



A Gestão da Transição de Carreira no Desporto: Estudo com ex-atletas brasileiros

Dissertação apresentada com vista à obtenção do 2º ciclo em Gestão Desportiva, da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, 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.

Orientador: Professor Doutor Thiago Santos

Manuela Parente
Porto, 2025

Ficha de Catalogação

Parente, M. (2025). A Gestão da Transição de Carreira no Desporto: Estudo com ex-atletas brasileiros. Porto: M. Parente. Dissertação de Mestrado, para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Desportiva, apresentado à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Palavras-chave: desporto, transição de carreira desportiva, ex-atletas, dupla carreira

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha maior inspiração na
vida e no desporto.
Minha mãe.
Luisa Parente OLY.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus pelo dom da vida.

Ao Clube de Regatas do Flamengo, em especial ao Antônio Araújo, pela oportunidade de poder colocar em prática o que venho estudando.

Ao Prof. Doutor José Pedro Sarmiento, foi uma honra poder ter sido sua aluna na sua última turma do mestrado em GD.

À Prof. Dra. Susana Soares que participou do início desta construção, obrigada por ter me acolhido.

Ao Prof. Dr. Thiago Santos, gratidão pela dedicação neste projeto e por contribuir significativamente nele.

A todos os professores do mestrado que me ensinaram tanto. Serei eternamente grata.

Ao Dr. Renato Oliveira, obrigada é pouco para agradecer o tanto que você foi importante nestes seis anos de Portugal. Saudações desportivas, hoje e sempre.

Aos colegas mestres, Bruno Vilela, Murilo Augusto e Pedro Oliveira, o que o AFC uniu, ninguém separa. É um privilégio aprender com vocês.

Aos meus colegas de turma, obrigada por terem compartilhado este momento comigo.

Aos meus pais, Luisa e Alexey por terem me proporcionado a chance de estudar e viver em Portugal e me terem ensinado, desde pequena, a importância do desporto na vida de uma pessoa e por serem exemplos de atletas e profissionais da área.

Aos meus avós, Cadu, Bel, Graça e Leo (em memória), mesmo de longe nunca deixaram de acreditar no meu sonho profissional.

Ao meu irmão e melhor amigo José Afonso, estaremos sempre juntos.

À minha grande amiga Paty, obrigada por me incentivar a finalizar esta etapa e por estar ao meu lado em todos os momentos dela.

À minha grande amiga Alicia, graças à oportunidade que me deu para conhecer o tema, estou aqui cada dia mais me apaixonando por ele e acreditando que posso deixar o meu contributo no mundo desportivo.

A todos os atletas do projeto PAIS, vocês transformaram a forma de eu enxergar o desporto. Continuem brilhando em suas carreiras profissionais.

Aos meus familiares e amigos, que sempre estiveram ao meu lado me aguentando durante as dores e as delícias que foram escrever este trabalho.

ÍNDICE GERAL

Índice de Figuras	VIII
Índice de Tabelas.....	IX
Resumo.....	XI
Abstract.....	XII
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	XIII
Introdução	1
1. Revisão da literatura	5
1.1 A Gestão das Organizações Desportivas	5
1.2 Responsabilidade Social Corporativa no Desporto.....	8
1.3 O Conceito de Transição de Carreira.....	11
1.4 Modelos de Transição de Carreira	14
1.5 Programas de Transição de Carreira Desportiva e a sua Importância ...	21
1.5.1 Lacunas Existentes em Programas de Transição de Carreira Desportiva.....	24
1.6 Estudo de Hatamleh.....	25
1.7 Estudo de Smismans e Colaboradores.....	26
1.8 O Desafio da Dupla-carreira no Brasil.....	27
2. Material e Métodos	32
2.1 Amostra	32
2.2 Procedimentos	32
2.3 Instrumentos.....	33
2.4 Análises.....	34
3. Resultados	37
3.1 Estudo 1 – ARQ	38
3.1.1 <i>Coping</i> e Variáveis Sociodemográficas	49
3.2 Estudo 2 – ACQE	52
4. Discussão	65
4.1 Razões para a Retirada	65
4.2 Dificuldades de Transição	66
4.3 Estratégias de <i>Coping</i>	67

4.4 Diferenças por Sexo.....	68
4.5 Diferenças pelo Tempo de Carreira	69
4.6 Comparação entre Homens e Mulheres e as Dificuldades na Transição	70
4.7 Planeamento da Transição	71
4.8 Participação ou Não em Programas de Transição e as Dificuldades	73
4.9 <i>Coping</i> e Variáveis Foco no Enfrentamento, Foco no Controlo da Emoção e no Evitamento, Comparando Homens e Mulheres	73
5. Implicações Práticas: Uma proposta de modelo de Programa de TCD	83
5.1 Plano Individual de Transição	85
Conclusões	88
Referências Bibliográficas	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Os 9 pilares da política desportiva: fatores que influenciam o sucesso internacional	6
Figura 2 – Modelo Concetual de Transição de Carreira de Taylor e Ogilvie (1994)	17
Figura 3 – Modelo Holístico da Carreira Atlética de Wyllermann (1994)	19
Figura 4 – Dimensões da vida de atleta ao longo da carreira desportiva, dentro do CDA.....	20

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Média e desvio-padrão dos participantes (n=121) – Respostas aos itens sobre as Razões da Aposentadoria/Reforma Desportiva	39
Tabela 2 – Média e desvio-padrão dos participantes (n=121) – Respostas aos itens dificuldades na transição.....	40
Tabela 3 – Média e desvio-padrão dos participantes (n=121) – Respostas aos itens sobre Estratégias de Coping.....	41
Tabela 4 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121) nas Respostas às Razões da Aposentadoria Desportiva do ARQ43	
Tabela 5 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t do tempo de duração da carreira nas Respostas às Razões da Aposentadoria/Reforma Desportiva do ARQ	44
Tabela 6 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121) nas Respostas às dificuldades na transição ARQ.....	45
Tabela 7 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t de atletas que planejaram e não planejaram a transição nas Respostas às dificuldades na transição ARQ.....	46
Tabela 8 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t de atletas que participaram ou não de programas de transição nas Respostas às dificuldades na transição ARQ	48
Tabela 9 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121 nas Respostas às estratégias de coping ARQ.....	49
Tabela 10 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t de tempo de duração de carreira nas Respostas às estratégias de coping ARQ	50
Tabela 11 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t planejamento de transição de carreira nas Respostas às estratégias de coping ARQ.....	51
Tabela 12 – Médias, Desvios- Padrão e Teste t para participação em programa de transição de carreira nas Respostas às estratégias de coping ARQ.....	51
Tabela 13 – Médias, Desvios- Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de gestão de carreira e estilo de vida. ACQE.....	53
Tabela 14 – Médias, Desvios- Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de comunicação na/para carreira. ACQE	54
Tabela 15 – Médias, Desvios- Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de resiliência profissional. ACQE.....	55

Tabela 16 – Médias, Desvios-Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de envolvimento e flexibilidade. ACQE.....	56
Tabela 17 – Médias, Desvios-Padrão e teste T dos participantes (n=121) que planejaram ou não nas Respostas às competências CLM, CCO, CEF, CRE. ACQE	57
Tabela 18 – Médias, Desvios-Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121) que planejaram ou não nas Respostas às competências CLM, CCO, CEF.....	58
Tabela 19 – ANOVA para comparação de três grupos: atletas com graduação ou menos (n = 49), atletas com pós-graduação lato sensu (n = 36) e atletas com pós-graduação stricto sensu (n = 36)	59
Tabela 20 – ANOVA para testar diferenças no desenvolvimento das competências em função da conciliação entre estudo, trabalho e dedicação exclusiva ao desporto (três grupos).....	61
Tabela 21 – ANOVA para testar a relação entre o tempo de emprego do atleta e o desenvolvimento das competências	63

RESUMO

O presente estudo analisa o processo de transição de carreira de atletas brasileiros de alto rendimento, com foco no desenvolvimento de competências profissionais, na resiliência e na inserção no mercado de trabalho após o término da carreira desportiva. Para a recolha de dados foram utilizados dois instrumentos: o *Athletic Career and Employability Questionnaire* e o *Athlete Retirement Questionnaire*, aplicados a ex-atletas de diferentes modalidades. O objetivo consistiu em avaliar as dimensões de Gestão de Carreira e Vida, Comunicação Profissional, Resiliência Profissional e Envolvimento e Flexibilidade Profissional, bem como as razões e experiências associadas à aposentadoria/reforma desportiva. Os resultados apontaram que variáveis como género, nível de escolaridade, conciliação entre estudo, trabalho e desporto, e tempo de permanência no emprego não apresentaram diferenças estatisticamente significativas nas competências avaliadas. Contudo, observou-se um padrão de elevado envolvimento organizacional, forte identificação profissional e níveis consistentes de resiliência, ainda que com lacunas na regulação emocional, na gestão do stress e na exploração ativa de novas oportunidades de carreira. Estes achados destacam a importância de políticas públicas e de programas institucionais de apoio que promovam competências transferíveis, empregabilidade e bem-estar ao longo de todo o ciclo desportivo. Conclui-se que, embora os atletas demonstrem elevados índices de comprometimento e resiliência, a preparação formal para a vida pós-carreira ainda é insuficiente, carecendo de maior investimento por parte das organizações desportivas, educativas e políticas.

Palavras-chave: desporto, transição de carreira desportiva, ex-atletas, dupla carreira

ABSTRACT

This study examines the career transition process of Brazilian elite athletes, focusing on the development of professional competencies, resilience, and labor market integration following the conclusion of their athletic careers. Two instruments were used to collect data: the Athletic Career and Employability Questionnaire and the Athlete Retirement Questionnaire. These instruments were administered to former athletes from various sports disciplines. The objective was to evaluate Career and Life Management, Professional Communication, Professional Resilience, and Professional Involvement and Flexibility, as well as the reasons for and experiences related to retiring from athletics. The results indicated that variables such as gender, educational level, balancing study, work, and sports, and length of employment did not show statistically significant differences in the evaluated competencies. However, a pattern of high organizational involvement, strong professional identification, and consistent levels of resilience was observed, though gaps were seen in emotional regulation, stress management, and actively exploring new career opportunities. These findings underscore the need for public policies and institutional support programs that foster transferable skills, employability, and well-being throughout the entire sporting cycle. In conclusion, while athletes demonstrate high levels of commitment and resilience, they require greater investment from sports organizations, educational institutions, and policymakers to adequately prepare for life after retirement.

Keywords: sport, athletic career transition, former athletes, dual career

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACQE – *Cuestionario de Competencias de Deportistas para la Empleabilidad*
[Questionário de Competência de Atletas para Empregabilidade]

ARQ – *Athlete Retirement Questionnaire* [Questionário de Aposentadoria
Atlética]

CCO – Comunicação Profissional

CDA – Caminho de Desenvolvimento do Atleta

CEF – Envolvimento e Flexibilidade Profissional

CLM – Gestão de Carreira e Vida

COB – Comité Olímpico do Brasil

CPB – Comité Paralímpico do Brasil

CRE – Resiliência Profissional

DC – Dupla Carreira

DV – Desvio-Padrão

ESEM – Modelagem Exploratória de Equações Estruturais [*Exploratory
Structural Equation Modelling*]

FADEUP – Faculdade de Desporto da Universidade do Porto

M – Média

PAIS – Plano de Apoio à Inserção Socioprofissional

PCA – Programa de Carreira do Atleta

PIT – Criação do Plano Individual de Transição

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

SPLISS – *Sports Policy Factors Leading to International Sporting Success*

TCD – Transição de Carreira Desportiva

INTRODUÇÃO

A área desportiva é vasta em estudos, sejam esses técnicos, fisiológicos, metodológicos, psicológicos, sejam de gestão. Há uma temática que vem sendo estudada há aproximadamente 50 anos, mas que ainda é pouco explorada na prática ao nível mundial, que é a Transição de Carreira Desportiva (TCD). Nos estudos inaugurais acreditava-se que a TCD seria oriunda da Tanatologia e da Gerontologia (Kubler-Ross, 1969, cit. p/ Wylleman et al., 1999), no entanto estes eram modelos limitados, pois abordavam a temática como um evento único, e, tempos depois, descobriu-se que estava associada a mais acontecimentos. Nos anos seguintes, surgiram alguns modelos, de entre eles o modelo sintético, analítico e estrutural de Stambulova (1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999), que identificou cinco fases de transição dentro da carreira de um atleta. Destacam-se, ainda, o modelo conceitual de transição de carreira (Taylor & Ogilvie, 1994 cit. p/ Wylleman et al., 1999) e o modelo holístico de carreira do atleta (Wylleman, 2019).

Pessoalmente, o tema foi escolhido pela colaboração que tive no projeto realizado no Clube de Regatas do Flamengo, chamado Plano de Apoio à Inserção Socioprofissional (PAIS), durante o ano de 2018. Como ex-atleta de voleibol do clube e estudante de comunicação, na altura, participei como monitora voluntária (de comunicação), colaborando diretamente na divulgação do projeto e também desempenhando funções administrativas.

O PAIS e o tema TCD me cativaram desde o início, pois reconheci a importância de abordar e trabalhar esta temática com atletas que, inevitavelmente, em algum momento da trajetória desportiva vão atravessar este período de transição de uma vida atlética para uma vida profissional/laboral.

Os modelos de TCD oferecem uma compreensão aprofundada dos elementos que impactam o desempenho desportivo e as mudanças de fase na carreira dos atletas. A partir deles, é possível desenvolver programas estruturados e redes de suporte que favoreçam o crescimento completo e o bem-

estar físico, emocional e profissional dos desportistas (Hong & Coffe, 2018, cit. p/ Hong & Fraser, 2023). Estes programas também beneficiam as organizações no que diz respeito à imagem institucional e à reputação. Além disso, contribuem para aumentar a taxa de retenção dos atletas e a produtividade (Hong & Fraser, 2023).

Há diversos estudos sobre a temática, voltados para a área da psicologia, como se verificou no estudo de Fleischman et al. (2024), no qual os autores desenvolveram uma revisão sistemática sobre artigos de TCD entre 1930 e 2023. De acordo com os autores, a maior parte foi publicada em revistas de psicologia (Fleischman et al., 2024), notando-se, assim, uma carência de pesquisas na área da gestão. Sob essa perspectiva é que o tema será estudado, ou seja, a TCD como um tema de responsabilidade social nas organizações desportivas.

A partir deste estudo, o programa que será desenvolvido poderá vir a ser posto em prática e transformar a vida de muitos atletas que, independentemente, do nível desportivo que atingirem, poderão seguir uma carreira de trabalho dentro ou fora do desporto, após encerrarem a carreira desportiva.

