elemento fundamental na relação com o jogador, comportando também benefícios ao grupo.

> Claro, é óbvio! Eu costumo dizer que eu não…eu não sei tudo. Eles também me ensinam alguma coisa a mim, não é? E é importante nós percebermos se eles estão a ver a mesma coisa que eu tô a ver. (TREINADOR 5)

> Eles se sentem à vontade. E sentem-se a controlar o jogo. Vão querer participar, vão querer falar com o treinador. E muitas vezes…é nessas coisas que estão os segredos, e é nessas coisas que estão os pormenores que podem ganhar os jogos. (TREINADOR 3)

Um treinador ainda citou um exemplo em que, diante de uma perspectiva diferente de um atleta sobre o jogo, enxergou que sua ideia também poderia resultar e manter o sistema que o treinador em princípio queria.

> Mas, com a ajuda do meu jogador e para também manter o conforto do meu jogador, eu concordei que o sistema se equilibrasse de outra forma, que não aquela que eu queria. Portanto, tento…quando o atleta não concorda e debate, eu procuro que seja um diálogo aberto, porque para teres um sistema equilibrado você tem muitas opções (TREINADOR 4)

No terceiro subtema, orientação para a tarefa, os treinadores relataram a importância do coletivo e do trabalho em equipa no futebol como elementos fundamentais e praticamente inerentes ao jogo. O foco em melhorar suas capacidades, a cooperação dentro do grupo, a importância de todos, a não comparação pública dos atletas entre si, mas com uma referência do próprio atleta, foram fatores citados como essenciais.

> Ou seja, tem que ser constantemente alimentado no treino. Às vezes, até teve uma altura que nós fizemos alguns exercícios em que eles…os objetivos eram comuns a todos, ou seja, todos eles tinham que realizar determinada tarefa, para que o grupo todo tivesse o prêmio. Ou seja, isto é trabalhado também. Eles sentirem que precisam uns dos outros para realizar a tarefa. (TREINADOR 2).

> Portanto...acho que toda a gente tem um papel ao longo da semana para que as coisas corram bem ao fim de semana. (TREINADOR 1).

> Quando alguém de fato se transcende e joga, ou age, de uma forma que é vista como exemplo, acho que ele merece esse nosso sublinhar, esse nosso realce. Agora, comparação propriamente dita de: 'tens de fazer como ele faz' ou 'olha para ele e tenta ser como ele', acho que não, porque pode criar muito mal-estar (TREINADOR 3).

Um treinador deu um exemplo de um treino que representava a ideia da cooperação entre atletas do mesmo grupo, mesmo estes concorrendo diretamente por uma posição.

> O guarda-redes C ontem tava comigo a falar e chegou à beira do guarda-redes D, sem eu dizer nada, e corrigiu uma…porque eu tava a falar com o guarda-redes D sobre um erro que ele fez, aí ele chegou lá a beira dele e: 'faz isto, faz isto'. Isto sem eu dizer nada, tá na…tá neles." (TREINADOR 7).

No quarto subtema, motivação intrínseca, os treinadores foram unânimes em trazer a ideia de que a paixão e o prazer pelo jogo eram aspectos fundamentais aos atletas e treinadores, no sentido de gerar bem-estar e desenvolver um clima de *empowering*.

> Agora, há fatores…eu acho que acima de tudo, quem vem para o treino e quem tem paixão, desfruta. E o desfrutar é um sorriso na cara. Se você não vem com um sorriso na cara para o trabalho, não vai desfrutar aquilo (TREINADOR 7)

> Tem a ver com a paixão, tem a ver com a paixão do treinador, tem a ver com a paixão que o treinador tem quando está ali dentro, em querer e ter prazer, em transmitir aos jogadores tudo aquilo que ele aprendeu. (TREINADOR 5).

> Portanto, eu acho que o lado familiar, se sua família é estável emocionalmente, se é uma família estável profissionalmente, se consegue dar aos miúdos para tu estares tranquilo e confortável, acho que isso tem uma ligação direta com sua forma de estar e de ser. (TREINADOR 1).

Tema 2 - Fatores de *disempowering*

O segundo tema estava diretamente relacionado com elementos que podiam propiciar um clima motivacional de *disempowering* por parte dos treinadores. Foi dividido em dois subtemas – cada um dos subfatores do clima motivacional de *disempowering* (Duda, 2013).

O primeiro deles é a orientação para o ego**.** Os treinadores das equipas A e B afirmaram que utilizavam sistematicamente o método de premiações/punições nos treinos, de forma que todo exercício tinha um time vencedor e o outro perdedor. Os profissionais alegaram que tal estratégia ajudava a criar um clima de competição e de brincadeira, ao mesmo tempo em que tornava o fator do resultado como fundamental.

> Porque ninguém gosta de perder, não é? Chega ao fim, ninguém quer passar vergonha, os colegas a gozar, ninguém quer perder. (TREINADOR 8)

> Sim, sim, acho que eles perceberem que têm que fazer coisas que não gostam tanto, porque lhes faz bem. Mas depois também, algumas vezes têm um prémio de fazerem as coisas que eles querem fazer e que se sentem mais felizes. (TREINADOR 6)

> Tem que haver competição. A competição é o que faz com que eles fiquem motivados. Porque ninguém quer perder, ninguém gosta de perder no treino. Porque sabe que no final do treino vai ter que arrumar material, vai ter que fazer alguma coisa, não é? (TREINADOR 5).

Apenas um treinador foi contrário a essa ideia e não utilizava a premiação em seus treinamentos.

> Ok, nós podemos aportar coisas, mas não acho que seja através de prémios, não acho mesmo. (TREINADOR 7).

Outro elemento que contribuía para um maior orientação para o ego por parte dos atletas era a própria estrutura do escalão, que, como veremos no tema a seguir, divide o seu elenco entre equipa A e B. A divisão é baseada nos níveis de habilidades dos atletas.

> À medida em que eles vão ficando mais velhos, e neste escalão do sub 14 e sub 15, acho que faz todo sentido, porque se uns são melhores, são melhores, ponto. E se uns são piores, são piores, ponto. (TREINADOR 6).

O segundo subtema foi o treino controlador. Alguns dos treinadores trouxeram a questão de agirem com impulsividade diante dos erros dos atletas, como, por exemplo, com gritos e *feedbacks* negativos. Um treinador da equipa A e um da B admitiram que antigamente reagiam com menos paciência diante de seus jogadores, mas que na altura em que foram entrevistados enxergavam que tal estratégia não costumava resultar bem, exceto em alguns momentos ou com determinados jogadores.

> Aquilo que eu senti é que há uns anos atrás eu era muito mais impulsivo. Ou seja, era muito menos tolerante ao erro, explodia muito mais, ia muito mais para cima dos jogadores. Agora, sinto que em determinados momentos, o faço, mas já o faço de forma muito mais controlada e em determinados momentos faço de forma proposital. (TREINADOR 1).

> Não há margem para não jogar no máximo, portanto, se ele não está a dar o máximo, eu tenho certeza que ele irá ser chamado a atenção [...]. Eu não perdoo isso. Eu, não perdoo (TREINADOR 5).

> Agora, mas também não te minto em que há momentos que o lado não consciente vem ao de cima e se calhar vou para cima de algum jogador...que se calhar aquele não era o momento certo para ir. (TREINADOR 1)

Outro aspecto do treino controlador era uma posição exacerbada de autoridade do treinador, como se a sua liderança e as suas ordens fossem inquestionáveis por parte de seus atletas. Sobre essa postura, um dos treinadores assumiu uma consideração crítica.