No Brasil, existem deficiências nas relações entre instituições de ensino e clubes desportivos, o que parece prejudicar os jovens que atuam como estudantes-atletas. Isso mesmo o atestam Souza et al. (2023), suportando-se em diversos estudos (e.g.: Costa, 2011; Soares et al., 2013; Melo et al., 2014; Melo et al., 2016; Miranda et al. 2020). Essas lacunas, em algumas ocasiões, podem interferir na continuidade da formação académica, que se revela, para o país, como uma questão que ultrapassa os limites do desporto e da educação, abrangendo também aspetos sociais (Sposito et al., 2018, cit. p/ Souza et al., 2023) e económicos (Escolano & Pazello, 2014, cit. p/ Souza et al., 2023). Nesse contexto, surgem obstáculos para um possível investimento no desenvolvimento profissional fora da prática desportiva, o que, por sua vez, pode influenciar a inserção ou reintegração desses jovens no mercado de trabalho (Costa & Silva, 2019, cit. p/ Souza et al., 2023), seja no futuro, seja como alternativa à carreira desportiva.

A carreira de um atleta possui um início, um meio e um fim. Mas este fim não é o fim da vida, pois existe – ou deveria existir – (muita) vida além do desporto. Infelizmente, em diversos países como o Brasil e Portugal, por exemplo, ter uma dupla carreira (DC) (estudo e desporto) é um imenso desafio. Com efeito, muitos atletas chegam a uma fase em que têm de escolher entre continuar os estudos para seguir uma área profissional, ou então investir na carreira desportiva e tornar-se atletas de alto rendimento e, quem sabe, olímpicos. Diversos estudos em diferentes contextos culturais evidenciam que a ausência de equilíbrio entre a dedicação ao desporto e as exigências educativas, assim como a falta de apoio por parte de clubes e instituições de ensino, podem resultar na secundarização de uma das formações ou mesmo no abandono de uma delas – frequentemente a carreira desportiva (Miller & Kerr, 2002; Azevedo et al., 2017).

Uma coisa é certa, o fim da carreira desportiva é inevitável, voluntário, ou não, haverá de chegar para todos os atletas, e este processo de transição deveria ser assistido pelos clubes e instituições desportivas. Na verdade, muitas das vezes acaba por ser malsucedido, pois carece de uma preparação para devida inserção laboral.

Em face do exposto, este estudo visa mapear a experiência da TCD de ex-atletas brasileiros de alto rendimento, identificando as razões para a retirada, as dificuldades enfrentadas, as estratégias de *coping* mobilizadas e o perfil percebido de competências para a empregabilidade (gestão da carreira e estilo de vida, comunicação, resiliência, envolvimento/flexibilidade). Pretende, igualmente, explorar diferenças em função de algumas variáveis (sexo, duração da carreira, planeamento da transição, participação em programas de TCD e tempo de emprego pós-carreira), com o propósito de extrair evidência útil ao desenho de intervenções institucionais e de programas voltadas para a TCD.

É possível crer na hipótese de que ter um planeamento de transição de carreira facilita o processo no que diz respeito à transição profissional e que programas assistidos pelas organizações desportivas favorecem os atletas e

ajudam na inserção socioprofissional. Nesse sentido, será proposto verificar se esta hipótese se confirma ou não.

A estrutura do trabalho segue as normas e orientações para apresentação de dissertação da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto (FADEUP, 2024), pelo que o trabalho foi dividido em seis partes, com as respetivas subdivisões.

Cada uma das partes e capítulos desempenha um papel essencial na construção do trabalho académico, garantindo a organização e a coerência da dissertação. Assim, esta introdução é responsável por contextualizar o estudo, apresentando o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a relevância do trabalho. O primeiro capítulo consiste na revisão da literatura, em que é apresentada uma análise crítica dos principais modelos teóricos da TCD e também o papel das organizações desportivas na responsabilidade social e uma contextualização do desporto no Brasil, estabelecendo o referencial que fundamenta a investigação. No capítulo dois, dedicado à metodologia, são detalhados os métodos e procedimentos utilizados na coleta e análise dos dados, explicando como o estudo foi conduzido e as razões para a escolha dos instrumentos adotados. No terceiro capítulo são apresentados os resultados obtidos na pesquisa de maneira objetiva, com a exposição clara dos achados mais relevantes. O quarto capítulo, a discussão, oferece uma interpretação dos resultados, confrontando-os com o referencial teórico, discutindo suas implicações e possíveis explicações. No capítulo cinco, será apresentada a proposta das bases de um programa de apoio à inserção laboral, com estratégias e diretrizes práticas para a gestão da transição de carreira no contexto desportivo. Por fim, sintetizam-se as principais conclusões do estudo, apresentando suas contribuições para a área, discutindo suas limitações e sugerindo possíveis direções para futuras pesquisas.

1. REVISÃO DA LITERATURA

1.1 A GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES DESPORTIVAS

As organizações desportivas desempenham um papel fundamental no desenvolvimento do desporto ao estruturar competições, fornecer suporte para atletas e promover a inclusão social. Estas instituições têm progressivamente vindo a distanciar-se de modelos organizacionais assentes no voluntariado, adotando, em contrapartida, estruturas mais formais e sofisticadas, as quais se têm revelado mais eficazes na prossecução dos seus objetivos (Ferkins & Shilbury, 2012).

Para alcançar maior eficiência, torna-se indispensável investir na capacitação de profissionais que atuem com ética, competência e transparência, de modo a possibilitar que a gestão do desporto desenvolva plenamente o seu potencial (Mazzei & Rocco Júnior, 2017). Adicionalmente, é perceptível que estas organizações são agentes essenciais para o desenvolvimento do desporto e para a promoção da cidadania, sendo necessário um esforço contínuo para aprimorar a sua governança e maximizar o seu impacto social e competitivo (Mazzei & Rocco Júnior, 2017).

Segundo Dias e Hanashiro (2023), a gestão desportiva tem-se transformado ao longo do tempo de forma a responder às exigências crescentes da indústria do desporto. Atualmente, essa área integra um conjunto diversificado de estratégias, métodos e práticas que procuram apoiar as organizações desportivas na concretização dos seus objetivos. Em síntese, a gestão desportiva tem vindo a assumir um carácter mais sofisticado, dinâmico e multidimensional, o que obriga as organizações a adaptarem-se constantemente para se manterem competitivas (Ratten, 2010).

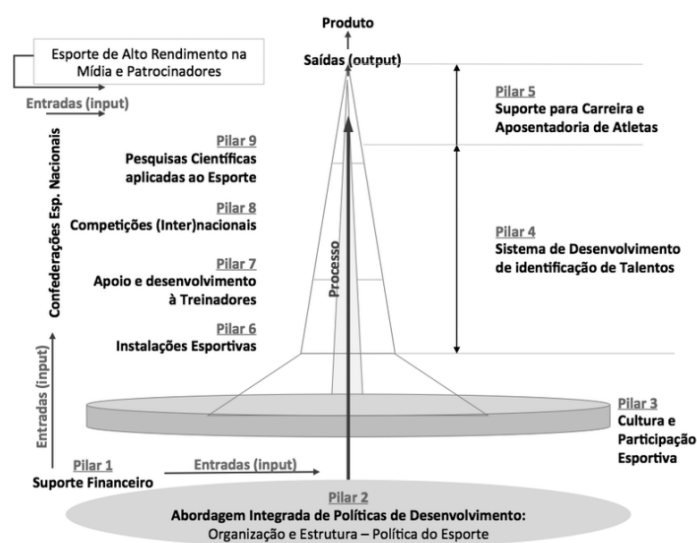
Do ponto de vista científico, o modelo SPLISS (*Sports Policy Factors Leading to International Sporting Success*) constitui uma estrutura analítica desenvolvida para estudar e comparar políticas públicas que influenciam o sucesso desportivo internacional. Criado por De Bosscher et al. (2006), este modelo identifica nove pilares fundamentais que, em conjunto, contribuem para

o desenvolvimento de sistemas desportivos eficazes e sustentáveis. Estes pilares abrangem desde o financiamento público até à formação de treinadores, passando pela identificação de talentos, infraestruturas, investigação aplicada, desenvolvimento da carreira dual dos atletas e processos de monitorização e avaliação.

O SPLISS tem sido amplamente utilizado por investigadores e decisores políticos como ferramenta de diagnóstico e planeamento estratégico, permitindo analisar a eficácia das políticas desportivas nacionais e o seu impacto no desempenho de atletas de elite. O modelo assume que o sucesso desportivo é resultado de uma abordagem integrada e coordenada, envolvendo diversos agentes e setores do ecossistema desportivo (De Bosscher et al., 2006).

Figura 1

Os 9 pilares da política desportiva: fatores que influenciam o sucesso internacional



Legenda: Baseado em De Bosscher et al. (2006)

O tema de TCD e DC integra o modelo no pilar 5, “Suporte para Carreira e Aposentadoria de Atletas”. O modelo é colaborativo, no sentido de unir diversas áreas de suporte ao atleta para que ele alcance o seu potencial máximo em todos os aspetos, sejam eles, físicos, técnicos, mentais, pessoais e socioprofissionais.

A TCD para a vida pós-competitiva representa uma etapa de grande complexidade para atletas profissionais. O estudo de Alves et al. (2024) analisa os processos que envolvem essa transição, com foco nos jogadores que atuam ou atuaram nas principais ligas do Brasil, Portugal e Espanha. A pesquisa teve como objetivo compreender o planeamento da aposentadoria/reforma desses atletas, seus desafios na adaptação ao pós-carreira e o papel desempenhado pelas organizações desportivas nesse processo. Trata-se de um estudo de natureza qualitativa e exploratória, conduzido por meio de entrevistas com 20 participantes, incluindo atletas, clubes, agentes, federações e patrocinadores. A análise de conteúdo, baseada em Bardin (2008, cit. p/ Alves et al., 2024), permitiu a categorização dos dados em quatro dimensões: preparação para a transição, processo de transição, pós-carreira e papel dos *stakeholders*.

Os resultados apontam que muitos atletas dependem exclusivamente de seus próprios esforços para planejar a aposentadoria/reforma. Ainda que alguns demonstrem iniciativa em se qualificar e buscar alternativas profissionais, a ausência de políticas estruturadas por parte de clubes, federações e demais instituições limita a efetividade desse processo. Verifica-se que, embora os agentes desportivos se mostrem mais envolvidos, há uma postura passiva de clubes e patrocinadores, que muitas vezes não se reconhecem como corresponsáveis pelo apoio à carreira pós-desportiva dos atletas.

Outro aspeto relevante é a curta duração da carreira desportiva, a qual exige um planeamento antecipado para evitar ruturas socioeconómicas. A descontinuidade abrupta da identidade atlética e os impactos emocionais e financeiros da aposentadoria podem desencadear crises de ajustamento, especialmente quando não há suporte institucional. A pesquisa também evidencia que clubes europeus, principalmente espanhóis, vêm adotando práticas mais alinhadas com princípios de responsabilidade social, oferecendo suporte educacional e orientação profissional aos seus atletas em formação.

No caso do Brasil, a Lei Geral do Esporte n.º 14.597/2023 (Presidência da República, 2023) estabelece diretrizes para programas de transição de carreira, visando assegurar que atletas conciliem a educação formal com o treino

desportivo, preparando-os para oportunidades profissionais após o término de suas carreiras desportivas. Embora esteja regulamentado por lei, este tema ainda é pouco explorado na maioria das agremiações desportivas brasileiras (Presidência da República, 2023).

Assim sendo, além dos desafios individuais, a TCD envolve um olhar mais amplo sobre o papel das instituições desportivas e governamentais na preparação dos atletas para o pós-carreira. A criação de políticas de apoio e incentivos educacionais contribui para uma transição mais estruturada e menos abrupta. Por conseguinte, garantir um planejamento prévio e oferecer suporte contínuo aos atletas são estratégias essenciais para que estes tenham uma inserção bem-sucedida em novas áreas de atuação, minimizando os impactos negativos comumente conhecidos no pós-carreira.

Dessa forma, a construção de modelos de gestão mais humanizados e responsáveis socialmente pode fortalecer o desenvolvimento do desporto nacional, não apenas como ferramenta de alto rendimento, mas como meio de promoção social, educacional e profissional. A transição de carreira não deve ser vista como etapa final, mas como continuidade da trajetória do atleta, exigindo um compromisso sistêmico e colaborativo entre clubes, entidades governamentais e setor privado, para que seja verdadeiramente bem-sucedida.

1.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO DESPORTO

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tornou-se um aspeto central nas estratégias empresariais, incluindo organizações desportivas. Em linhas gerais, e tendo em conta a definição de Carroll (1979, cit. p/ Babiak & Wolfe, 2009), a RSC é definida como um conjunto de responsabilidades económicas, legais, éticas e discricionárias que as organizações devem cumprir para equilibrar seus interesses com os da sociedade.

No âmbito do desporto, a RSC tem tido destaque como uma estratégia para promover o bem-estar social e auxiliar atletas na transição de carreira. Babiak e Wolfe (2009) definem RSC no desporto como iniciativas das equipas desportivas para atender às expectativas sociais, além das suas obrigações

comerciais e legais. Já Athanasopoulou et al. (2011) definem RSC no desporto como as práticas adotadas por organizações desportivas para contribuir positivamente para a sociedade. Essas práticas incluem projetos sociais, ambientais e educacionais que beneficiam comunidades e *stakeholders* envolvidos.

Em linha com estas definições, autores como Oliver (1991, cit. p/ Babiak & Wolfe, 2009) e Barney (1991, cit. p/ Babiak & Wolfe, 2009) consideram que as principais motivações para a adoção da RSC no desporto podem ser classificadas em fatores externos e internos. Os fatores externos incluem a pressão de *stakeholders*, regulamentações da liga e expectativas da sociedade (Margolis & Walsh, 2003, cit. p/ Babiak & Wolfe, 2009). Já os fatores internos dizem respeito aos recursos exclusivos das organizações desportivas, como a influência de atletas, acesso aos *media* e a identificação emocional dos adeptos com as equipas (Bruch & Walter, 2005, cit. p/ Babiak & Wolfe, 2009).

A pesquisa de Babiak e Wolfe (2009) indica que a RSC, no desporto profissional, diferencia-se de outros setores por fatores como paixão, economia, transparência e gestão de *stakeholders*. A paixão dos fãs e adeptos torna os programas sociais das equipas mais impactantes, enquanto a transparência do setor desportivo exige que as organizações mantenham uma imagem pública positiva. Além disso, a dependência das ligas desportivas de recursos públicos justifica um compromisso maior com ações sociais.

Os autores propõem, assim, um modelo de adoção da RSC no desporto profissional, categorizando as iniciativas em três tipos: a primeira é RSC Centrada no *Stakeholder*, que se foca nas expectativas externas, como programas de leitura para crianças (NBA's Read to Achieve). A segunda RSC é centrada na Empresa, e baseia-se nas competências centrais da organização, como o desenvolvimento de jovens atletas (NFL's Punt, Pass, and Kick). A terceira RSC é Estratégica e integra os recursos internos da equipa com as exigências externas, como o programa *Fit Kids, Healthy Future*, que promove saúde e bem-estar infantil com a participação de atletas e treinadores.

Por fim, os autores enfatizam a necessidade de pesquisas futuras para mensurar o impacto das iniciativas de RSC no desporto, considerando fatores macroeconómicos e organizacionais. Além disso, sugerem a investigação das motivações reais por trás dessas práticas, distinguindo, por intermédio de Godfrey (2005, cit. p/ Babiak & Wolfe, 2009) entre ações voltadas para o bem social e aquelas motivadas por interesses corporativos.

A carreira de um atleta profissional é, geralmente, de curta duração, o que torna a transição para a vida pós-carreira um desafio significativo. Muitos atletas enfrentam dificuldades para se reintegrar no mercado de trabalho devido à falta de qualificação profissional e experiência fora do desporto. Nesse contexto, programas de RSC podem desempenhar um papel crucial ao oferecer suporte educacional e profissional para esses indivíduos.

Apesar dos avanços, a implementação eficaz de programas de RSC, voltados para a transição de carreira, enfrenta desafios, como a necessidade de maior investimento e a criação de políticas públicas que incentivem tais iniciativas. A colaboração entre clubes, empresas e governos é essencial para ampliar o alcance e a eficácia desses programas, garantindo que mais atletas tenham suporte adequado durante e após suas carreiras desportivas.

Como defendem Hong e Coffe (2018, cit. p/ Hong & Fraser, 2023), políticas e programas apropriados à TCD exercem um papel significativo no sucesso das transições, provendo aos atletas recursos e suportes necessários. Como anteriormente mencionado, estes programas beneficiam a imagem institucional e a reputação das organizações, enquanto aumentam a taxa de retenção dos atletas e a produtividade (Hong & Fraser, 2023). Este é um dos motivos pelos quais alguns autores defendem a TCD no contexto da RSC.

Efetivamente, a integração da RSC no desporto, especialmente em programas que apoiam a transição de carreira de atletas, é fundamental para o desenvolvimento sustentável do setor desportivo e para o bem-estar dos profissionais envolvidos. Investir em educação e capacitação profissional não apenas beneficia os atletas, mas também fortalece a relação entre organizações desportivas e a sociedade.

1.3 O CONCEITO DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA

A TCD é um processo complexo que envolve a adaptação dos atletas ao término de sua trajetória competitiva e à inserção em novas atividades profissionais. Este período pode ser desafiador, pois representa não apenas uma mudança ocupacional, mas também uma reconfiguração da identidade do atleta que, muitas vezes, construiu sua vida em torno do desporto. A necessidade de redefinir objetivos, adquirir novas competências e lidar com a perda da rotina de treinos e competições pode gerar impactos psicológicos, emocionais e financeiros. Na verdade, todo e qualquer atleta de alto rendimento irá viver, inevitavelmente, o fim da carreira desportiva. Em algumas modalidades mais cedo que outras, mas todos irão enfrentar o término da carreira e o início de uma nova vida.

Inicialmente, a carreira desportiva era vista como um evento único. No entanto, pesquisadores reformularam o fim da carreira desportiva como um processo de transição. Ou seja, no princípio, a transição de carreira no desporto foi estudada como um evento isolado, especialmente no contexto da aposentadoria/reforma desportiva, sendo comparada ao processo de envelhecimento ou até mesmo à morte social (Rosenberg, 1981 & Kubler-Ross, 1969, cit. p/ Wylleman et al., 1999). A limitação deste modelo foi questionada por Martini (2003, cit. p/ Barros, 2008), já que se associava o término de uma carreira a um evento único e à impossibilidade de desenvolver uma identidade fora do desporto. Facto que seria, posteriormente, mais bem desenvolvido.

Os modelos de transição de carreira passaram a ser estudados com mais popularidade nos anos 1980, o que resultaria na evolução do conceito e consequente compreensão da aposentadoria/reforma desportiva como um processo de transição, influenciado por fatores individuais, sociais e ambientais (Schlossberg, 1981). Modelos como o de Schlossberg (1981) e o de Taylor e Ogilvie (1998, cit. p/ Wylleman et al., 1999) destacam a importância da adaptação à transição, considerando fatores como voluntariedade da aposentadoria/reforma, identidade atlética e suporte social. Além disso, a pesquisa expandiu o conceito de transição para incluir outras mudanças ao longo

da carreira desportiva, como a passagem do nível juvenil para o profissional e a conciliação entre desporto e educação (Alfermann & Stambulova, 2007; Wylleman et al., 2004).

Dentro dessa perspectiva de desenvolvimento ao longo da vida, as transições são vistas em múltiplos níveis: atlético, individual, psicossocial e académico/profissional (Wylleman et al., 2004). Esse modelo ressalta a interdependência entre os diferentes domínios da vida do atleta, demonstrando que eventos como mudanças escolares podem influenciar a continuidade da carreira desportiva (Van Reusel et al., 1992, cit. p/ Wylleman et al., 2004).

Intervenções no apoio aos atletas em transição têm evoluído para além das abordagens terapêuticas tradicionais, passando a incluir programas de desenvolvimento de carreira e habilidades de vida (Anderson & Morris, 2000, cit. p/ Wylleman et al., 2004). Esses programas são geridos por organizações desportivas, com foco na preparação para o pós-carreira, oferecendo suporte na transição para o mercado de trabalho e na adaptação à nova realidade profissional (Lavallee et al., 2001, cit. p/ Wylleman et al., 2004). No entanto, a eficácia dessas intervenções precisa de ser mais amplamente avaliada, considerando mais fatores como por exemplo, especificidades culturais e de género (Seiler et al., 1998, cit. p/ Wylleman et al., 2004).

Segundo Nakata (2014), a trajetória desportiva é constituída por uma série de etapas sucessivas, com períodos de transição que podem ser descritos como: a passagem do desporto infantil para o juvenil, seguida pela transição para o júnior e, por fim, para o adulto; a mudança do desporto amador para o profissional; e, finalmente, a transição para o encerramento da carreira desportiva. Essas mudanças de fase na carreira de um atleta envolvem transformações nas suas características psicológicas e sociais, além da necessidade de recursos para lidar com as novas fases dessa jornada.

A transição de carreira pode ser entendida como uma troca de carreira, neste caso, da carreira desportiva para uma nova carreira profissional. A temática passou a ser valorizada nos últimos 30 anos, tempo em que começou a aparecer literatura relevante. De acordo com Schlossberg (1981, cit. p/

Wylleman et al., 1999), a TCD pode ser compreendida como “um evento ou não evento, que resulta em uma mudança nas crenças a respeito de si mesmo e do mundo, exigindo, portanto, uma adaptação nos relacionamentos e comportamentos”. Esse processo implica uma experiência que influencia profundamente a identidade do atleta, promovendo alterações na sua autopercepção e na forma como ele percebe o ambiente que o rodeia, o que exige uma reconfiguração no modo de se relacionar e de se comportar.

Esse processo pode ocorrer de forma planeada ou abrupta, dependendo de fatores como a idade, condições físicas, apoio institucional e preparação prévio para a transição. Atletas que recebem orientação educacional e profissional durante as suas carreiras desportivas tendem a enfrentar essa mudança com maior segurança. Programas de requalificação, suporte psicológico e iniciativas voltadas para a empregabilidade são fundamentais para facilitar essa passagem, permitindo que ex-atletas utilizem suas habilidades adquiridas no desporto em novos contextos profissionais.

Podem ser identificados dois tipos de transição de carreira: a voluntária e a involuntária. A transição voluntária pode ou não envolver um planeamento prévio, ocorrendo quando o atleta decide, de forma espontânea, encerrar sua trajetória profissional. Já a transição involuntária resulta de fatores externos ou circunstâncias que afetam o atleta, como, por exemplo, uma lesão (Ferreira Brandão et al., 2000).

O planeamento é muito importante para as transições voluntárias, mas pode ser ainda mais para as involuntárias. Estar preparado para uma aposentadoria/reforma precoce devido a uma lesão pode ser um processo bem menos doloroso se o atleta estiver “preparado” (planeando) do que se não existir qualquer tipo de preparação.

1.4 MODELOS DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA

De entre os vários sistemas teóricos para estudar e compreender a TCD existentes, neste trabalho, destacam-se três. Os estudos de Stambulova (1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999) sobre transições de carreira no desporto resultaram em três modelos conceituais distintos: o modelo sintético, o modelo analítico e o modelo estrutural. Cada um desses modelos busca explicar os processos de adaptação dos atletas diante das mudanças ao longo de suas carreiras, enfatizando aspetos psicológicos, sociais e contextuais.

O modelo sintético oferece uma visão geral das transições desportivas, destacando os fatores de risco e os recursos disponíveis para lidar com a situação. Este modelo sintetiza elementos centrais do processo de transição, incluindo desafios psicológicos, apoio social e estratégias individuais de *coping*. Adicionalmente, enfatiza a ideia de que a adaptação depende tanto das características do atleta quanto do suporte recebido.

O modelo analítico, por sua vez, fragmenta o processo de transição em diferentes componentes, analisando detalhadamente as variáveis que influenciam a adaptação do atleta. Por intermédio deste modelo, é possível investigar a interação entre fatores individuais (como motivação e resiliência), fatores externos (como apoio familiar e institucional) e os desafios específicos de cada fase da carreira. Este modelo permite uma compreensão mais aprofundada dos mecanismos que determinam o sucesso ou fracasso da transição.

Já o modelo estrutural organiza o processo de transição em fases sequenciais, identificando padrões recorrentes na adaptação dos atletas. O modelo estrutura a transição em estágios previsíveis, sugerindo que a progressão ocorre de maneira sistemática, com momentos críticos que exigem suporte adequado. É um modelo amplamente utilizado para planejar intervenções que auxiliem os atletas na preparação para novas fases da carreira.

Em síntese, os modelos de Stambulova (1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999) oferecem perspectivas complementares sobre as transições desportivas, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias eficazes de suporte

psicológico e social. A aplicação desses modelos tem sido fundamental para orientar programas de DC, prevenir crises identitárias e garantir que os atletas enfrentem as mudanças com maior segurança e planeamento.

O segundo sistema teórico é o Modelo Concetual de Transição de Carreira proposto por Taylor e Ogilvie (1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999), por meio do qual os autores propõem uma abordagem estruturada para compreender o processo de transição dos atletas ao longo de suas carreiras, com ênfase nos fatores que influenciam essas mudanças e nos possíveis impactos na vida do desportista. Com este modelo parte-se do pressuposto de que a transição na carreira desportiva é um processo multifacetado, que envolve desafios psicológicos, sociais e vocacionais.

O modelo é composto por cinco componentes principais, que descrevem as fases e os fatores determinantes da transição de carreira do atleta. O primeiro componente são as condições pré transição, as quais se referem às características individuais e contextuais do atleta antes da transição, incluindo fatores como nível de envolvimento com o desporto, grau de preparação para mudanças e suporte disponível. Estes elementos influenciam diretamente a forma como o atleta enfrentará o processo de transição.

O segundo reporta-se aos fatores de transição e envolvem os elementos que determinam a natureza da transição, podendo incluir aposentadoria/reforma voluntária ou forçada, lesões, mudanças de equipa ou categoria desportiva, entre outros eventos que marcam a passagem para uma nova fase da vida.

O terceiro componente inclui as reações ao processo de transição, engloba as respostas cognitivas, emocionais e comportamentais do atleta diante da mudança. As reações em causa podem variar desde uma adaptação bem-sucedida até às dificuldades psicológicas, como ansiedade, depressão e crises identitárias.

O quarto componente diz respeito aos recursos para enfrentar a situação; representa os mecanismos que podem facilitar ou dificultar a transição, incluindo suporte social (família, treinadores, colegas), desenvolvimento académico e profissional, serviços de aconselhamento e programas de requalificação

vocacional. A sua presença pode influenciar a capacidade de o atleta lidar com a nova realidade.

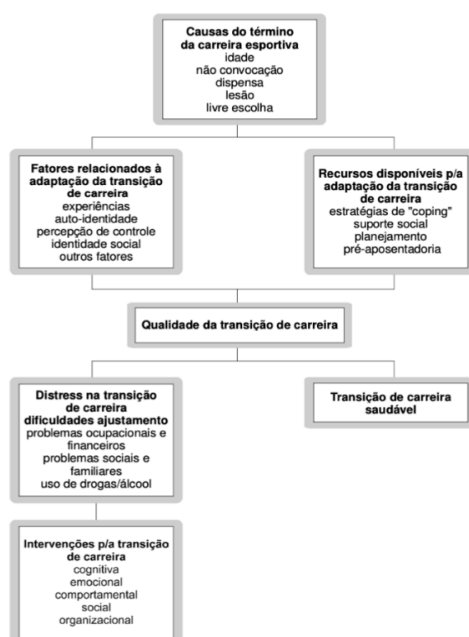
O quinto e último componente do modelo desenvolvido por Taylor e Ogilvie (1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999) é resultado da transição e refere-se ao desfecho do processo, que pode ser adaptativo ou disfuncional. Um resultado positivo ocorre quando o atleta consegue integrar-se numa nova carreira ou identidade de forma satisfatória. Já uma transição mal-adaptada pode levar a dificuldades psicológicas, financeiras e sociais, afetando a qualidade de vida pós-carreira desportiva.

O Modelo Concetual de Transição de Carreira destaca a complexidade do processo e enfatiza a necessidade de estratégias preventivas para minimizar os impactos negativos das mudanças ao longo da trajetória desportiva. Programas de DC, suporte psicológico e planeamento de transição são algumas das medidas recomendadas para garantir um desfecho bem-sucedido.

Em síntese, o modelo de Taylor e Ogilvie (1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999) proporciona um referencial teórico essencial para o desenvolvimento de intervenções que promovam um suporte estruturado aos atletas, assegurando que a transição de carreira ocorra de maneira planeada e sustentável.

Figura 2

Modelo Conceitual de Transição de Carreira de Taylor e Ogilvie



Fonte: Wylleman et al. (1999)

Por fim, o Modelo Holístico de Carreira do Atleta (Wylleman, 2019) é visto como o mais completo, pois baseia-se na premissa de que a trajetória desportiva deve ser compreendida de maneira multidimensional e interconectada, considerando não apenas os aspetos atléticos, mas também os desenvolvimentos académico, psicológico, psicossocial e vocacional ao longo da vida do atleta. Esse modelo destaca que a carreira desportiva ocorre de forma simultânea a outros domínios da vida, exigindo uma abordagem integrativa para o suporte e transições ao longo do ciclo de vida do atleta.