> E aquilo que nós víamos muitos anos, se calhar, é: ‘eu decido, eu faço, eu mando, tu obedeces’. Eu acho que depois isso tira aqui, é isso, tira a responsabilidade ao jogador, e deixa de ser uma coisa deles, eles tão a fazer só aquilo o que o treinador quer e pede, e não é deles. (TREINADOR 3).

Um treinador fez uma observação crítica sobre a necessidade de o treino sair exatamente como o planejado, em detrimento de uma maior flexibilidade por parte dos treinadores e até mesmo uma relação mais humana.

> Acho que hoje em dia, a grande parte dos treinadores até 'obscuram' muito essa parte humana e só se preocupam com essa parte mais tática-estratégica, e o treino correr bem, ser cronometrado e estar tudo nos eixos. Mas acho que, às vezes, temos que parar e olhar para o atleta, olhar para o miúdo. (TREINADOR 6)

Tema 3 – Divisão Equipa A X B

O terceiro tema foi desenvolvido a partir de uma abordagem indutiva. Em relação a esse fator da divisão (i.e., equipa A e equipa B), os treinadores afirmaram ser um uma dura e exigente etapa para os atletas, mas que funcionava como uma 'preparação para o futebol profissional', sobre a qual diziam que a concorrência era gigantesca e nem sempre justa ou lógica.

> Eu acho que este escalão sub 14 é precisamente o ponto de viragem para um mundo mais profissional, mais sério. Porque tem que ser assim, não há outra forma. (TREINADOR 6)

> Há sempre um ano a seguir, há sempre mais um ano, há sempre mais um ano para mudar as coisas. E no ano do sub 14 é como se fosse o ano da régua, em que…ou ficas ou não ficas. (TREINADOR 3).

> Mas acho que é difícil, é difícil e…é a preparação para o mundo do futebol. Que nem sempre é justo, nem sempre é justo. (TREINADOR 7)

Outro aspecto muito citado pelos treinadores dizia respeito às 'competências psicológicas essenciais' que os atletas do escalão U14 precisavam ter para alcançar uma vaga na equipa A e ficar para o ano seguinte no U15. Dentre esses elementos, foram mencionados a disciplina, a resiliência, uma mentalidade assertiva, a capacidade de superação, e a capacidade de

encarar uma situação ameaçadora como um desafio possível de ultrapassar. De acordo com os treinadores, estes fatores podiam ser decisivos para a permanência dos atletas, designadamente quando confrontados com uma escolha entre dois jogadores com capacidade técnica/tática semelhante.

> É, a resiliência. Eu costumo dizer que ter uma mentalidade certa, no sentido de ser trabalhador, de ser esforçado, de treinar como jogamos, ou seja, no nosso máximo, saber ouvir o treinador, de continuar receptivo a aprender, a receber novas coisas. Ter essa mentalidade é um talento também. E pra mim, é o talento mais importante para se conseguir chegar ao profissional. (TREINADOR 6).

> E é engraçado perceber como há miúdos que encaram isso de uma forma...ok, "eu baixei, mas eu não vou passar cá muito tempo, porque quero jogar logo acima"...e andam, mostram que o lugar deles não é ali, é ali. E há miúdos que vão abaixo...e se mantém ali. E daí, nós podemos tirar algumas conclusões. A nível de resiliência, a nível de personalidade. Porque, pra chegar a equipa A, tu tens que ser um gajo muito resiliente. (TREINADOR 1).

Os dois últimos subtemas deste tema estavam diretamente associados e revelavam dois elementos que acabavam por ter uma influência na motivação dos atletas do escalão, provavelmente uma mais positiva nos da Equipa A e mais negativa nos da Equipa B. Referimo-nos às 'expectativas dos atletas' e ao 'status da equipa A'.

Em relação ao primeiro subtema, os treinadores referiram que muitos atletas sofriam no momento inicial da divisão (início da época) e também conforme a época ia chegando ao fim, pois pensavam que não iam ficar para o ano seguinte no clube. Esse abatimento na motivação dos atletas, segundo o discurso dos treinadores, se dava porque muitos deles tinham expectativas de que iriam para a equipa A, mas que muitas vezes não eram devidamente supridas.

> Tem. Tem influência mais na desmotivação. É normal, acho que é normal. No início, o choque é grande. Quando começa a época e se divide entre A e B, há um choque grande. Alguns jogadores, por eles, se calhar, já sabem e não esperam pertencer a equipa A. Mas há alguns miúdos que têm expectativas mais altas e aí, a decepção vai ser sempre grande, não é? (TREINADOR 5).

> Eu acho que mexe, por cima de tudo, com as expectativas deles, a questão da motivação...pode ser o momento em que eles sintam mais abatidos quando há essa divisão. (TREINADOR 1).

> Obviamente que é muito mais fácil estar motivado na equipa A do que estar motivado na equipa B. E vai tendo cada vez mais impacto na medida em que vamos nos aproximando do final da época. (TREINADOR 3).

Quanto ao '*status da equipa A'*, os treinadores, em suma maioria, apontaram as diferenças de contexto e de importância que existiam entre as equipas A e B. Mais especificamente, mencionaram a participação em campeonatos de diferentes níveis técnicos (A – Nacional U15 x B – Distrital U15), além de todo o entorno, o qual incluía toda uma valorização maior para aqueles que eram da Equipa A.

> Logo à partida, pela atenção que se dá às duas equipas, é uma atenção muito maior à equipa A do que à equipa B. Depois, pelo campeonato em que jogam [...] Há...toda envolvência que existe da volta de uma equipa e da volta de outra. Tudo isso…são coisas que os jogadores sentem. Eles sentem isso e depois tem impacto na motivação deles. (TREINADOR 2)

> É completamente diferente jogar numa primeira divisão distrital e numa primeira divisão nacional. E acima de tudo, porque quem está na equipa A, necessariamente, tem mais qualidade do que quem está na equipa B [...] E o nível de treino, quando vêm à equipa A, também sentem diferenças exatamente por causa disso. (TREINADOR 7)

Tema 4 - Valores e cultura do clube

Outro tema desenvolvido a partir de uma abordagem indutiva e que foi abordado por cinco treinadores do escalão estava relacionado com alguns dos valores que regiam o clube. Estes elementos orientavam e guiavam as condutas profissionais dos treinadores, tendo uma implicação prática bastante significativa em relação ao comportamento, às expectativas e à própria motivação dos jogadores. Dentre os fatores citados, o mais expressivo foi a enorme exigência e uma responsabilidade dos jogadores darem sempre o máximo, de sempre

terem a vitória como objetivo. Em suma, a necessidade de estarem totalmente comprometidos com a excelência na performance e com a busca de resultados positivos.

> Até porque…os valores que…que norteiam este clube, são valores muito fortes neste sentido. E, portanto, não só por nós. Acho que por nós, também, mas pelo clube que estamos a representar, acho que temos que ser muito exigentes nesse aspeto. (TREINADOR 3).

> Esse processo é através da cultura do clube, também. Por quê? Porque a cultura do clube é uma cultura ganhadora. No clube joga-se…temos que ganhar, no clube não há outro caminho, temos que ganhar. O clube é ganhar. (TREINADOR 2).

> E acho que, na minha ótica, ou seja, e nós estamos no clube, um clube em que cada jogo é para ganhar, independentemente se seja um jogo amigável ou uma final. (TREINADOR 1).