O modelo é estruturado em múltiplas dimensões, organizadas em diferentes níveis, que interagem ao longo das fases do desenvolvimento do atleta. As principais dimensões abordadas incluem: i) a dimensão desportiva – refere-se às etapas de progressão da carreira atlética, desde a iniciação desportiva, passando pela fase de desenvolvimento e culminando no alto rendimento, até à aposentadoria/reforma e transição de carreira; ii) a dimensão académica/vocacional – relaciona-se com a trajetória educacional e profissional

do atleta, destacando os desafios da conciliação entre demandas desportivas e académicas, bem como a preparação para a transição pós-carreira; iii) a dimensão psicológica considera o desenvolvimento cognitivo, emocional e motivacional do atleta em diferentes fases da vida, incluindo o impacto de fatores como autoconfiança, regulação emocional e resiliência diante de desafios desportivos e académicos; iv) a dimensão psicossocial analisa a influência das relações interpessoais, como o suporte da família, treinadores, colegas de equipa e redes de apoio social. Esta dimensão enfatiza o papel da socialização e da adaptação às mudanças nas relações ao longo da carreira desportiva; v) a dimensão económica e de bem-estar explora as condições financeiras e a segurança económica do atleta, além de fatores relacionados com a saúde física e mental, essenciais para um desenvolvimento sustentável na carreira.

O modelo de Wylleman (2019) propõe uma visão longitudinal da carreira do atleta, identificando estágios de transição que exigem suporte específico para garantir uma progressão bem-sucedida. As fases incluem, em primeiro lugar, a infância e a adolescência com foco no equilíbrio entre a prática desportiva e a educação. Em segundo lugar, a fase de jovem adulto, intensificação da especialização desportiva e tomada de decisões académico-profissionais. De seguida, a maturidade desportiva, consolidação da carreira atlética e planeamento da transição para a pós-carreira. Finalmente, a aposentadoria/reforma desportiva: reintegração no mercado de trabalho e adaptação a novas identidades e papéis sociais.

O Modelo Holístico de Carreira do Atleta tem sido amplamente utilizado na psicologia do desporto para orientar programas de suporte ao atleta, enfatizando a necessidade de políticas públicas e intervenções institucionais que promovam uma transição bem-sucedida entre as fases da carreira. A adoção dessa abordagem integrativa permite a mitigação dos impactos negativos das transições desportivas, prevenindo problemas como abandono precoce da escolaridade, dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e crises identitárias pós-aposentadoria esportiva (Wylleman, 2019).

Figura 3

Modelo Holístico da Carreira Atlética de Wyllemann

Age	10	15	20	25	30	35
Athletic level	Initiation	Development	Mastery		Discontinuation	
Psycho-logical level	Childhood	Puberty/ adolescence	(Young) Adulthood			
Psycho-social level	Parents, siblings, peers	Peers, coach, parents	Partner, family, coach, support staff, teammates, student-athletes-students			Family (coach), peers
Academic and vocational level	Primary education	Secondary education	(Semi) professional athlete		Postsport career	
Financial level	Family	Family Sport governing body	Sport governing body/ NOC/sponsor, family		Family, employer	
Legal level	Minor		Adult (of age)			

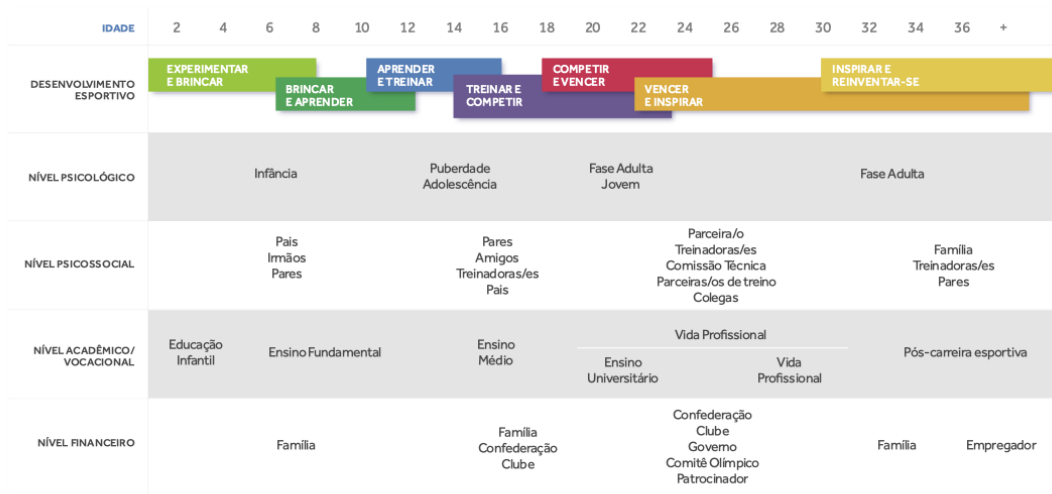
Fonte: Wylleman, (2019)

Dessa forma, o modelo representa uma ferramenta essencial para a formulação de estratégias educacionais, psicológicas e de desenvolvimento pessoal, assegurando que os atletas possam equilibrar de forma sustentável suas carreiras esportivas e acadêmico-profissionais.

No Brasil, alinhado com o Modelo Holístico de Wylleman (2019) e a necessidade de desenvolvimento de programas de TCD, o Comitê Olímpico do Brasil (COB) elaborou o chamado Caminho de Desenvolvimento do Atleta (CDA) com setes fases. O CDA é uma estrutura que visa orientar a progressão dos atletas desde a iniciação desportiva até ao alto rendimento e a transição para a vida pós-carreira. Adota uma abordagem longitudinal e multidimensional, considerando não apenas os aspetos físicos e técnicos, mas também os fatores psicológicos, sociais e académicos que influenciam o desenvolvimento do atleta ao longo de sua trajetória.

Figura 4

Dimensões da vida de atleta ao longo da carreira desportiva, dentro do CDA



Fonte: Wylleman et al. (2013), adaptado por Fiochi-Marques et al. (2024)

O CDA é estruturado em diferentes estágios, que refletem a evolução do atleta no desporto e suas demandas específicas em cada momento da carreira:

- i) Descoberta e Iniciação Desportiva – fase voltada para a experimentação de diversas modalidades desportivas, ênfase na participação lúdica e no desenvolvimento das habilidades motoras básicas, introdução aos valores desportivos e à cultura do desporto;
- ii) Desenvolvimento e Especialização – processo de transição para uma modalidade específica, aperfeiçoamento das habilidades técnicas e táticas, maior comprometimento com a rotina de treinos e competições;
- iii) Alto Rendimento – fase caracterizada pela busca do desempenho máximo na modalidade, intensificação dos treinos e participação em competições de nível nacional e internacional, necessidade de suporte psicológico, fisiológico e nutricional para otimizar a performance;
- iv) Transição de Carreira e Pós-Carreira – planeamento para a aposentadoria/reforma do desporto competitivo, inserção em novas oportunidades profissionais e educacionais, apoio na reconfiguração da identidade do atleta para a vida após o desporto.

O CDA contribui para uma gestão mais eficiente da carreira desportiva, reduzindo índices de evasão precoce e garantindo que os atletas tenham suporte adequado em todas as fases de sua trajetória. Além disso, o modelo reforça a necessidade de programas que favoreçam a DC, permitindo que o atleta desenvolva habilidades e oportunidades para sua vida após o alto rendimento. Assim, o CDA representa um modelo estruturado de formação desportiva, promovendo não apenas a excelência competitiva, mas também a formação integral dos atletas, garantindo uma transição mais fluida e equilibrada para o pós-carreira.

1.5 PROGRAMAS DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA DESPORTIVA E A SUA IMPORTÂNCIA

Os programas de apoio à carreira podem constituir um recurso importante para promover a conciliação entre a prática desportiva e a formação académica ou profissional, ao disponibilizarem informação especializada e suporte institucional (López de Subijana et al., 2015). Paralelamente, o acompanhamento psicológico também desempenha um papel relevante, pois auxilia os atletas na gestão de situações adversas e na manutenção da motivação necessária para a continuidade da sua trajetória desportiva (Baron-Thiene & Alfermann, 2015).

Contudo, a investigação tem demonstrado que atletas integrados em programas de apoio à carreira enfrentam dificuldades semelhantes às de colegas que não beneficiam desse tipo de iniciativas, sobretudo no que se refere à gestão eficaz do tempo (López de Subijana et al., 2015). Adicionalmente, Ryan et al. (2017) identificaram desafios relacionados com longas ausências, exigências desportivas pouco flexíveis, insuficiente adaptação dos currículos académicos e fraca sensibilização ou compreensão por parte do corpo docente.

Neste sentido, a eficácia destes programas depende de uma implementação criteriosa, que permita responder às necessidades reais dos atletas em dupla carreira, enquanto lhes fornece competências transferíveis

essenciais para reforçar a sua empregabilidade futura. A eficácia depende diretamente de toda a comunidade, nomeadamente dos treinadores, familiares, equipe técnica, multidisciplinar e corpo diretor.

Como visto, a transição de carreira dos atletas de elite representa um momento crítico, frequentemente marcado por desafios psicológicos, sociais e profissionais (Park et al., 2012). Muitos atletas dedicam grande parte de suas vidas ao desporto, enfrentando dificuldades para conciliar sua trajetória atlética com o desenvolvimento académico e profissional (Aquilina & Henry, 2013). Nesse contexto, programas de transição de carreira surgem como uma solução fundamental para facilitar a adaptação ao mercado de trabalho e à vida pós-desportiva (Hallmann et al., 2020).

Programas de mentoria para atletas desempenham um papel essencial ao oferecer suporte individualizado na transição para a carreira profissional. Segundo Hallmann et al. (2020), a mentoria proporciona cinco funções principais: benfeitor, conselheiro, amigo de apoio, modelo de referência e parceiro de aceitação. Funções, estas, que auxiliam na construção de redes profissionais, no desenvolvimento de novas habilidades e na preparação para desafios pós-carreira.

O conceito de DC também se destaca como um fator relevante na transição de atletas. A Comissão Europeia (European Union, 2016) define a DC como a integração bem-sucedida entre desporto e educação/trabalho, promovendo um equilíbrio sustentável entre ambos. No entanto, essa transição nem sempre ocorre sem dificuldades, pois os atletas frequentemente enfrentam barreiras como a falta de flexibilidade nos estudos e a ausência de apoio institucional adequado (Ryan et al., 2017).

Além da mentoria, os programas de TCD devem incluir suporte psicológico, treino para o desenvolvimento de competências transferíveis e assistência na inserção no mercado de trabalho (Wylleman et al., 2017, cit. p/ Hallmann et al., 2020). Estudos indicam que atletas que recebem suporte adequado durante essa fase apresentam maior satisfação com sua transição e

melhor adaptação profissional (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann et al., 2020).

Dessa forma, os programas de transição de carreira não apenas facilitam a inserção dos atletas no mercado de trabalho, como também contribuem para sua saúde mental e bem-estar geral. O fortalecimento dessas iniciativas deve ser uma prioridade para organizações desportivas e políticas públicas, garantindo que os atletas possam aproveitar suas experiências no desporto para construir carreiras bem-sucedidas além da vida competitiva.

No nível mundial já existem alguns programas de TCD consolidados, nomeadamente nos Estados Unidos, Austrália, Canadá e na Europa, mais concretamente nos Países Baixos e Reino Unido.

No Brasil, o Programa de Carreira do Atleta (PCA), desenvolvido pelo COB, constitui uma iniciativa estratégica voltada para a qualificação e inserção profissional de atletas após a conclusão de suas carreiras desportivas. Implementado em 2012, o programa tem como principal objetivo fornecer suporte estruturado para a transição para o mercado de trabalho, contemplando diversas modalidades desportivas e promovendo o desenvolvimento de competências extracampo.

A estrutura do PCA é composta por um conjunto de atividades formativas, incluindo palestras, workshops e mentorias especializadas, que visam preparar os atletas para novos desafios profissionais. Além disso, o programa estabelece parcerias com instituições de ensino, possibilitando o acesso a bolsas de estudo em cursos de graduação, pós-graduação e idiomas. Essas oportunidades educacionais ampliam as possibilidades de empregabilidade e capacitação dos participantes, contribuindo para uma transição mais segura e planeada.

Por meio dessas iniciativas, o PCA busca minimizar os desafios enfrentados pelos ex-atletas, promovendo o desenvolvimento de habilidades complementares e proporcionando suporte técnico e psicológico. Ao oferecer um ambiente de aprendizagem contínua e de *networking* profissional, o programa desempenha um papel essencial na construção de trajetórias pós-carreira bem-

sucedidas, fortalecendo a integração dos ex-atletas no mercado de trabalho e na sociedade.

1.5.1 Lacunas Existentes em Programas de Transição de Carreira Desportiva

Em linhas gerais, os programas de transição de carreira para atletas buscam facilitar a adaptação dos desportistas ao pós-carreira, mas diversos estudos apontam desafios e limitações que comprometem sua eficácia. Segundo Stambulova et al. (2021, cit. p/ Fiochi-Marques et al., 2024), a TCD para outras áreas pode ser um processo complexo e, quando mal gerido, pode resultar em crises identitárias, dificuldades financeiras e problemas de saúde mental.

Muitos programas não promovem uma articulação eficaz entre instituições desportivas e académicas, dificultando a conciliação entre o treino e a qualificação profissional (Smismans et al., 2021). A rigidez dos currículos escolares e universitários impede que atletas consigam acompanhar o ensino formal sem prejudicar sua rotina desportiva.

Embora a transição de carreira envolva desafios emocionais, há carência de acompanhamento psicológico contínuo antes, durante e após a aposentadoria/reforma do atleta (Stambulova & Wylleman, 2019, cit. p/ Almeida da Rocha et al., 2020). A falta de estratégias personalizadas para lidar com crises identitárias e problemas de autoimagem compromete a adaptação dos ex-atletas à vida pós-desportiva.

Na verdade, muitos programas focam-se na aposentadoria/reforma desportiva sem oferecer capacitação prática para a reinserção no mercado de trabalho (Küettel et al., 2018). A conexão entre atletas e empresas ainda é limitada, dificultando a empregabilidade e a construção de uma nova trajetória profissional. Adicionalmente, atletas de modalidades menos populares recebem menos suporte para a transição de carreira, resultando em oportunidades desiguais (Guidotti et al., 2025). Além de que mulheres atletas enfrentam desafios adicionais, como menor visibilidade, remuneração reduzida e dificuldades para equilibrar desporto e vida pessoal.

Note-se, ainda, que muitos programas não realizam avaliações sistemáticas para medir seu impacto na vida dos atletas após a aposentadoria/reforma (Debois et al., 2015). A ausência de estudos longitudinais impede ajustes e melhorias baseadas em evidências concretas.

Os programas de transição de carreira têm evoluído, mas ainda enfrentam desafios estruturais que limitam sua efetividade. Melhorias nesses programas exigem abordagens multidisciplinares, políticas públicas eficazes e maior integração entre desporto, educação e mercado de trabalho. Apenas assim será possível garantir que os atletas tenham trajetórias sustentáveis além do desporto, minimizando impactos negativos na sua saúde mental e bem-estar social.

1.6 ESTUDO DE HATAMLEH

O estudo de Hatamleh (2013) investiga a experiência de transição de atletas jordanianos de alto rendimento para a aposentadoria/reforma desportiva, explorando as razões para a retirada, as dificuldades enfrentadas e as estratégias de *coping* adotadas. A pesquisa envolveu 53 atletas (33 homens e 19 mulheres) da seleção nacional da Jordânia, abrangendo diversas modalidades desportivas. Para a recolha de dados, Hatamleh (2013) aplicou o “Athlete Retirement Questionnaire” (ARQ), desenvolvido por Sinclair e Orlick (1993), composto por 34 itens distribuídos em três variáveis: motivos da aposentadoria/reforma, dificuldades enfrentadas na transição e estratégias de *coping*.

Os resultados indicam que a principal razão para a aposentadoria/reforma foi “o conflito com a comissão técnica” (Hatamleh, 2013), seguida por “problemas com a federação e o clube”. Além disso, muitos atletas relataram sentir-se “cansados do estilo de vida desportivo”. Quanto às dificuldades na transição, os participantes apontaram a “falta do convívio social no desporto” e a “perda do estatuto entre os jogadores” como desafios significativos. Em relação às estratégias de *coping*, os atletas frequentemente optaram por “manter-se ocupados com outras atividades” e “guardar os seus sentimentos para si”.

A pesquisa também destaca que “a maioria dos atletas (86,54%) experimentou stress nos primeiros seis meses após a aposentadoria/reforma” (Hatamleh, 2013). Ademais, “59,62% dos participantes expressaram insatisfação com a decisão de se aposentar”, sugerindo que muitos não estavam preparados para essa transição. O estudo conclui que a qualidade da aposentadoria/reforma desportiva está diretamente relacionada com o grau de voluntariedade da decisão, sendo que aposentadorias/reformas forçadas tendem a gerar maiores dificuldades psicológicas, como baixa autoestima, ansiedade e sentimentos de raiva (Hatamleh, 2013).

Diante disso, Hatamleh (2013) recomenda que haja maior suporte institucional para atletas durante a transição para a aposentadoria/reforma, sugerindo a criação de um “Centro de Serviços para Atletas”, com o objetivo de fornecer assistência psicológica e profissional aos ex-atletas.

1.7 ESTUDO DE SMISMANS E COLABORADORES

O estudo conduzido por Smismans et al. (2021) teve como objetivo desenvolver e validar inicialmente um instrumento que mede as competências dos atletas para otimizar sua empregabilidade em diferentes fases da carreira. A pesquisa foi dividida em dois estudos: o primeiro focado na criação do “Cuestionario de Competencias de Deportistas para la Empleabilidad (ACQE)” e o segundo voltado para a validação estrutural do instrumento por meio da modelagem exploratória de equações estruturais (ESEM – *Exploratory structural equation modelling*).

Com o apoio da ESEM, os resultados permitiram a construção do ACQE, composto por 28 itens distribuídos por quatro fatores principais: Gestão de Carreira e Estilo de Vida, Comunicação de Carreira, Resiliência de Carreira e Compromisso e Flexibilidade de Carreira (Smismans et al., 2021). Esses fatores refletem as principais competências que os atletas necessitam para realizar uma transição bem-sucedida do desporto de elite para o mercado de trabalho. A pesquisa demonstrou que atletas que desenvolvem essas competências

possuem maior probabilidade de adaptar-se de maneira positiva ao período pós-carreira desportiva.

Além disso, o estudo reforça a importância da gestão de tempo, desenvolvimento da resiliência emocional e habilidades de comunicação, como elementos essenciais para o sucesso na transição para o mercado de trabalho (Smismans et al., 2021). Com base nos achados, os autores recomendam que as organizações desportivas e educacionais implementem estratégias para fortalecer essas competências entre os atletas.

Em conclusão, o estudo valida o ACQE como um instrumento confiável para avaliar a empregabilidade de atletas em diferentes fases de sua carreira e sugere que investimentos no desenvolvimento de competências ao longo da trajetória desportiva podem facilitar a transição para novas oportunidades profissionais (Smismans et al., 2021).

1.8 O DESAFIO DA DUPLA-CARREIRA NO BRASIL

Conciliar o estudo ou o trabalho com a carreira desportiva é um desafio. Há um aumento no número de pessoas que manifesta o desejo de seguir uma carreira desportiva como opção profissional, influenciado, principalmente, pelo contexto social em que se inserem e pela crescente mediatização do desporto de alto rendimento (Baxter-Jones & Maffulli, 2003; Bjornsen & Dinkel, 2017; Côté, 1999; Soares et al., 2011, cit. / Martins et al., 2020). Contudo, atingir elevados níveis de desempenho implica, na maioria dos casos, que os atletas iniciem o treino sistemático desde a infância ou adolescência, o que exige a conciliação entre a prática desportiva e o percurso académico (Wylleman, Alfermann & Lavalée, 2004).

A literatura tem vindo a conceptualizar esta realidade por meio do termo *dual career* (dupla-carreira), que traduz o processo de desenvolvimento desportivo em simultâneo com a formação académica ou com outra carreira profissional (Ryba et al., 2014, cit. / Martins et al., 2020). Apesar desses desafios, a possibilidade de articular a prática desportiva com os estudos confere ao atleta melhores condições para enfrentar o futuro. Esta dupla preparação contribui para

o desenvolvimento de competências transferíveis entre diferentes áreas, promove uma perspectiva de vida para além do desporto e garante qualificações académicas e profissionais essenciais após a retirada da prática competitiva (Aquilina, 2013).

A contextualização sociocultural do Brasil exerce influência direta sobre o desenvolvimento do desporto no país. Historicamente, o Estado tem desempenhado um papel central na regulamentação e promoção das práticas desportivas. Desde a década de 1940, com o Decreto-Lei 3.199/1941, que o desporto tem sido tratado como um instrumento de construção nacional, enfatizando valores morais e cívicos. Essa abordagem foi-se consolidando ao longo das décadas, culminando na Constituição Federal de 1988, que reconheceu o desporto como um direito social e garantiu autonomia às entidades desportivas, permitindo maior diversidade de práticas, incluindo o desporto educacional e de participação (Tasca et al., 2021).

Com a redemocratização do país, na década de 1980, o Brasil adotou políticas públicas que ampliaram o acesso ao desporto. Nesse contexto, movimentos internacionais, como o “Esporte para Todos”, influenciaram a formulação de programas voltados para a inclusão social por meio da prática desportiva. A Constituição de 1988 determinou a aplicação de recursos públicos prioritariamente ao desporto educacional, embora o desporto de alto rendimento continuasse a receber incentivos específicos. Essa mudança de paradigma permitiu a integração do desporto em programas sociais direcionados para crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, promovendo sua utilização como ferramenta de desenvolvimento social (Suzin et al., 2021).

No Brasil, observam-se fragilidades significativas na articulação entre instituições de ensino e clubes desportivos, o que acaba por comprometer a trajetória dos jovens que conciliam a condição de estudantes-atletas, conforme demonstrou Souza et al. (2023) por intermédio de vários estudos (e.g.: Costa, 2011; Soares et al., 2013; Melo et al., 2014; Melo et al., 2016; Miranda et al., 2020), revelando que tais lacunas podem interferir diretamente na continuidade da formação académica.

Trata-se de uma questão que transcende os limites do desporto e da educação, abrangendo igualmente dimensões sociais (Sposito, et al., 2018, cit. p/ Souza et al., 2023) e económicas (Escolano & Pazello, 2014, cit. p/ Souza et al., 2023). Nesse cenário, tornam-se evidentes os obstáculos para o investimento consistente no desenvolvimento profissional fora da prática desportiva, o que pode comprometer a inserção ou reintegração destes jovens no mercado de trabalho (Costa & Silva, 2019, cit. p/ Souza et al., 2023), seja como alternativa, seja como transição futura à carreira desportiva.

A pesquisa de Souza et al. (2023) analisa os desafios enfrentados por estudantes-atletas de futebol no Brasil na conciliação entre a carreira desportiva e académica, utilizando a sociologia reflexiva de Pierre Bourdieu como base teórica. O estudo identifica que a prioridade em relação à carreira desportiva é influenciada por fatores socioeconómicos, pelo poder simbólico dos clubes sobre as escolas e pela busca por ascensão social. Além disso, destaca que os sistemas escolar e desportivo reproduzem desigualdades, dificultando a permanência desses jovens na escola.

A dualidade entre escola e futebol impõe barreiras como cansaço físico, falta de tempo para os estudos e desmotivação académica, frequentemente resultando em evasão escolar. O estudo mostra que, apesar do imaginário social que percebe o futebol como caminho para o sucesso, a carreira desportiva é incerta, de curta duração e extremamente concorrida. Assim, a dificuldade de integração entre escolas e clubes prejudica a formação académica e limita as oportunidades de inserção no mercado de trabalho para aqueles que não atingem a elite do futebol (Souza et al., 2023).

A pesquisa sugere que a ausência de regulamentação específica sobre a DC contribui para dar prioridade ao futebol sobre os estudos, reforçando desigualdades sociais e educacionais. O estudo propõe a necessidade de políticas públicas que promovam maior equilíbrio entre as trajetórias académica e desportiva dos jovens, garantindo melhores condições para sua formação integral (Souza et al., 2023).

A pesquisa de Rocha et al. (2023) identifica que, no Brasil, a DC é frequentemente tratada como um problema de conciliação de rotinas, sem um aprofundamento nas causas subjacentes que dificultam essa gestão. Além disso, destaca-se a ausência de um consenso entre os pesquisadores sobre a definição do conceito, o que dificulta a formulação de políticas públicas mais eficazes.

A revisão indica que os estudos brasileiros privilegiam abordagens quantitativas para mapear o perfil socioeconómico dos estudantes-atletas, suas dificuldades de gestão do tempo e os impactos da rotina desportiva na escolarização. No entanto, observa-se uma lacuna na análise dos fatores subjetivos e psicológicos que influenciam a trajetória desses jovens. A literatura internacional, por outro lado, tem explorado com mais profundidade os aspetos psicossociais da DC, como os impactos da pressão social e familiar na tomada de decisões (Henriksen & Stambulova, 2023, cit. p/ Rocha et al., 2023).

De entre os principais desafios identificados, destaca-se a precariedade das políticas públicas dirigidas à DC, a carência de suporte institucional para a conciliação entre desporto e educação e a influência do contexto social na trajetória académica dos atletas. Observa-se, ainda, que estudantes-atletas de classes sociais mais baixas tendem a favorecer a carreira desportiva em detrimento da formação académica, muitas vezes impulsionados pela expectativa de ascensão social por meio do desporto (Rocha et al., 2023).

O estudo sugere que pesquisas futuras devem promover maior colaboração entre os grupos de investigação, adotar metodologias mais holísticas e considerar a interseção entre fatores sociais, económicos e subjetivos na análise da DC. Além disso, recomenda-se a criação de diretrizes mais estruturadas para garantir o equilíbrio entre desporto e educação, assegurando oportunidades equitativas para os estudantes-atletas no Brasil.

Assim, este estudo tem como objetivo analisar TCD de ex-atletas brasileiros de alto rendimento, procurando compreender as razões que levaram à retirada, as dificuldades enfrentadas e as estratégias de coping mobilizadas, bem como descrever o perfil de competências para a empregabilidade.

Adicionalmente, são exploradas possíveis diferenças em função de variáveis pessoais e de trajetória, de modo a produzir evidência que possa sustentar propostas de programas institucionais de apoio à TCD, com ênfase em áreas como planejamento financeiro, desenvolvimento de competências de comunicação e *networking*, gestão do tempo e equilíbrio vida-trabalho e regulação emocional.

2. MATERIAL E MÉTODOS

2.1 AMOSTRA

Participaram, neste estudo, 121 ex-atletas brasileiros, oriundos de diferentes modalidades desportivas, englobando tanto desportos individuais (48%) quanto coletivos (52%). Olímpicos/paralímpicos (34%), Pan-americanos (12%), Mundial (22%), Nacional (28%). Foram incluídos atletas em tempo integral (12%) e atletas que seguiam uma carreira dupla, conciliando desporto e educação (44%) ou desporto e trabalho (9%).

2.2 PROCEDIMENTOS

Os participantes receberam um *link* de acesso ao questionário, composto por 62 itens. Na primeira parte do questionário, os participantes forneceram informações pessoais (e.g., género, fase da carreira). Na segunda parte, as respostas dos participantes foram dadas numa escala Likert de 5 pontos, com opções que variavam de “em grande medida” até “de forma alguma”, sobre três temas: Motivo da aposentadoria/reforma (11 itens); Dificuldades enfrentadas durante a transição (11 itens); e Estratégias de enfrentamento (*coping*) (13 itens). Na terceira e última parte, avaliaram a percepção das suas competências, utilizando uma escala do tipo Likert de 5 pontos, respondendo à seguinte pergunta: “Em que medida você possui esta competência?” (de ‘1 – posse muito fraca’ até ‘5 – posse muito forte’).

Para maximizar as taxas de resposta e conclusão foram enviados lembretes, em formato formal (e.g.: e-mails institucionais) e informal (e.g.: contacto pessoal). Todos os participantes receberam um termo de consentimento livre e esclarecido, com a descrição do objetivo do estudo, a garantia de confidencialidade das informações, o carácter voluntário da participação e a possibilidade de se retirar a qualquer momento.

2.3 INSTRUMENTOS

Para a realização do presente estudo, foram utilizados dois questionários, o Questionário de Aposentadoria Atlética (ARQ – “Athlete Retirement Questionnaire”) e o Questionário de Competência de Atletas para Empregabilidade (ACQE – *Cuestionario de Competencias de Deportistas para la Empleabilidad*), instrumentos amplamente reconhecidos na literatura científica para a análise da transição de carreira no contexto desportivo.

O ARQ foi desenvolvido por Sinclair e Orlick (1993, cit. p/ Hatamleh, 2013), com base numa revisão da literatura sobre ciência do desporto e transições de carreira, além de entrevistas piloto com atletas de alto nível. Neste estudo, o ARQ foi utilizado para abordar a experiência de transição de atletas de alto rendimento, sendo composto por itens de autoavaliação, projetados para obter informações sobre a carreira dos participantes, sua transição para a aposentadoria/reforma, o desporto praticado e os anos de atuação. O questionário original contém 35 itens, divididos em três variáveis, nomeadamente: motivos para a aposentação/reforma desportiva, dificuldades enfrentadas durante o processo de transição e estratégias de *coping* adotadas pelos atletas.

O segundo questionário ACQE é composto por 31 itens. Os participantes preencheram o questionário fornecendo, na primeira parte, informações pessoais (e.g., género, fase da carreira) e, na segunda parte, avaliaram a sua perceção sobre a posse de competências, utilizando uma escala do tipo Likert de 5 pontos, respondendo à seguinte pergunta: “Em que medida você possui esta competência?” (sendo ‘1 – posse muito fraca’ até ‘5 – posse muito forte’). O questionário organiza-se em quatro dimensões: gestão da carreira e estilo de vida, comunicação da carreira, resiliência na carreira e envolvimento e flexibilidade na carreira.

Os questionários foram traduzidos para português, uma vez que essa era a língua nativa dos participantes. A tradução foi ajustada com exclusão e substituição de algumas palavras, para garantir clareza e compreensão por parte

dos respondentes, resultando numa versão final com 34 itens, o primeiro, e 28 itens, o segundo questionário.