4.4. DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral aprofundar a perceção dos treinadores do escalão U14 sobre o clima motivacional por eles criado e suas possíveis relações com os níveis de motivação dos jogadores, a partir de uma análise temática de entrevistas semiestruturadas coletadas, sob as lentes da teoria de Duda sobre o clima motivacional (2013).

Diante dessa proposição, pudemos analisar se, na perspectiva dos treinadores, eram proporcionados aos jogadores elementos e estratégias que contribuíssem para um clima motivacional de *empowering*, em detrimento de um clima de *disempowering*. Ressalta-se, porém, que ambos os tipos de clima apresentam usualmente uma certa independência, de forma que uma alta incidência de fatores que contribuíssem para o primeiro não significavam baixos níveis do segundo, nem davam conta de diminuir suas possíveis consequências negativas (Appleton & Duda, 2016).

Como um objetivo específico, foram também comparados os discursos entre os treinadores da equipa A e B, com o intuito de identificar eventuais

diferenças sobre os fatores motivacionais entre ambos os grupos. Como a estrutura do escalão era dividida dessa maneira, eram duas equipas com contextos um pouco distintos (i.e., no campeonato que disputavam, na atenção que lhes é dada, no fato de que, na época seguinte, ficava apenas um grupo composto pela maioria dos jogadores da equipa A e porventura alguns da equipa B). Nessa medida, tornou-se possível verificar se os treinadores classificavam os atletas da primeira equipa como mais motivados, e se isso teria alguma relação com o clima motivacional criado por eles.

Sobre o primeiro tema emergido da análise, relativo aos fatores de *empowering*, pode-se afirmar que a totalidade dos treinadores do escalão procurava dedicar seu tempo e valorizar os aspectos envolvidos na relação treinador-atleta, preocupava-se com os jogadores e com a forma como comunicavam e eram abertos ao diálogo, e valorizava a necessidade de um trabalho em equipa, assim como a importância da motivação intrínseca para o sucesso e desenvolvimento adequado em contexto desportivo de alto rendimento. Ou seja, estão aqui incluídos os três subfatores que compõem o clima motivacional de *empowering* - suporte social, suporte à autonomia, orientação para o ego - (Duda, 2013), além da motivação intrínseca, elemento apontado como uma consequência positiva de um clima de *empowering* em estudos empíricos realizados com atletas de alto rendimento (Fenton et al., 2017; Ruiz et al., 2016; Ryan & Deci, 2017; Smith et al., 2016). A relação entre os três subfatores e a motivação intrínseca (que formam os quatro subtemas do primeiro tema) pode ser explicada pelo fato de que, de acordo com a TAD, a perceção de um clima de *empowering* criado pelo treinador está positivamente relacionada com a satisfação das necessidades psicológicas básicas dos atletas (Ryan & Deci, 2007). Consequentemente, os treinadores que têm a capacidade de promover autonomia aos atletas, estabelecer relações de vínculo e estimular os atletas através de comparações autorreferenciadas e não em relação aos outros, estão possivelmente a fomentar um clima de *empowering*, e maiores níveis de motivação autónoma, bem-estar e rendimento (Ryan & Deci, 2017).

Por outro lado, não obstante os treinadores de ambas as equipas procurarem colocar em prática estratégias para maximizar os fatores de *empowering*, a falta de tempo no dia a dia e a observação de uma orientação

bastante voltada para o resultado nos treinos, em detrimento de para a tarefa eram, como veremos a seguir, elementos que podiam reduzir a perceção de um clima de *empowering* por conta dos atletas. E, de facto, em termos de diferenças entre as equipas A e B, notou-se no discurso dos treinadores da equipa B uma maior necessidade de suporte emocional de seus jogadores, provavelmente ocasionada por não estarem na equipa principal. Essa demanda por parte destes jogadores pode ser um reflexo da influência negativa que a divisão do escalão em equipa A e B tinha sua motivação. Além disso, os treinadores da equipa B aparentaram ser mais flexíveis e abertos às opiniões e considerações de seus atletas, e se preocuparem um pouco mais com a autonomia de seu grupo, o que pode estar conectado com a ideia citada anteriormente, sobre uma maior necessidade desse suporte emocional e social por parte dos atletas da equipa B, de acordo com os treinadores.

No tocante ao segundo tema, fatores de *disempowering*, parecia ser que o planeamento e a estruturação dos treinos pelos técnicos do escalão podiam acabar por contribuir com uma perceção de um clima de *disempowering* por parte dos jogadores, o que se nos dois subtemas identificados, isto é, orientação para o ego e treino controlador. A utilização sistemática e recorrente de exercícios com premiação ou punição, em que existia sempre um vencedor e um perdedor, poderia, de facto, e como justificaram os treinadores, aumentar a competitividade entre os atletas e trazer um tom de brincadeira e de gozação. No entanto, somos da opinião que importaria assumir alguma cautela no uso destas estratégias, pois o seu uso excessivo poderia também contribuir para uma orientação muito voltada para o ego, onde o foco no resultado podia se sobrepor ao foco no processo. Sobre esse aspecto, diversos estudos demonstram que uma forte prevalência de orientação para o ego pode contribuir para padrões mal adaptativos e respostas emocionais e cognitivas negativas, capazes de promover nos atletas maior ansiedade, pensamentos negativos sobre a performance, a concepção de que a habilidade e o resultado são mais importantes do que o processo em si e até mesmo o abandono da prática desportiva (Duda & Balaguer, 2007; Ntoumanis, 2001; Pensgaard & Roberts, 2002; Sarrazin, Vallerand, Guillet, Pelletier & Cury, 2002;). Além disso, a postura pouco tolerante e impaciente que alguns treinadores demonstraram ter diante de

erros dos atletas - apesar de terem consciência de que essa abordagem não costumava sempre resultar bem -, contribuíam para a perceção de um treino controlador. Esse tipo de clima, no qual o treinador se comporta de uma forma mais coerciva e até mesmo autoritária, o que traz maior pressão aos atletas, pode favorecer uma diminuição da motivação autónoma e dos níveis de bem-estar dos jogadores, além de maiores níveis de estresse e possível abandono do desporto, já que suas NPBs não estariam sendo devidamente supridas (Bartholomew et al., 2010, 2011; Castillo et al., 2012; Pelletier et al., 2001; Ryan e Deci, 2007).

Com efeito, por mais que a maioria dos treinadores procure legitimar a importância de os treinos serem sempre pontuados e a necessidade de serem mais incisivos com os atletas em determinadas ocasiões, a verdade é que tais estratégias e comportamentos podem resultar em uma maior perceção de *disempowering* por parte dos atletas. A busca por um equilíbrio, como foi colocado por alguns treinadores do presente estudo, poderia ser um fator a ser discutido entre a equipa técnica, no sentido de haver treinos sem premiação ou punição. Além disso, uma precaução maior em fornecer *feedbacks* adequados aos atletas, em contribuir de modo mais positivo com suas perceções de competências (Ruiz et al., 2016), também poderia ser alvo de reflexão por parte dos treinadores. Ressalte-se que não foram encontradas diferenças salientes entre o discurso dos treinadores da equipa A e B, o que sugere que essa maximização da competição nos treinos, através dos exercícios pontuados, era posta em prática recorrentemente em ambos as equipas. A cobrança incisiva por parte dos treinadores também era feita de forma bem semelhante nos dois grupos, mas é possível que na equipa A essa exigência fosse maior, já que eles eram considerados os melhores do escalão.

O terceiro tema, divisão equipa A x B, trata-se de um fator que, conforme o discurso dos treinadores, pode gerar um enorme impacto na motivação e no bem-estar dos atletas, já que está totalmente relacionado com a própria estrutura dos treinos e os diferentes contextos existentes dentro do mesmo escalão. Os treinadores não tiveram muitas dúvidas em afirmar que o estar na equipa A ou na equipa B se refletia diretamente no modo de estar do atleta, influenciando principalmente a sua perceção de competências, uma das NPB's (Ryan & Deci,

2007). Sob a luz das teorias da motivação aqui referenciadas, a divisão entre os dois grupos pode então ser vista como mais um fator causador de *disempowering*, a depender da forma como era gerida pelos treinadores.

A este propósito, refira-se que o contexto desportivo, no caso futebolístico, de alto rendimento é um cenário extremamente exigente e de pressão, onde muitas vezes a importância dos resultados se sobrepõe ao processo de formação e desenvolvimento dos atletas (Weinberg & Gould, 2017). Portanto, ao mesmo tempo em que a divisão em equipa A e B simulava um ambiente hostil que os jogadores encontrariam no futuro, constituindo uma forma de preparação para o futebol profissional, também era um fator que, conforme a TOR (Nicholls, 1984), contribuía para um clima de orientação para o ego. Segundo a literatura, esse clima não está correlacionado, ou então está negativamente correlacionado, com a motivação intrínseca (Duda & Balaguer, 2007). Além disso, um estudo reportou que um clima de orientação para o ego estava negativamente correlacionado com a NPB de autonomia (Sarrazin et al. 2002).

Diante dessa competição, que os treinadores admitem que às vezes era muito ‘dura’, ou que não seguia uma lógica propriamente linear ou justa, surge justamente a necessidade de os atletas possuírem determinadas competências psicológicas essenciais. Dentre as mais citadas pelos treinadores, a disciplina, a resiliência e a capacidade de superação eram vistas como capacidades mentais fundamentais para que os atletas consigam enfrentar bem tal divisão no escalão, já que a perceção de competência dos jogadores era frequentemente colocada à prova pela existência de uma equipa principal e outra secundária. Sublinhe-se que s expetativas dos atletas do escalão e sua perceção de competência pareciam estar associadas à equipa em que jogavam, com o status da equipa A a reforçar a compreensão de que esta equipa tinha os melhores jogadores e a equipa B os piores. Este dado é relevante, uma vez que ér sabido que se a perceção de competência não for devidamente suprida, assim como os fatores de autonomia e relações, menores serão os níveis de motivação autónoma dos atletas (Ruiz et al., 2016).

Portanto, para concluir o terceiro tema, a divisão entre as equipas A e B era um fator que maximizava um clima de orientação para o ego, um subfator do clima motivacional de *disempowering* (Duda, 2013). Como muitos treinadores

relataram, isso podia até ter um efeito positivo na motivação dos jogadores da equipa A, e a grande maioria dos profissionais destacou que os jogadores dessa equipa eram geralmente mais motivados que os da equipa B, justamente pela posição de valorização que ocupavam dentro do escalão. No entanto, para a maioria dos jogadores da equipa B isso podia ter um efeito contrário, desmotivando-os desde o momento da divisão até à aproximação do final da época. Em relação a isso, podemos novamente verificar a carência de um maior suporte emocional e social pelos atletas da equipa B, além da necessidade de um certo amadurecimento psicológico que, nestas idades, muitos ainda não têm (Pierce, Gould, Cowburn & Driska, 2016). Ou seja, por mais dura que essa divisão pudesse ser para os atletas da segunda equipa, muitas vezes permitia selecionar os jogadores que possuíam uma mentalidade mais robusta, e que conseguiam suportar mais naturalmente as pressões do contexto desportivo de alto rendimento. Em relação às diferenças de discurso entre treinadores da equipa A e B, talvez a única fosse a opinião de dois treinadores da equipa B, de que nem todos os jogadores da equipa A eram necessariamente mais motivados que os da B. No entanto, em linhas gerais, essa suposição de que os jogadores da equipa principal eram mais motivados, ou tinham um limiar base de motivação maior, foi reconhecida pelos profissionais entrevistados. Em termos práticos, isso aparentemente levava a uma maior preocupação com questões emocionais e sociais pelos treinadores da equipa B.

O último tema, valores e cultura do clube, estava relacionado com um conjunto de princípios e fatores que regiam a conduta dos profissionais que atuavam no clube, incluindo treinadores, jogadores ou outros membros. Os treinadores comentaram sobre a grande exigência por resultados que o clube exigia e que acompanhava os escalões de formação até o futebol profissional. Segundo eles, essa pressão pelas vitórias ia aumentando a cada ano em que os atletas iam subindo de categoria, e, como foi comentado no tema anterior, o escalão U14 do clube era um ano considerado decisivo, no sentido de que a divisão entre equipas A e B terminava, ficando apenas um escalão. Portanto, essa exigência que os treinadores do escalão agregavam ao sistema de treinos e jogos estava muito relacionada com a própria cultura e história do clube, o qual tinha muitos anos de tradição e destaque no cenário nacional e internacional.

Adicionalmente, esta perceção parecia ser independente dos treinadores trabalharem com a equipa A ou B, pois todos ressaltaram a importância e o peso de jogar no clube em que estavam, afirmando que os valores e a própria cultura do clube estavam inerentemente ligados às vitórias.

Se analisássemos estas questões pelas lentes das teorias da motivação discutidas ao longo deste trabalho, poderíamos elencar consequências positivas e negativas que tal fator seria capaz de trazer aos atletas. Em primeiro lugar, principalmente para os atletas da equipa A, o fato de estarem em um grande clube podia suprir positivamente aos atletas em relação a perceção de competência. Ou seja, o fato de eles estarem em um clube vitorioso e tradicional poderia confirmar a perceção de que eram jogadores de topo em seus escalões, e sustentar a ideia de que estavam entre os melhores de seu país. Ao mesmo tempo, e principalmente para os atletas da equipa B que nunca alcançaram o status de equipa A, por mais que eles ainda estivessem no mesmo clube, o fator de estar em um grupo secundário e menos valorizado podia trazer uma consequência negativa em termos de suas expetativas e perceções de competência, não suprindo integralmente suas NPBs. Além disso, retorna aqui o elemento da orientação para o ego, no sentido de que reforça a ideia da importância do resultado, da necessidade de ser melhor que os companheiros para conquistar um espaço na equipa principal. Em uma revisão sistemática recente a respeito do clima motivacional criado pelo treinador, Harwood et al. (2015) demonstraram que uma perceção elevada de orientação para o ego estava associada com falta de motivação, perfeccionismo, problemas em relação às estratégias de coping, comportamentos antissociais e até um possível abandono do desporto. Outro estudo associou uma perceção de orientação para o ego com a crença de que a habilidade era o fator mais importante para o sucesso desportivo, além de acarretar maiores níveis de ansiedade (Duda & Balaguer, 2007).