A confiabilidade da versão traduzida foi revista e comprovada por nove especialistas em desporto e transição de carreira.

Inicialmente, foi estabelecido contacto com o Comité Olímpico do Brasil e o Comité Paralímpico do Brasil (CPB), com o intuito de apresentar os objetivos da investigação e solicitar apoio institucional para a sua concretização. Paralelamente, foram realizados contactos diretos com ex-atletas brasileiros, de forma a garantir a participação no estudo e a recolha dos dados necessários à análise proposta.

2.4 ANÁLISES

Nesta investigação, as análises foram realizadas no IBM SPSS Statistics, com $\alpha = .05$, testes bilaterais e IC95%. Os procedimentos foram organizados em dois estudos sobre a mesma amostra (N=121).

Preparação dos dados. Respostas em branco ou fora do intervalo válido foram tratadas como omissas, com exclusão por lista (*listwise*). As rotinas foram guardadas em sintaxe do SPSS para reprodutibilidade.

Estudo 1 — ARQ (transição de carreira)

Neste estudo, analisaram-se as respostas ao ARQ em três blocos: razões para a retirada do desporto, dificuldades na transição e estratégias de *coping*. Procedeu-se, primeiro, a uma descrição por item, apresentando frequências e percentagens e, quando aplicável, médias e desvios-padrão (escala Likert de 1 a 5). Para o bloco de *coping*, além dos itens, calcularam-se três índices compósitos (média dos itens de cada domínio): foco no problema, foco na emoção e evitamento.

As comparações entre grupos foram delineadas de acordo com os objetivos do estudo:

- (i) sexo (feminino vs. masculino);
- (ii) duração da carreira desportiva (<15 vs. ≥15 anos);

- (iii) planeamento da transição (sim vs. não); e
- (iv) participação em programas de transição (sim vs. não).

Quando havia dois grupos, utilizaram-se testes *t* de amostras independentes; quando uma variável tinha três ou mais níveis, recorreu-se a ANOVA de um fator com *post-hoc* Games-Howell quando apropriado. Em todas as comparações, verificou-se o pressuposto de homogeneidade de variâncias com o teste de Levene; em caso de violação, aplicou-se a correção de Welch. Os resultados são acompanhados dos tamanhos de efeito (*d* de Cohen para testes *t*; η^2 para ANOVA) e intervalos de confiança a 95%. Para controlar o erro tipo I em famílias de testes conceptualmente relacionadas (p. ex., o conjunto de itens dentro de cada bloco), aplicou-se o ajuste de Holm ao nível de significância. Adotou-se $\alpha = .05$ (bilateral).

Estudo 2 – ACQE (competências para a empregabilidade)

No Estudo 2 analisaram-se as respostas ao ACQE em quatro dimensões: Gestão da Carreira e Estilo de Vida (CLM), Comunicação na/para a Carreira (CCO), Resiliência Profissional (CRE) e Envolvimento e Flexibilidade Profissionais (CEF). Cada item foi descrito com média, desvio-padrão, mínimo e máximo (escala Likert de 1 a 5) e, para cada dimensão, calculou-se um compósito pela média dos itens correspondentes (*scores* mais altos indicam maior perceção de posse da competência). Nesta investigação, valores omissos foram tratados como omissos e as análises foram realizadas por caso válido em cada teste.

As comparações entre grupos seguiram quatro eixos: sexo (feminino vs. masculino), planeamento da transição de carreira (sim vs. não), escolaridade (graduação ou menos; pós-graduação *lato sensu*; pós-graduação *stricto sensu*) e conciliação durante a carreira (não conciliei; conciliei estudo ou trabalho; conciliei estudo e trabalho), bem como o tempo empregado após a carreira (≤ 3 anos; 4–12 anos; ≥ 13 anos).

- Para comparações com dois grupos, aplicaram-se testes *t* de amostras independentes, com teste de Levene para homogeneidade das variâncias e correção de Welch quando necessário. Reportaram-se intervalos de

confiança a 95% para as diferenças de médias e o tamanho de efeito d de Cohen. Para controlar o erro tipo I nas famílias de quatro testes (uma por dimensão do ACQE), utilizou-se o ajuste de Holm.

- Para comparações com três grupos, utilizaram-se ANOVA de um fator; quando os pressupostos o exigiam, recorreu-se ao *post-hoc* Games-Howell. Apresentou-se o eta quadrado (η^2) do efeito global.

- Complementarmente, executou-se uma MANOVA (GLM) com CLM, CCO, CRE e CEF como variáveis dependentes e conciliação e planeamento como fatores fixos (incluindo a interação). A estatística multivariada de referência foi o Rasto de Pillai, com teste de M de Box para igualdade das matrizes de covariância e Levene nos seguimentos univariados. Nos efeitos univariados, reportou-se o eta quadrado parcial (η^2p). Adotou-se $\alpha = .05$ (bilateral).

3. RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da pesquisa quantitativa realizada com ex-atletas brasileiros, contemplando as análises descritivas e inferenciais relacionadas com as razões para a retirada da carreira desportiva, as dificuldades enfrentadas na transição, as estratégias de *coping* utilizadas e as diferenças em função de variáveis sociodemográficas, tempo de carreira e planeamento de transição. Os resultados serão apresentados em três secções: a primeira descreve as características pessoais; seguida das respostas do primeiro questionário, o ARQ; e a terceira parte apresenta os resultados do segundo questionário, o ACQE.

Como mencionado, o estudo contou com um total de 121 participantes (Masc-68, Fem-53). A maioria dos atletas (n=42) tem entre 41 e 50 anos (35%), 31 ex-atletas têm mais de 60 anos (26%), 25 ex-atletas entre 51 e 60 (21%), 17 ex-atletas, entre 31 e 40 anos (14%) e 6 ex-atletas estão entre os 26 e 30 anos (5%).

Um pouco menos da metade, 44 atletas (36%), teve carreiras com mais de 20 anos, 31 atletas entre 16 e 20 anos de carreira (26%), 27 atletas entre 11 e 15 anos de carreira (22%), 15 atletas entre 6 e 10 anos de carreira (12%) e apenas 4 entre 1 e 5 anos (3%). Pouco mais da metade (52%) dos participantes era de modalidades coletivas, enquanto os restantes (48%) eram de modalidades individuais. O nível competitivo da maioria (n=41) era de atletas olímpicos ou paralímpicos (34%), enquanto 34 eram atletas de nível nacional (28%); 27 tinham nível mundial (22%), e 15 de nível pan-americano (12%).

Acerca do nível de escolaridade, 37 atletas (31%) possuem ensino superior completo, 36 atletas possuem pós-graduação (30%), enquanto 32 possuem mestrado/MBA (26%), 8 (26%) não possuem ensino superior completo e apenas 4 finalizaram somente o ensino médio (3%), 4 têm doutoramento/PhD (3%).

Quase metade (n=53) dos participantes conciliou atividade desportiva com estudo (44%), 43 ex-atletas tiveram de conciliar a vida no desporto com

estudo e trabalho, 11 atletas conciliaram com trabalho (9%) e 14 dedicaram-se exclusivamente ao desporto (12%). Dos 107 atletas que conciliaram desporto com estudo/trabalho e/ou os dois, 37 foi durante toda a carreira (35%), 31 por mais de 5 anos (29%), e 39 entre 1 e 5 anos (36%).

Após o término de carreira, 115 participantes tiveram uma experiência profissional (95%) e 6 não tiveram (5%). Destes 115, 62 mantiveram-se empregados por mais de 13 anos (51%), 21 entre 4 e 7 anos, 15 entre 8 e 12 anos, 13 entre 1 e 3 anos e 10 por menos de um ano. À data do questionário, 105 atletas estavam empregados (87%) e 16 estavam desempregados (13%).

Mais da metade (52%) dos participantes respondeu que planeou a TCD, enquanto 58 (48%) não planearam. Do total de participantes, 87 (72%) responderam que não participaram em nenhum programa de TCD, enquanto 34 (28%) responderam que sim. Desta participação, 85% dos programas (29) foram de curta duração (menos de um ano) e 15% (5) de longa duração (mais de um ano). Adicionalmente, 28 (82%) participaram no programa do COB ou CPB, 2 (6%) participaram num programa de clube, 1 (3%) da prefeitura, 1 (3%) de confederação e 2 (6%) de outra entidade.

3.1 ESTUDO 1 – ARQ

O primeiro estudo centrou-se na análise das respostas ao Athlete Retirement Questionnaire (ARQ), com o objetivo de compreender três dimensões-chave da TCD: (i) os principais motivos que levaram os atletas a encerrar a sua carreira desportiva, (ii) as dificuldades mais recorrentes enfrentadas nesse processo e (iii) as estratégias de *coping* utilizadas para lidar com os desafios associados. Além da caracterização geral da amostra já aqui apresentada, foram também realizadas comparações entre grupos definidos por sexo, duração da carreira, planeamento da transição e participação em programas de apoio, de modo a identificar eventuais diferenças nos padrões de retirada, nas dificuldades reportadas e nas estratégias de enfrentamento adotadas.

1. “Quais as principais razões que levaram você a se aposentar?”

Tabela 1

Média e desvio padrão dos participantes (n=121) – Respostas aos itens sobre as Razões da Aposentadoria/Reforma Desportiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Cansei do estilo de vida do esporte e senti que era hora de seguir em frente	121	1	5	2.50	1.577
Conquistei meus objetivos	121	1	5	3.30	1.476
Tive problemas com a comissão técnica	121	1	5	1.60	1.221
Necessitava de tempo para construir relacionamentos pessoais	121	1	5	1.83	1.280
Tive uma ou mais lesões	121	1	5	2.65	1.745
Tive um declínio na minha performance	121	1	5	2.60	1.458
Tive problemas com a Confederação e/ou o Clube	121	1	5	1.53	1.162
Iniciei um trabalho	121	1	5	2.91	1.742
Tinha um salário baixo	121	1	5	2.88	1.715
Estava cansado/a de ficar no banco	121	1	5	1.28	.766
Faltava-me apoio da família e amigos	121	1	5	1.26	.750

A Tabela 1 apresenta os valores médios (M) e desvios-padrão (DP) associados às principais razões apontadas pelos atletas para a cessação da carreira desportiva. Os resultados revelam que as principais razões apontadas para o encerramento da trajetória desportiva foram a conquista dos objetivos desportivos (M=3,30; DP=1,47), a necessidade de iniciar uma nova profissão (M=2,91; DP=1,74) e a baixa remuneração (M=2,88; DP=1,71). Por outro lado, fatores como falta de apoio familiar (M=1,26; DP=0,75) e escassez de oportunidades competitivas (M=1,28; DP=0,76) apresentaram menores médias.

As lesões surgem como uma razão intermédia, sem alcançar, contudo, o mesmo peso da autorrealização pessoal.

2. “Quais as principais dificuldades você teve no processo de transição da sua carreira esportiva?”

Tabela 2

Média e desvio-padrão dos participantes (n=121) – Respostas aos itens dificuldades na transição

	N	Mínimo	Máximo	M	DP
a	121	1	5	2.02	1.393
b	121	1	5	2.18	1.414
c	121	1	5	3.10	1.551
d	121	1	5	1.51	.958
e	121	1	5	1.77	1.182
f	121	1	5	1.98	1.360
g	121	1	5	1.93	1.263
h	121	1	5	2.53	1.633
i	121	1	5	1.26	.780
j	121	1	5	1.21	.774
k	121	1	5	1.38	1.074

Legenda: a – Falta de socialização fora do esporte; b – Pressão da escola e do trabalho; c – Pouco dinheiro; d – Dificuldades de relacionamento com os treinadores; e – Perda de status entre os atletas; f – Falta de habilidade em atividades fora do esporte; g – Falta de autoconfiança; h – Sofri com lesões; i – Dificuldades de relacionamento com a família e os amigos; j – Doença na família; k – Doença pessoal

A dificuldade mais recorrente foi a falta de recursos financeiros (M=3,10; DP=1,55), seguida pelas lesões acumuladas (M=2,53; DP=1,63) e pela pressão para conciliar trabalho e estudo (M=2,18; DP=1,41). Dificuldades de ordem relacional, como problemas familiares (M=1,21; DP=0,77) e dificuldades de relacionamento (M=1,26; DP=0,78), foram menos citadas.

3. “Qual o seu nível de concordância com as estratégias que você utiliza ou utilizou no seu processo de transição de carreira esportiva?”

Tabela 3

Média e desvio padrão dos participantes (n=121) – Respostas aos itens sobre Estratégias de Coping

	N	Mínimo	Máximo	M	DP
Mantenho-me ocupado com outras atividades	121	1	5	4.26	1.099
Direciono-me para coisas novas e interessantes	121	1	5	4.21	.976
Faço exercício e treino por diversão	121	1	5	4.10	1.281
Converso com amigos que me escutam	121	1	5	3.97	1.211
Mantenho contato com meus amigos do esporte	121	1	5	4.17	1.188
Ignoro as minhas dificuldades financeiras	121	1	5	2.07	1.371
Guardo sentimentos para mim mesmo	121	1	5	2.97	1.437
Leio sobre a vida de atletas aposentados	121	1	5	2.71	1.434
Aconselho-me com coisas que me interessam	121	1	5	4.22	1.068
Tenho meu próprio negócio	121	1	5	3.18	1.722
Tenho um trabalho como treinador	121	1	5	2.55	1.794
Vejo as coisas ridículas que acontecem no esporte hoje em dia	121	1	5	3.21	1.500

Nesta classificação temos: i) Foco no problema (agir/planear, procurar soluções): “Mantenho-me ocupado com outras atividades” (M=4.26, DP=1.09), “Aconselho-me com coisas que me interessam” (M=4.22, DP=1.06), “Direciono-me para coisas novas e interessantes” (M=4.21, DP=.97), “Tenho meu próprio negócio” (M=3.18, DP=1.72), “Leio sobre a vida de atletas

aposentados/reformados” ($M=2.71$, $DP=1.43$), “Tenho um trabalho como treinador” ($M=2.55$, $DP=1.79$); ii) Foco na emoção (regular estados internos, apoio, humor/ironia como regulação): “Faço exercício e treino por diversão” ($M=4.10$, $DP=1.28$), “Mantenho contacto com meus amigos do desporto” ($M=4.17$, $DP=1.18$), “Converso com amigos que me escutam” ($M=3.97$, $DP=1.21$), “Vejo as coisas ridículas que acontecem no desporto hoje em dia” ($M=3.21$, $DP=1.50$); iii) Evitamento (adiar/ignorar/escapar): “Guardo sentimentos para mim mesmo/a” ($M=2.97$, $DP=1.43$), “Ignoro as minhas dificuldades financeiras” ($M=2.07$, $DP=1.37$). Os atletas têm menor média nos valores referentes as estratégias de evitamento e maior nas estratégias pró-ativas para enfrentar a transição.