CONCLUSÕES

O presente estudo incluiu um número reduzido de participantes, já que, sendo um estudo de caso, buscou explorar a questão do clima motivacional no contexto do escalão U14 de um clube com um cenário muito particular, razão pela qual importará tomar cuidado em traçar generalizações a partir desse

contexto singular. Ainda assim, alguns aspetos que sobressaem dos resultados analisados dizem respeito ao fato de os treinadores entrevistados revelarem ter noção do quanto o conjunto de fatores associados a suas atuações profissionais tinham impacto direto na motivação e na forma de estar dos jogadores. Em relação aos fatores de *empowering*, destacaram ter muita atenção na forma como se relacionavam com seus atletas e como procuravam prover um suporte emocional adequado e estabelecer vínculos mais afetivos com determinados jogadores, dando-lhes abertura e uma certa autonomia. No entanto, no que concerne à estrutura dos treinos, verificou-se uma forte incidência de elementos que podiam contribuir para a orientação para o ego e, consequentemente, para o *disempowering*, como o excesso de treinos pontuados e uma cobrança rigorosa e por vezes exagerada dos treinadores. De certa forma, trata-se da preparação destes jovens para o futebol profissional, um contexto de competição brutal e de exigência máxima, mesmo nessas idades, o que também é muito reforçado pela divisão interna da equipa.

Sobre as diferenças entre os discursos dos treinadores da equipa A e B, foi observada uma maior preocupação dos últimos em relação ao suporte emocional dos atletas. Porém, não pudemos determinar se essa maior precaução podia ser totalmente explicada pelo perfil em si dos treinadores, ou pela equipa em que estão, que, como observamos, parecia exercer um impacto direto na motivação dos atletas. Entretanto, existia uma ideia, da maioria dos treinadores, de que, de forma geral, e com algumas exceções, os jogadores da equipa A tinham uma tendência a estarem mais motivados do que os da equipa B, justamente por estarem em um grupo em que se percecionavam como os melhores e mais habilidosos, além do fato de não terem que se preocupar tanto se iam ficar no clube para a próxima época, como os da equipa B.

Em estudos futuros seria importante ampliar o escopo do estudo coletando dados qualitativos e quantitativos dos jogadores e de outros membros do *staff* do clube, como, por exemplo, os psicólogos do desporto. Através da combinação de diferentes metodologias, e integrar as diferentes perceções dos atletas, treinadores e outros, poderíamos alcançar, como sugerido por Smith et al. (2016), uma análise multidimensional e mais enriquecedora sobre o tema.

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS E DIREÇÕES FUTURAS

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E DIREÇÕES FUTURAS

Fundamentado nas teorias de motivação como a TAD e a TOR, que posteriormente foram sintetizadas através da conceptualização do clima motivacional criado pelo treinador (Duda & Balaguer, 2007), o presente trabalho buscou aprofundar a perceção de jogadores e treinadores de um escalão U14 de futebol masculino português sobre o CM e suas possíveis relações com os níveis de motivação dos atletas. Como sugerido por Smith et al. (2016), procurou-se aplicar uma investigação multidimensional e combinar metodologias e analisar diferentes personagens do contexto desportivo.

O primeiro estudo, de natureza quantitativa, avaliou o tipo de clima motivacional predominante percebido pelos jogadores do escalão U14 e mediu seus níveis de motivação. O clima do tipo *empowering* foi predominante em ambas as equipas, com baixos níveis de clima do tipo *disempowering.* Em relação às médias encontradas, não houve diferenças significativas entre os atletas da equipa A e B sobre os níveis de motivação e os tipos de clima motivacional. A partir desse resultado, não se pode afirmar, por exemplo, que os atletas da equipa A seriam mais intrinsecamente motivados que os da equipa B, por ocuparem uma posição de mais destaque dentro do clube.

Em um segundo momento, foram analisadas correlações entre os fatores do clima motivacional e os níveis de motivação dos atletas. Os resultados revelaram associações significativas entre os fatores do clima motivacional suporte à autonomia, suporte social e *empowering* com o RAI (i.e., índice que indica se a motivação é regulada de forma mais autónoma ou controlada; quanto maiores seus níveis, mais autonomamente é regulada a motivação), o que vai ao encontro de outras investigações publicadas sobre o tema que apresentaram associações desses fatores com maiores níveis de motivação autónoma (Appleton et al., 2016; Clancy et al., 2017; Harwood et al., 2015). Já o clima motivacional do tipo *disempowering* esteve associado com os fatores do treino controlador e orientação para o ego, o que corrobora com a teoria de Duda (2013) sobe o clima motivacional. Observou-se que os elementos suporte social, suporte à autonomia, orientação para a tarefa e a regulação intrínseca foram associados ao clima motivacional do tipo *empowering,* enquanto os fatores treino controlador, orientação para o ego e regulação extrínseca foram associados ao

clima motivacional do tipo *disempowering.* De uma maneira geral, podemos concluir que os jogadores percecionam o conjunto de estratégias de seus treinadores como positivos e adequados, de forma que suas NPB's são devidamente supridas.

O estudo 2, qualitativo, buscou aprofundar a perceção dos treinadores do escalão U14 sobre o clima motivacional por eles criado e suas possíveis relações com os níveis de motivação dos jogadores, a partir de uma análise temática de entrevistas semiestruturadas coletadas, sob as lentes da teoria de Duda sobre o clima motivacional (2013). Foram também comparados os discursos entre os treinadores da equipa A e B, com o intuito de identificar eventuais diferenças sobre os níveis motivacionais entre ambos os grupos. Todas essas etapas foram construídas com a utilização de critérios de validade e confiabilidade, de forma a assegurar a credibilidade da pesquisa qualitativa e a evitar vieses interpretativos, como foi detalhado no segundo estudo.

Os temas fatores de *empowering* e fatores de *disempowering* e seus subtemas (que foram os fatores de segunda ordem da perspectiva do CM de empowering e disempowering) surgiram através de uma abordagem dedutiva, pois a finalidade do estudo era compreender os comportamentos e estratégias que os treinadores da equipa A e B implementavam, através das lentes das teorias de motivação previamente citadas. Além disso, a partir de uma abordagem indutiva, também foram formados mais dois temas: divisão equipa A x B e valores e cultura do clube, que constituem elementos amplamente relacionados com a estrutura do escalão, com eventual influência na questão do clima motivacional criado pelos treinadores.

A partir da apresentação analítica dos temas concluiu-se que a grande maioria dos treinadores dava bastante importância ao fator de suporte à autonomia, no sentido de se considerarem abertos e de terem a humildade de reconhecer que nem sempre tinham a razão, dando abertura para os jogadores exporem suas opiniões. A mesma importância foi dada ao fator suporte social, pois os profissionais admitiram que o principal elemento para conseguirem desenvolver positivamente suas equipas era ter a confiança e o respeito dos jogadores, o que surgia através dessa maior preocupação com os jovens que estão por trás dos atletas, tendo em consideração elementos fora do contexto

desportivo, como família e escola. Esses fatores, considerados como de *empowering* por Duda (2013), foram frequentemente discutidos pelos treinadores. Já em relação aos fatores de *disempowering*, ressalte-se a atenção à estruturação da maioria dos treinos, fosse na equipa A ou B, visto que quase todos os treinadores implementavam estratégias de pontuação/punição que originava a existência de uma equipa ou jogador vencedor em praticamente todas as atividades, um fator que está muito associado à orientação para o ego, da TOR. Recorde-se que estudos empíricos que observaram maiores níveis de um CM de orientação para o ego em equipas desportivas associaram esse fator com uma maior incidência de ansiedade e pensamentos negativos, comportamentos indesejáveis, menores níveis de motivação autónoma e a noção de que a habilidade é o elemento mais importante no desporto (Fenton et al., 2017; Quested et al., 2013; Solstad et al., 2018).

Os temas divisão equipa A x B e valores e cultura do clube estavam muito relacionados com os elementos inerentes do funcionamento da instituição, que prega por uma trajetória campeã e vitoriosa, de forma que a exigência de seus jogadores, treinadores e demais funcionários era altíssima. Essa pressão por resultados, muito incorporada na cultura e status do clube, amplifica a ideia de que os atletas do escalão U14 deviam sempre dar o máximo para serem os melhores. A divisão equipa A x B nada mais era do que uma representação dessa imensa competitividade que existia dentro do clube, na qual o objetivo desejado pelos atletas sempre seria o de estarem na equipa A, ou seja, integrados junto dos melhores e com opção de ficarem no clube na época seguinte, em detrimento da grande parte dos atletas da equipa B, que eram dispensados no final do ano. Portanto, da mesma forma que foram levantados diversos aspetos referentes a um clima de *empowering*, principalmente o suporte emocional dos treinadores, a constante pressão por resultados e pelo mais alto nível de performance desportiva eram elementos que podiam trazer consequências negativas para alguns atletas, principalmente os da equipa B.

Eventualmente em decorrência do ambiente de competitividade que rodeava a equipa A e B, foi também observada uma maior necessidade dos treinadores da equipa B garantirem esse suporte emocional e social para seus atletas. Especificamente, os profissionais relataram que estar na equipa B era

algo com uma grande influência no modo de estar e na motivação deles e que muitas vezes frustrava as expectativas que eles possuíam sobre suas capacidades técnicas. Talvez por conta desse e do próprio status que a equipa A recebia, a grande maioria dos treinadores afirmou acreditar que os atletas do primeiro grupo seriam, de forma geral, mais motivados que os do segundo grupo, com maiores níveis de motivação autónoma. Curiosamente, como vimos no primeiro estudo, pelo menos em relação aos questionários, essa noção trazida pelos técnicos não foi provada, já que não houve diferenças significativas em termos dos níveis de motivação e seus tipos de regulação.

Portanto, ao analisarmos os dois estudos em conjunto, alcançamos uma visão mais integral e complexa sobre o tema do clima motivacional e suas possíveis relações com a motivação dos atletas do escalão U14. Na perceção dos jogadores, apesar de as diferenças não serem estatisticamente significativas, existia um nível maior de clima motivacional de *empowering* na equipa A, o que pode ser explicado não apenas pelo conjunto de condutas e estratégias dos treinadores, mas também por estarem na equipa principal, por fazerem parte do grupo que era mais valorizado e considerado o melhor. Em termos comparativos e de diferenças entre os resultados obtidos nos dois estudos, poderíamos apontar que, apesar de os níveis de orientação para o ego percepcionados pelos atletas sobre seus treinadores fossem baixos, através das entrevistas foi possível verificar uma alta incidência de exercícios e treinos que estavam mais direcionados ao ego, ao resultado. Os próprios treinadores colocaram em questão a necessidade da pontuação dos exercícios, de forma que todas os treinos houvesse uma equipa vencedora e outra perdedora, que seriam recompensadas ou “castigadas”. No entanto, apesar da existência de fatores de *disempowering*, podemos afirmar, através dos resultados dos questionários e pela análise temática das entrevistas, que houve um predomínio de um clima motivacional de *empowering* percebido pelos jogadores e também pelos treinadores do escalão.

É importante, pois, existir cautela na análise dos resultados, principalmente dos questionários, pois existe uma gama de variáveis que são passíveis de influência. Por exemplo, um atleta da equipa A podia considerar o clima motivacional criado pelo seu treinador como de *disempowering*, mas

continuar a ter maiores níveis de motivação autónoma pelo fato de estar na equipa A. Da mesma maneira, um atleta da equipa B podia considerar o clima motivacional de seu treinador como altamente de *empowering*, mas apresentar baixos níveis de motivação por estar na equipa B nos meados do final da época, o que o faria acreditar em uma iminente saída.

Diante de nuances como estas, e considerando que existe uma série de elementos que influenciam a perceção dos atletas sobre o clima motivacional dos treinadores e que terão efeitos nos seus níveis e tipos de regulação emocional, quaisquer indicações ou sugestões de intervenção futura em estudos similares beneficiarão de um diálogo com os treinadores, assim como com o/a psicóloga/a ou outros membros da equipa técnica, no final da investigação, para refletirmos sobre os aspetos mais importantes e que são passíveis de melhoria e mudança. No caso da presente dissertação, aos treinadores do escalão foram fornecidos feedbacks sobre os pontos principais e mais relevantes dos dois estudos, a trazer informações que possam ser úteis para a comissão técnica e para o desenvolvimento de um clima motivacional mais positivo possível.

Como sugestões futuras, cito o aumento do número amostral para análises mais robustas, o que pode ser feito ao coletar dados de mais escalões do próprio clube ou de diferentes instituições futebolísticas. É saliente que os questionários sejam aplicados mais de uma vez, como por exemplo uma no começo e outra perto do final da época, já que o fato da aplicação ter sido somente no final pode ter influenciado os resultados das equipas. Finalmente, recomendamos a aplicação de um instrumento observacional em conjunto com as metodologias aplicadas com os atletas e treinadores. O *Motivational Climate Observation System* (MMCOS; Smith et al., 2015), por exemplo, foi indicado por uma recente meta-análise (Lacerda et al., 2021) como a ferramenta mais adequada, em termos de consistência interna, para se medir o clima motivacional em contexto desportivo. Por ser um método observacional, os psicólogos do desporto poderiam preenchê-lo de forma a ampliarem o escopo dos agentes e personagens da investigação, a somar com os treinadores e atletas e a possibilitar uma interpretação ainda mais ampla e complexa do tema.

CAPÍTULO 6

REFERÊNCIAS

6. REFERÊNCIAS

Aires, L. (2015) *Paradigma Qualitativo e Práticas de Investigação Educacional*. Porto: Universidade Aberta.

Alfermann D., Geisler G. & Okade Y. (2013). Goal orientation, evaluative fear, and perceived coach behavior among competitive youth swimmers in Germany and Japan. *Psychol Sport Exerc*; 14(3): 307-315. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.11.005

Almagro, B. J., Sáenz-López, P., & Moreno, J. A. (2010). Prediction of sport adherence through the influence of autonomy-supportive coaching among spanish adolescent athletes. *Journal of sports science & medicine*, *9*(1), 8–14.

Appel-Silva, M., Wendt, W. & Argimon, I. (2010). A teoria da autodeterminação e as influências socioculturais sobre a identidade. *Psicologia em Revista*, 16(2), 351-369. Recuperado em 07 de setembro de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000200008&lng=pt&tlng=pt.

Appleton PR, Duda JL. (2016) Examining the interactive effects of coach-created empowering and disempowering climate dimensions on athletes' health and functioning. *Psychol Sport Exerc*; 26: 61-70. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.06.007

Appleton P.R., Ntoumanis N., Quested E., Viladrich C., Duda, J.L. (2016). Initial validation of the coach-created Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire (EDMCQ-C). *Psychol Sport Exerc*; 22: 53- 65. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.05.008

Atkinson, P. (2005). *Qualitative Research—Unity and Diversity*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 6(3). https://doi.org/10.17169/fqs-6.3.4

Ayadın, M., & Sarı, İ. (2021). The relationship between coach-created motivational climate and athletes' challenge and threat perceptions. *Quality in Sport*, *7*(2), 24–37. https://doi.org/10.12775/QS.2021.008

Bartholomew, K.J., Ntoumanis, N., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2, 215–233. https://doi.org/10.1080/17509840903235330

Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2010). The controlling interpersonal style in a coaching context: development and initial validation of a psychometric scale. *Journal of sport & exercise psychology*, 32(2), 193–216. https://doi.org/10.1123/jsep.32.2.193

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Los Angeles, CA: Sage.