4. As respostas dos atletas ao ARQ diferem de acordo com o género?

Tabela 4

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121) nas Respostas às Razões da Aposentadoria/Reforma Desportiva do ARQ

	Sexo	N	M	DP	Erro de média padrão	Sig.	t
a	F	53	2.72	1.549	.213	.593	1.367
	M	68	2.32	1.588	.193		1.371
b	F	53	3.21	1.419	.195	.348	-.591
	M	68	3.37	1.525	.185		-.596
c	F	53	1.72	1.350	.185	.101	.903
	M	68	1.51	1.113	.135		.882
d	F	53	1.98	1.394	.191	.074	1.112
	M	68	1.72	1.183	.143		1.089
e	F	53	2.43	1.824	.251	.153	-1.221
	M	68	2.82	1.675	.203		-1.208
f	F	53	2.51	1.463	.201	.701	-.624
	M	68	2.68	1.460	.177		-.624
g	F	53	1.64	1.257	.173	.100	.940
	M	68	1.44	1.084	.131		.923
h	F	53	2.43	1.727	.237	.434	-2.719
	M	68	3.28	1.674	.203		-2.708
i	F	53	3.09	1.779	.244	.215	1.239
	M	68	2.71	1.658	.201		1.228
j	F	53	1.26	.858	.118	.885	-.213
	M	68	1.29	.692	.084		-.207
k	F	53	1.23	.750	.103	.358	-.491
	M	68	1.29	.754	.091		-.491

Legenda: a – Cansei do estilo de vida do esporte e senti que era hora de seguir em frente; b – Conquistei meus objetivos; c – Tive problemas com a comissão técnica; d – Necessitava de tempo para construir relacionamentos pessoais; e – Tive uma ou mais lesões; f – Tive um declínio na minha performance; g – Tive problemas com a Confederação e/ou o Clube; h – Iniciei um trabalho; i – Tinha um salário baixo; j – Estava cansado de ficar no banco; k – Faltava-me apoio da família e amigos

Foi realizado um teste *t* de amostras independentes para calcular se existe diferença entre as razões para terminar a carreira desportiva entre homens e mulheres. A variável 'Iniciei um trabalho' foi a única que mostrou diferença estatisticamente significativa, sendo maior a média entre os homens (M=3.28) do que entre as mulheres (M=2.43), as quais apresentaram uma diferença média de -.84; com um efeito médio $d=-.48$ (d de Cohen, $p<.05$).

Tabela 5

Médias, Desvios-Padrão e Teste t do tempo de duração da carreira nas Respostas às Razões da Aposentadoria/Reforma Desportiva do ARQ

	Quanto tempo durou a sua carreira esportiva?	N	M	DP	Erro de média padrão	Sig	<i>t</i>
a	< 15 anos	46	2.26	1.421	.210	.021	-1.288
	> 15 anos	75	2.64	1.657	.191		-1.336
b	< de 15 anos	46	2.83	1.403	.207	.595	-2.832
	> de 15 anos	75	3.59	1.453	.168		-2.855
c	< de 15 anos	46	1.48	1.225	.181	.262	-.881
	> de 15 anos	75	1.68	1.221	.141		-.881
d	< de 15 anos	46	2.07	1.405	.207	.105	1.560
	> de 15 anos	75	1.69	1.185	.137		1.498
e	< de 15 anos	46	2.52	1.696	.250	.229	-.646
	> de 15 anos	75	2.73	1.781	.206		-.654
f	< de 15 anos	46	2.65	1.479	.218	.857	.288
	> de 15 anos	75	2.57	1.454	.168		.287
g	< de 15 anos	46	1.48	1.150	.170	.615	-.374
	> de 15 anos	75	1.56	1.177	.136		-.376
h	< de 15 anos	46	2.87	1.784	.263	.520	-.195
	> de 15 anos	75	2.93	1.727	.199		-.193
i	< de 15 anos	46	3.17	1.854	.273	.018	1.504
	> de 15 anos	75	2.69	1.611	.186		1.454
j	< de 15 anos	46	1.41	.909	.134	.009	1.492
	Mais de 15 anos	75	1.20	.658	.076		1.383
k	< de 15 anos	46	1.43	.981	.145	<.001	1.979
	> de 15 anos	75	1.16	.546	.063		1.741

Legenda: a – Cansei do estilo de vida do esporte e senti que era hora de seguir em frente; b – Conquistei meus objetivos; c – Tive problemas com a comissão técnica; d – Necessitava de tempo para construir relacionamentos pessoais; e – Tive uma ou mais lesões; f – Tive um declínio na minha performance; g – Tive problemas com a Confederação e/ou o Clube; h – Iniciei um trabalho; i – Tinha um salário baixo; j – Estava cansado de ficar no banco; k – Faltava-me apoio da família e amigos

Foi adicionada uma variável sobre o tempo de duração da carreira desportiva (menos de 15 anos e mais de 15 anos). Os atletas com ≥ 15 anos de carreira indicaram com maior intensidade a razão 'Conquistei meus objetivos' para a retirada (diferença média ≈ -0.76 ; $d \approx -0.53$; $p \approx .005$). Para 'Faltava-me apoio da família e amigos', observou-se apenas tendência para valores mais altos no grupo < 15 anos (Welch $p \approx .087$; $d \approx 0.37$). As demais razões não diferiram entre os grupos.

Tabela 6

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121) nas Respostas às dificuldades na transição ARQ

	Sexo	N	M	DP	Erro de média padrão	Sig.	t
a	F	53	2.36	1.508	.207	.013	2.370
	M	68	1.76	1.247	.151		2.315
b	F	53	2.43	1.575	.216	.009	1.746
	M	68	1.99	1.252	.152		1.698
c	F	53	3.26	1.631	.224	.096	1.033
	M	68	2.97	1.486	.180		1.021
d	F	53	1.60	1.062	.146	.287	.925
	M	68	1.44	.870	.106		.903
e	F	53	2.04	1.344	.185	.013	2.249
	M	68	1.56	.998	.121		2.169
f	F	53	2.08	1.452	.200	.095	.655
	M	68	1.91	1.290	.156		.646
g	F	53	2.02	1.380	.190	.188	.652
	M	68	1.87	1.171	.142		.639
h	F	53	2.36	1.665	.229	.748	-1.013
	M	68	2.66	1.608	.195		-1.009
i	F	53	1.21	.769	.106	.352	-.604
	M	68	1.29	.793	.096		-.606
j	F	53	1.19	.810	.111	.749	-.224
	M	68	1.22	.750	.091		-.222
k	F	53	1.42	1.117	.153	.528	.315
	M	68	1.35	1.048	.127		.312

Legenda: a – Falta de socialização fora do esporte; b – Pressão da escola e do trabalho; c – Pouco dinheiro; d – Dificuldades de relacionamento com os treinadores; e – Perda de status entre os atletas; f – Falta de habilidade em atividades fora do esporte; g – Falta de autoconfiança; h – Sofri com lesões; i – Dificuldades de relacionamento com a família e os amigos; j – Doença na família; k – Doença pessoal

Foi realizado o teste *t* para comparar homens e mulheres e as dificuldades na transição. As mulheres declararam uma maior falta de socialização fora do desporto ($t[100.16]=2.32$, $p=.023$, $d=0.43$) e perda de estatuto ($t[92.99]=2.17$, $p=.033$, $d=0.41$) do que os homens. Para a 'pressão da escola/trabalho', observou-se tendência ($t[97.46]=1.70$, $p=.093$, $d=0.32$). As demais dificuldades não diferiram entre os grupos.

Tabela 7

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de atletas que planearam e não planearam a transição nas Respostas às dificuldades na transição ARQ

	O seu processo de Transição de Carreira foi planeado?	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	Sig.	t
a	N	58	2.10	1.410	.185	.845	.594
	S	63	1.95	1.385	.174		.594
b	N	58	2.52	1.454	.191	.132	2.561
	S	63	1.87	1.314	.165		2.550
c	N	58	3.41	1.463	.192	.285	2.173
	S	63	2.81	1.585	.200		2.181
d	N	58	1.71	1.155	.152	.004	2.175
	S	63	1.33	.696	.088		2.133
e	N	58	2.12	1.312	.172	<.001	3.270
	S	63	1.44	.947	.119		3.227
f	N	58	2.12	1.415	.186	.185	1.065
	S	63	1.86	1.306	.165		1.062
g	N	58	2.19	1.357	.178	.045	2.170
	S	63	1.70	1.131	.142		2.154
h	N	58	2.48	1.614	.212	.632	-.297
	S	63	2.57	1.663	.209		-.298
i	N	58	1.29	.838	.110	.343	.498
	S	63	1.22	.728	.092		.495
j	N	58	1.12	.498	.065	.016	-1.174
	S	63	1.29	.958	.121		-1.202
k	N	58	1.45	1.127	.148	.234	.668
	S	63	1.32	1.029	.130		.665

Legenda: a – Falta de socialização fora do esporte; b – Pressão da escola e do trabalho; c – Pouco dinheiro; d – Dificuldades de relacionamento com os treinadores; e – Perda de status entre os atletas; f – Falta de habilidade em atividades fora do esporte; g – Falta de autoconfiança; h – Sofri com lesões; i – Dificuldades de relacionamento com a família e os amigos; j – Doença na família; k – Doença pessoal

Em relação à comparação entre atletas que planejaram e atletas que não planejaram a transição de carreira e considerando as dificuldades que tiveram, os participantes que não planejaram a transição relataram maior pressão escola/trabalho ($t[115]=2.55$, $p=.012$, $d=0.46$), mais dificuldades financeiras ($t[119]=2.17$, $p=.031$, $d=0.40$), mais dificuldades com treinadores (Welch $t[92]=2.13$, $p=.036$, $d=0.39$), maior perda de estatuto (Welch $t[103]=3.23$, $p=.002$, $d=0.60$) e maior falta de autoconfiança (Welch $t[111]=2.15$, $p=.033$, $d=0.39$) do que os que planejaram. As demais dificuldades não diferiram.

Tabela 8

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de atletas que participaram ou não de programas de transição nas Respostas às dificuldades na transição ARQ

	Você participou de algum programa de planejamento e/ou apoio à Transição de Carreira Esportiva?	N	M	DP	Erro de média padrão	Sig.	t
a	N	87	1.91	1.352	.145	.226	-1.482
	S	34	2.32	1.471	.252		-1.428
b	N	87	2.29	1.438	.154	.153	1.317
	S	34	1.91	1.334	.229		1.361
c	N	87	3.07	1.576	.169	.758	-.341
	S	34	3.18	1.507	.258		-.348
d	N	87	1.49	.926	.099	.408	-.332
	S	34	1.56	1.050	.180		-.314
e	N	87	1.71	1.130	.121	.299	-.832
	S	34	1.91	1.311	.225		-.780
f	N	87	1.85	1.325	.142	.419	-1.734
	S	34	2.32	1.408	.242		-1.688
g	N	87	1.85	1.177	.126	.027	-1.162
	S	34	2.15	1.459	.250		-1.058
h	N	87	2.31	1.535	.165	.057	-2.401
	S	34	3.09	1.764	.303		-2.258
i	N	87	1.28	.831	.089	.359	.442
	S	34	1.21	.641	.110		.495
j	N	87	1.22	.827	.089	.560	.267
	S	34	1.18	.626	.107		.301
k	N	87	1.41	1.147	.123	.231	.549
	S	34	1.29	.871	.149		.618

Legenda: a – Falta de socialização fora do esporte; b – Pressão da escola e do trabalho; c – Pouco dinheiro; d – Dificuldades de relacionamento com os treinadores; e – Perda de status entre os atletas; f – Falta de habilidade em atividades fora do esporte; g – Falta de autoconfiança; h – Sofri com lesões; i – Dificuldades de relacionamento com a família e os amigos; j – Doença na família; k – Doença pessoal

No que respeita aos programas, quando comparando atletas que participaram ou não em programas de planejamento de transição de carreira, com as dificuldades na transição, os dados apontam que existe uma relação entre a participação nos programas e a dificuldade de quem sofre com lesões. Entretanto, não foram observadas diferenças consistentes entre os grupos.

3.1.1 Coping e Variáveis Sociodemográficas

Tabela 9

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121 nas Respostas às estratégias de coping ARQ)

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	Sig.	t
CP_Problema	F	53	3.5346	.61703	.08476	.395	.192
	M	68	3.5123	.64986	.07881		.193
CP_Emoção	F	53	3.8396	.84366	.11589	.184	-.261
	M	68	3.8787	.79233	.09608		-.259
CP_Evitamento	F	53	2.3679	1.08818	.14947	.728	-1.315
	M	68	2.6324	1.10500	.13400		-1.317

Ao testar as estratégias de *coping* baseadas na média dos itens para três dimensões – foco no enfrentamento do problema, foco no controlo da emoção e no evitamento – e comparando homens com mulheres, os dados não apontam para diferenças significativas.

Tabela 10

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de tempo de duração de carreira nas Respostas às estratégias de coping ARQ

	Quanto tempo durou a sua carreira esportiva?	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	Sig.	t
CP_Problema	Menos de 15 anos	46	3.5399	.65845	.09708	.647	.241
	Mais de 15 anos	75	3.5111	.62140	.07175		.238
CP Emoção	Menos de 15 anos	46	3.8750	.80234	.11830	.826	.142
	Mais de 15 anos	75	3.8533	.82312	.09505		.143
CP_Evitamento	Menos de 15 anos	46	2.4891	1.12294	.16557	.760	-.214
	Mais de 15 anos	75	2.5333	1.09462	.12640		-.212

Quanto ao tempo de duração da carreira e o *coping*, não se observaram diferenças nos índices de *coping* entre atletas com <15 vs. ≥15 anos de carreira (todos $ps \geq .81$; $|d| \leq 0.05$), sugerindo perfis de *coping* semelhantes, independentemente da duração da carreira.

Tabela 11

Médias, Desvios-Padrão e Teste t planeamento de transição de carreira nas Respostas às estratégias de coping ARQ

O seu processo de Transição de Carreira foi planeado?		N	M	DP	Erro de média padrão	Sig.	t
CP_Problema	Não	58	3.4770	.59600	.07826	.273	-.749
	Sim	63	3.5635	.66763	.08411		-.753
CP_Emoção	Não	58	3.7974	.78703	.10334	.418	-.833
	Sim	63	3.9206	.83621	.10535		-.835
CP_Evitamento	Não	58	2.6810	1.09504	.14379	.931	1.587
	Sim	63	2.3651	1.09326	.13774		1.587

Foi testado o planeamento de transição de carreira e o *coping*, não se tendo observado diferenças nos índices de *coping* entre quem planeou ou não a transição.