Bryman, A. (2004) *Social research methods*. 2nd Edition, Oxford University Press, New York, 592.

Carroll, M., & Allen, J. (2021). 'Zooming in' on the antecedents of youth sport coaches' autonomy-supportive and controlling interpersonal behaviours: a multimethod study. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *16*(2), 236–248. https://doi.org/10.1177/1747954120958621

Castillo-Jiménez, N., López-Walle, J., Tomás, I., & Balaguer, I. (2017). Relación del clima empowering con la motivación autodeterminada a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(3), 33-39.

Clancy, R. B., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2017). Motivation Measures in Sport: A Critical Review and Bibliometric Analysis*. Frontiers in Psychology*, 8, 348. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00348

Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York, NY: Routledge Academic

Cooper, D., & Allen, J. (2020). "I Don't Want to Give Them My Brain for the Day and Then Take It Back": An Examination of the Coach-Created Motivational Climate in Adult Adventure Sports*, International Sport Coaching Journal*, 7(2), 175-188. DOI: https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0026

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York: Plenum.

DeFreese, J. D., & Smith, A. L. (2013). Teammate social support, burnout, and self-determined motivation in collegiate athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(2), (pp. 258-265). https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.10.009

Denzin, N.; Lincoln, Y. (1994): *Handbook of qualitative research*. Califónia: Sage.

Duda, J. L. (2001). Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. *Advances in Motivation in Sport and Exercise*, (pp. 129-182). Leeds: Human Kinetics.

Duda, J. L., & Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 117-130): Champaing, IL:Human Kinetics

Duda, J.L., Quested, E., ... Cruz, J. (2013), "Promoting Adolescent health through an intervention aimed at improving the quality of their participation in Physical Activity ('PAPA'): background to the project and main trial protocol", *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11 (4), pp. 319-327. https://doi.org/10.1080/1612197X.2013.839413

Duda J.L. (2013) The conceptual and empirical foundations of Empowering Coaching™: Setting the stage for the PAPA project. *Int J Sport Exerc Psy*; 11(4): 311-318. DOI: 10.1080/1612197X.2013.839414.

Ennis C. D. (2017). Educating Students for a Lifetime of Physical Activity: Enhancing Mindfulness, Motivation, and Meaning. *Research quarterly for exercise and sport*, 88(3), 241–250. https://doi.org/10.1080/02701367.2017.1342495

Fenton S.A.M., Duda J.L., Appleton P.R. & Barrett T.G. (2017) Empowering youth sport environments: Implications for daily moderate-to-vigorous physical activity and adiposity. *J Sport Health Sci*; 6(4): 423-433. doi: 10.1016/j.jshs.2016.03.006

Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. *International Journal of Qualitative Methods*, 80–92. https://doi.org/10.1177/160940690600500107

Fonseca AM, Biddle SJ (1997). Versão portuguesa do Self-Regulation Questionnaire. Porto. FCDEF, Universidade do Porto.

Gutiérrez-García, P., López-Walle, J., Tomás, I., Tristán, J., & Balaguer, I. (2019). Relación entre clima empowering y diversión en pitchers de béisbol: El papel mediador de la motivación autónoma. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 166-177. https://doi.org/10.6018/cpd.353081

Hagger, M. S., & Chatzisarantis, N. L. D. (2007). *Intrinsic motivation and selfdetermination in exercise and sport*: Human Kinetics.

Harwood, C. G., Keegan, R. J., Smith, J. M. J., & Raine, A. S. (2015). A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate perceptions in sport and physical activity. *Psychology of Sport and Exercise*, 18, 9-25. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.11.005

Hodge, K., Henry, G., & Smith, W. (2014). A Case Study of Excellence in Elite Sport: Motivational Climate in a World Champion Team. *Sport Psychologist, 28*, 60-74. DOI:10.1123/TSP.2013-0037

Hopple, C.J. (2018). Top 10 Reasons Why Children Find Physical Activity to Be Fun. *Strategies* 31(3):40-47. doi:10.1080/08924562.2018.1442272

Júnior, F. G. P., Leão, A. L. M. S., & Mello, S. C. B. (2011). Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), .

Keegan, R.J., Harwood, C.G., Spray, C.M., & Lavallee, D. (2009). A qualitative investigation exploring the motivational climate in early career sports participants: Coach, parent and peer influences on sport motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, 361-372. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.12.003

Keegan, R.J., Harwood, C.G., Spray, C.M., & Lavallee, D. (2014). A qualitative investigation of the motivational climate in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 15, 97-107. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.10.006

Kipp, L. E., & Weiss, M. R. (2013). Social influences, psychological need satisfaction, and well-being among female adolescent gymnasts. *Sport,*

Exercise, and Performance Psychology, 2(1), 62. https://doi.org/10.1037/a0030236

Lacerda, A., Filgueiras, A., Campos, M., Keegan, R., & Landeira-Fernández, J. (2021). Motivational climate measures in sport: A systematic review. *The Spanish Journal of Psychology*, 24. e27. Doi:10.1017/SJP.2021.13

Lafrenière, M.-A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise, 12*(2), 144–152. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002

Larsen, T., Van-Hoye, A., Tjomsland, H. E., Holsen, I., Wold, B., Heuzé, J., Samdal, O., & Sarrazin, P. (2015). Creating a supportive environment among youth football players: A qualitative study of French and Norwegian youth grassroots football coaches*. Health Education*, 115(6), 570-586. DOI: 10.1108/HE-04-2014-0054

Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21(11), 883-904. DOI:10.1080/0264041031000140374

Melo, J., & Vieira, N. (2020). O paradigma da investigação qualitativa e a forma de garantir a validade e a fidelidade nos estudos científicos de natureza. ID online. *Revista de psicologia*, 14(52), 549-557. doi:https://doi.org/10.14295/idonline.v14i52.2730

Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological review*, 91(3), p 328. https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.328

Ntoumanis, N. (2001). Empirical links between achievement goal theory and self-determination theory in sport. *Journal of Sports Sciences*, 19(6), 397-409. DOI:10.1080/026404101300149357

Occhino, J. L., Mallett, C. J., Rynne, S. B., & Carlisle, K. N. (2014). Autonomy-Supportive Pedagogical Approach to Sports Coaching: Research, Challenges and Opportunities. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(2), 401–415. https://doi.org/10.1260/1747-9541.9.2.401

Oliveira HZ, Dias TS, Sabino B, Dias C, Corte-Real N., Maia JA, Fonseca A. (2019). Cross-cultural adaptation of Empowering Disempowering Motivational Climate Questionnaire for Portuguese language and analysis of invariance in Brazilian and Portuguese male athletes. *Cuard Psícol Deporte*, 2019; 19(1): 1-18

Patton, M. (2015). *Qualitative evaluation and research methods* (4a ed.). London: Sage

Pelletier, L. G., Fortier, M., Vallerand, R. J., and Briere, N. M. (2001). Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: a prospective study. *Motiv. Emot*. 25, 279–306. doi: 10.1023/A:10148051 32406

Pensgaard, A.M., & Roberts, G.C. (2002). Elite athletes' experiences of the motivational climate: The coach matters. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 12. DOI: 10.1034/j.1600-0838.2002.120110.x

Pierce, S., Gould, D., Cowburn, I., & Driska, A. (2016). Understanding the process of psychological development in youth athletes attending an intensive wrestling camp. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 8(4), 332–351. doi:10.1080/2159676x.2016.1176067

Quested, E., Ntoumanis, N., Viladrich, C., Haug, E., Ommundsen, Y., Van Hoye, A.,…Duda, J.L. (2013), Intentions to drop-out of youth soccer: A test of the basic needs theory among European youth from five countries, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11 (4), pp. 395-407. DOI:10.1080/1612197X.2013.830431

Reeve, J., Jang, H., Carrell, D., Jeon, S., & Barch, J. (2004). Enhancing students' engagement by increasing teachers' autonomy support. *Motivation and Emotion*, 28(2), 147-169. https://doi.org/10.1023/B:MOEM.0000032312.95499.6f

Rhind, D., Jowett, S., & Lorimer, R. (2011). The impact of Social Support on student athletes' satisfaction in individual sports*. Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 5(1), 73-84. DOI:10.1179/ssa.2011.5.1.73

Reinboth M, Duda, JL. (2006) Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychol Sport Exerc*.; 7(3): 269-286. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.06.002

Ruiz, M. C., Haapanen, S., Tolvanen, A., Robazza, C., & Duda, J. L. (2016). Predicting athletes' functional and dysfunctional emotions: The role of the motivational climate and motivation regulations. *Journal of Sports Sciences*, 1-9. DOI: 10.1080/02640414.2016.1225975

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. Journal of personality and social psychology, 57(5), 749–761. https://doi.org/10.1037//0022-3514.57.5.749

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). University of Rochester Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2007). Active human nature: Self-determination theory and the promotion and maintenance of sport, exercise, and health. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic Motivation and Self-*

determination in Exercise and Sport (pp. 1-19): Human Kinetics Europe. DOI:10.5040/9781718206632.0007

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. The Guilford Press. https://doi.org/10.1521/978.14625/28806

Ryba, T. V., Haapanen, S., Mosek, S., & Ng, K. (2012). Toward a conceptual understanding of acute cultural adaptation: A preliminary examination of ACA in female swimming. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4(1), 80-97. doi: 10.1080/2159676X.2011.653498

Saarinen, M., Ryba, T. V., Ronkainen, N. J., Rintala, H., & Aunola, K. (2020). 'I was excited to train, so I didn't have problems with the coach': dual career athletes' experiences of (dis)empowering motivational climates. *Sport in Society*, 23(4), 629-644. https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1669322

Sarrazin, P., Vallerand, R., Guillet, E., Pelletier, L., & Cury, F. (2002). Motivation and dropout in female handballers: A 21-month prospective study. *European Journal of Social Psychology*, 32(3), 395–418. https://doi.org/10.1002/ejsp.98

Sheridan, K. M., Halverson, E. R., Brahms, L., Litts, B. K., Jacobs-Priebe, L., & Owens, T., (2014). Learning in the making: A comparative case study of three makerspaces. *Harvard Educational Review*, 84(4), 505–531. DOI:10.17763/haer.84.4.brr34733723j648u

Slade, S. C., Patel, S., Underwood, M., & Keating, J. L. (2018). Rigorous qualitative research in sports, exercise and musculoskeletal medicine journals is important and relevant. *British journal of sports medicine*, *52*(22), 1409–1410. https://doi.org/10.1136/bjsports-2017-097833

Smith, R. E., & Smoll, F. L. (2007). Social-Cognitive Approach to Coaching Behaviors. In S. Jowette & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 75–90). Human Kinetics. https://doi.org/10.5040/9781492595878.ch-006

Smith, N., Tessier, D., Tzioumakis, Y., Quested, E., Appleton, P., Sarrazin, P., Papaioannou, A., & Duda, J. L. (2015). Development and validation of the multidimensional motivational climate observation system. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 37(1), 4-22. DOI: 10.1123/jsep.2014-0059

Smith, N., Tessier, D., Tzioumakis, Y., Fabra, P., Quested, E., Appleton, P. R., Sarrazin, P., Papaioannou, A., Balaguer, I., & Duda, J. L. (2016). The relationship between observed and perceived assessments of the coachcreated motivational environment and links to athlete motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 51-63. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.11.001

Solstad, B. E., Ivarsson, A., Haug, E. M., & Ommundsen, Y. (2018). Youth sport coaches' well-being across the season: The psychological costs and benefits of giving empowering and disempowering sports coaching to

athletes. *International Sport Coaching Journal*, 20, 1-12. DOI: https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0026

Solstad, B. E., Stenling, A., Ommundsen, Y., Wold, B., Heuzé, J. P., Sarrazin, P., Castillo, I., Cruz, J., Hall, H., Papaioannou, A., & Duda, J. L. (2020). Initial psychometric testing of the coach-adapted version of the empowering and disempowering motivational climate questionnaire: A Bayesian approach. *Journal of sports sciences*, *38*(6), 626–643. https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1722575

Souza Filho, M. J., Albuquerque, M. R., Costa, I. T., Malloy-Diniz, L. F., & Costa, V. T. (2017). Comparison of the motivation level of soccer players with high and low played time in matches Under-20. *Journal of Physical Education*, *29*(1), e-2911. https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v29i1.2911

Søvik, M.L., Larsen, T., Tjomsland, H. and Samdal, O. (2016), "Evaluating the implementation of the Empowering Coaching™ programme: Balancing fidelity and adaptation", *Health Education, Vol*. 116 No. 3, pp. 238-258. https://doi.org/10.1108/HE-07-2014-0077

Tessier, D., Smith, N., Tzioumakis, Y., Quested, E., Sarrazin, P., Papaioannou, A., Digelidis, N., & Duda, J. L. (2013). Comparing the objective motivational climate created by grassroots soccer coaches in England, Greece and France. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(4), 365-383. https://doi.org/10.1080/1612197X.2013.831259

Ullrich-French, S., & Smith, A. L. (2009). Social and motivational predictors of continued youth sport participation. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 87–95. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.06.007

Vasconcelos-Raposo, J., Moreira, J. M., & Teixeira, C. M. (2013). Clima motivacional em jogadores de uma equipa de andebol [Motivational climate in a team handball players]. *Motricidade, 9*(3), 117–126. https://doi.org/10.6063/motricidade.9(3).2974

Weinberg, R. S., & Gould, D. (2017). *Fundamentos da Psicologia do Esporte e do Exercício* (6ª ed.). Local: ArtMed.

Williams, G. C. & Deci, E. L. (2004). Internalization of biopsychosocial values by medical students: a test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (4), 767-779. DOI: 10.1037//0022-3514.70.4.767

Zourbanos, N., Hatzigeorgiadis, A., Tsiakaras, N., Chroni, S., & Theodorakis, Y. (2010). A multimethod examination of the relationship between coaching behavior and athletes' inherent self-talk. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32, 764-785. DOI:10.1123/jsep.32.6.764

Zourbanos, N., Haznadar, A., Papaioannou, A., Tzioumakis, Y., Krommidas, C., & Hatzigeorgiadis, A. (2016). The relationships between athletes' perceptions of coach-created motivational climate, self-talk, and selfefficacy in youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(1), 97- 112. https://doi.org/10.1080/10413200.2015.1074630

ANEXOS*

*Por questões éticas e de confidencialidade, os anexos descritos no Índice dos Anexos (p. XI) estarão em um documento à parte