Tabela 12

Médias, Desvios-Padrão e Teste t para participação em programa de transição de carreira nas Respostas às estratégias de coping ARQ

Você participou de algum programa de planeamento e/ou apoio à Transição de Carreira Esportiva?		N	M	DP	Erro de média padrão	Sig.	t
CP_Problema	Não	87	3.5862	.61834	.06629	.491	1.800
	Sim	34	3.3578	.65022	.11151		1.760
CP Emção	Não	87	3.9483	.76643	.08217	.138	1.899
	Sim	34	3.6397	.89229	.15303		1.777
CP_Evitamento	Não	87	2.4138	1.07619	.11538	.851	-1.654
	Sim	34	2.7794	1.13612	.19484		-1.615

Relativamente à participação em programas de transição de carreira e o *coping*, não se observaram diferenças nos índices de *coping* entre quem participou ou não em programas de transição de carreira

Conclusão, não foram encontradas diferenças significativas nas estratégias de *coping* em função de sexo, tempo de carreira, planeamento de transição ou participação em programas de apoio.

3.2 ESTUDO 2 – ACQE

O segundo estudo analisou as respostas ao Athlete Competence Questionnaire for Employability (ACQE), com o intuito de descrever o perfil de competências percebidas pelos ex-atletas em quatro dimensões: (i) gestão da carreira e estilo de vida, (ii) comunicação profissional, (iii) resiliência e (iv) envolvimento e flexibilidade. Foram calculadas estatísticas descritivas (médias e desvios-padrão) para cada item e para os compósitos das quatro dimensões, permitindo identificar competências mais consolidadas e áreas de melhoria. Em complemento, realizaram-se comparações entre grupos definidos por sexo, planeamento da transição, nível de escolaridade, conciliação do desporto com estudo e/ou trabalho e tempo de emprego após a carreira, de modo a explorar eventuais diferenças na perceção das competências para a empregabilidade.

1. “Na sua opinião, o quanto você possui estas competências?”

Tabela 13

Médias, Desvios-Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de gestão de carreira e estilo de vida. ACQE

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Capacidade de usar seu tempo com eficiência	121	1	5	3.93	.985
Autodisciplina para gerir as demandas de diferentes aspetos da vida	121	1	5	4.17	.928
Capacidade de priorizar e equilibrar múltiplos aspetos da vida	121	1	5	4.03	.957
Capacidade de tomar suas decisões de forma responsável	121	1	5	4.50	.787
Capacidade de ser orientado por objetivos	121	2	5	4.31	.805
Dedicação para ter sucesso em diferentes domínios da vida	121	1	5	4.26	.832

Na competência ‘gestão da carreira e estilo de vida’, os maiores scores foram “tomar decisões de forma responsável” (M=4,50; DP=0,79), “ser orientado por objetivos” (M=4,31; DP=0,81) e “dedicação para ter sucesso em diferentes domínios” (M=4,26; DP=0,83). Os itens relativamente mais baixos foram “priorizar e equilibrar múltiplos aspetos da vida” (M=4,03; DP=0,96) e “usar o tempo com eficiência” (M=3,93; DP=0,99), indicando bons níveis gerais de gestão de vida, com oportunidades de melhoria em organização do tempo e equilíbrio vida-trabalho.

Tabela 14

Médias, Desvios-Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de comunicação na/para carreira. ACQE

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Capacidade de criar uma rede profissional	121	1	5	3.77	1.146
Capacidade de manter relações com pessoas importantes	121	1	5	4.16	.983
Compreensão dos seus próprios interesses e opções de carreira	121	1	5	4.12	1.050
Confiança para tomar decisões relacionadas com o trabalho	121	1	5	4.36	.893
Capacidade de comunicar suas ideias com clareza	121	1	5	4.21	.930
Pedir conselhos às pessoas certas no momento certo	121	2	5	4.07	1.014
Capacidade de liderar um grupo de pessoas	121	1	5	4.37	.886
Capacidade de equilibrar as metas da sua organização com suas necessidades individuais	121	1	5	4.00	.913

Na competência ‘comunicação na/para carreira’, os maiores *scores* foram “capacidade de liderar um grupo de pessoas” (M=4,37; DP=0,89), “confiança para tomar decisões relacionadas com o trabalho” (M=4,36; DP=0,89) e “capacidade de comunicar as suas ideias com clareza” (M=4,21; DP=0,93). Os itens relativamente mais baixos foram “capacidade de criar uma rede profissional” (M=3,77; DP=1,15) e “capacidade de equilibrar as metas da organização com as necessidades individuais” (M=4,00; DP=0,91), indicando

bons níveis de liderança, comunicação e tomada de decisão, com oportunidades de melhoria em *networking* e alinhamento/negociação organizacional.

Tabela 15

Médias, Desvios-Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de resiliência profissional. ACQE

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Capacidade de se manter confiante depois de cometer erros	121	1	5	4.04	.952
Capacidade de usar contratempos como estímulo positivo	121	1	5	4.16	.913
Capacidade de regular suas emoções em diferentes situações	121	1	5	3.97	.846
Capacidade de lidar com o estresse de forma eficaz	121	1	5	3.94	.869
Capacidade de compreender suas próprias emoções	121	1	5	4.00	.992
Crença na sua capacidade de superar desafios em diferentes domínios da vida	121	1	5	4.40	.780
Paciência e otimismo quanto à progressão da sua carreira	121	1	5	4.16	.931
Consciência dos seus próprios pontos fortes e fracos	121	1	5	4.40	.770
N válido (de lista)	121				

Na competência ‘Resiliência Profissional – CRE’, os maiores *scores* foram “crença na sua capacidade de superar desafios em diferentes domínios da vida” (M=4,40; DP=0,78) e “consciência dos seus próprios pontos fortes e fracos” (M=4,40; DP=0,77), seguidos de “capacidade de usar contratempos como

estímulo positivo” (M=4,16; DP=0,91) e “paciência e otimismo quanto à progressão da sua carreira” (M=4,16; DP=0,93). Os itens relativamente mais baixos foram “capacidade de lidar com o estresse de forma eficaz” (M=3,94; DP=0,87) e “capacidade de regular suas emoções em diferentes situações” (M=3,97; DP=0,85), indicando bons níveis de resiliência profissional, com oportunidades de reforço em regulação emocional e controlo do stress.

Tabela 16

Médias, Desvios-Padrão dos participantes (n=121) nas Respostas às competências de envolvimento e flexibilidade. ACQE

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Capacidade de participar de discussões aprofundadas no seu domínio profissional	121	1	5	4.36	.874
Capacidade de se identificar com a cultura da sua organização	121	1	5	4.27	.876
Disposição de fazer mais pela organização do que suas responsabilidades diretas	121	1	5	4.27	.856
Capacidade de ser flexível e mudar planos de carreira, se necessário	121	1	5	4.27	.913
Curiosidade para explorar oportunidades de carreira	121	1	5	4.22	.944
N válido (de lista)	121				

Na competência ‘Envolvimento e Flexibilidade Profissional – CEF’, os maiores scores foram “capacidade de participar em discussões aprofundadas no seu domínio profissional” (M=4,36; DP=0,87), “capacidade de se identificar com a cultura da sua organização” (M=4,27; DP=0,88) e “disposição para fazer mais pela organização do que suas responsabilidades diretas” (M=4,27; DP=0,86). Os

itens relativamente mais baixos foram “curiosidade para explorar oportunidades de carreira” ($M=4,22$; $DP=0,94$) e “capacidade de ser flexível e mudar planos de carreira, se necessário” ($M=4,27$; $DP=0,91$), indicando alto envolvimento e alinhamento organizacional, com oportunidade de reforço em exploração ativa de oportunidades e flexibilidade de planos.

Tabela 17

Médias, Desvios-Padrão e teste t dos participantes ($n=121$) que planearam ou não nas Respostas às competências CLM, CCO, CEF, CRE. ACQE

O seu processo de Transição de Carreira foi planeado?		N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	Sig.	t
CLM	Não	58	4.1954	.72288	.09492	.455	-.066
	Sim	63	4.2037	.65817	.08292		-.066
CCO	Não	58	4.0517	.72208	.09481	.539	-1.161
	Sim	63	4.2024	.70512	.08884		-1.160
CRE	Não	58	4.0043	.70047	.09198	.604	-2.121
	Sim	63	4.2520	.58220	.07335		-2.105
CEF	Não	58	4.2069	.70184	.09216	.789	-1.131
	Sim	63	4.3460	.65175	.08211		-1.127

Foi realizado um teste t para comparar os seguintes grupos: i) Planeamento da transição Sim ($n=63$) vs. Não ($n=58$); ii) Gestão de Carreira e Vida – CLM: as médias foram praticamente idênticas ($4,20\pm0,66$ vs. $4,20\pm0,72$; $\Delta\approx0,01$ ponto). O teste t bilateral não indicou diferença significativa ($p=.948$) e o tamanho de efeito foi trivial ($d\approx0,01$); iii) Comunicação Profissional – CCO: quem planeou marcou levemente acima ($4,20\pm0,71$ vs. $4,05\pm0,72$; $\Delta\approx0,15$), mas a diferença não foi significativa ($p=.249$; $d\approx0,21$); iv) CEF: padrão semelhante ($4,35\pm0,65$ vs. $4,21\pm0,70$; $\Delta\approx0,14$; $p=.262$; $d\approx0,21$); v) CRE: apareceu a única diferença pontual a favor de quem planeou ($4,25\pm0,58$ vs. $4,00\pm0,70$; $\Delta\approx0,25$ ponto; $t[119]=2,12$, $p=.038$, $d\approx0,38$; IC95% do $\Delta \approx [0,02; 0,48]$). Contudo, após

correção de Holm para as quatro comparações, este resultado deixou de ser significativo ($p_{aj}=.152$).

Em síntese: planejar a transição associa-se à resiliência profissional ligeiramente maior, mas ainda assim reduzida. Já a CLM, a CCO e a CEF são muito semelhantes entre os grupos.

Tabela 18

Médias, Desvios-Padrão e Teste t de Atletas Masculinos e Femininos (n=121) que planejaram ou não nas Respostas às competências CLM, CCO, CEF, CRE. ACQE

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão	Sig.	t
CLM	Feminino	53	4.3050	.64113	.08807	.484	1.496
	Masculino	68	4.1176	.71472	.08667		1.517
CCO	Feminino	53	4.0991	.68875	.09461	.866	-.421
	Masculino	68	4.1544	.73781	.08947		-.425
CRE	Feminino	53	4.1321	.57930	.07957	.255	-.018
	Masculino	68	4.1342	.70589	.08560		-.018
CEF	Feminino	53	4.2943	.61470	.08444	.654	.214
	Masculino	68	4.2676	.72615	.08806		.219

Efetuuou-se um teste t para comparar o sexo e as competências desenvolvidas na carreira, não se tendo observado diferenças por sexo nas competências ACQE. Assim sendo: i) em CLM, mulheres: $M=4,31$ ($DP=0,64$) vs. homens: $M=4,12$ ($DP=0,71$), $\Delta M=+0,19$, IC95% [-0,06; 0,44], $t(119)=1,50$, $p=.137$, $d=0,27$ – efeito pequeno, não significativo; ii) em CCO: 4,10 ($DP=0,69$) vs. 4,15 ($DP=0,74$), $\Delta M=-0,06$, IC95% [-0,32; 0,20], $t(119)=-0,42$, $p=.672$, $d=-0,08$ – trivial; iii) em CRE: 4,13 ($DP=0,58$) vs. 4,13 ($DP=0,71$), $\Delta M=-0,00$, IC95% [-0,24; 0,24], $t(119)=-0,02$, $p=.986$, $d=-0,00$ – nulo. Em CEF: 4,29 ($DP=0,61$) vs. 4,27 ($DP=0,73$), $\Delta M=+0,03$, IC95% [-0,22; 0,27], $t(119)=0,21$, $p=.831$, $d=0,04$ – trivial.

Em síntese, não há diferenças estatisticamente significativas entre mulheres e homens nas quatro competências; observa-se apenas um pequeno (e não significativo) favorecimento feminino em CLM.

Tabela 19

ANOVA para comparação de três grupos: atletas com graduação ou menos (n = 49), atletas com pós-graduação lato sensu (n = 36) e atletas com pós-graduação stricto sensu (n = 36)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
CLM	Entre Grupos	.113	2	.057	.118	.889
	Nos grupos	56.532	118	.479		
	Total	56.646	120			
CCO	Entre Grupos	.150	2	.075	.144	.866
	Nos grupos	61.082	118	.518		
	Total	61.231	120			
CRE	Entre Grupos	.404	2	.202	.473	.624
	Nos grupos	50.431	118	.427		
	Total	50.835	120			
CEF	Entre Grupos	.228	2	.114	.245	.783
	Nos grupos	54.771	118	.464		
	Total	54.998	120			

Realizou-se uma ANOVA para comparar três grupos de atletas com graduação ou menos (N=49), atletas com pós *lato sensu*¹ (36) e atletas com pós *strictu sensu*² (36). Os pressupostos de homogeneidade foram atendidos (Levene, todos $ps \geq .51$). As ANOVA de um fator não indicaram diferenças entre níveis de escolaridade em nenhuma competência: CLM $F(2,118)=0,12$, $p=.889$, $\eta^2=.002$; CCO $F(2,118)=0,14$, $p=.866$, $\eta^2=.002$; CRE $F(2,118)=0,47$, $p=.624$, $\eta^2=.008$; CEF $F(2,118)=0,25$, $p=.783$, $\eta^2=.004$.

Quanto às médias (M $\pm$ DP): CLM – Graduação/–: 4,22 $\pm$ 0,62; Pós: 4,15 $\pm$ 0,68; *Stricto*: 4,22 $\pm$ 0,80. CCO – 4,10 $\pm$ 0,71; 4,18 $\pm$ 0,64; 4,11 $\pm$ 0,80. CRE – 4,20 $\pm$ 0,62; 4,11 $\pm$ 0,58; 4,06 $\pm$ 0,76. CEF – 4,26 $\pm$ 0,59; 4,24 $\pm$ 0,66; 4,34 $\pm$ 0,80. As diferenças máximas entre médias por grupo foram pequenas ($\Delta \leq 0,14$ ponto). As comparações Games–Howell não revelaram contrastes significativos (todas $ps \geq .65$).

Conclusão: as competências CLM, CCO, CRE e CEF são semelhantes entre os três níveis de escolaridade.

¹ Expressão em latim que significa “em sentido amplo” – refere-se a um tipo de pós-graduação focado na especialização profissional e no aperfeiçoamento para o mercado de trabalho.

² Termo em latim que significa “sentido específico”. Os programas de pós-graduação desta categoria são voltados para o estudo de um tema específico, de carácter académico.

Tabela 20

ANOVA para testar diferenças no desenvolvimento das competências em função da conciliação entre estudo, trabalho e dedicação exclusiva ao desporto (três grupos)

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
CLM	Entre Grupos	.282	2	.141	.295	.745
	Nos grupos	56.363	118	.478		
	Total	56.646	120			
CCO	Entre Grupos	.156	2	.078	.150	.860
	Nos grupos	61.075	118	.518		
	Total	61.231	120			
CRE	Entre Grupos	.016	2	.008	.019	.981
	Nos grupos	50.819	118	.431		
	Total	50.835	120			
CEF	Entre Grupos	.367	2	.184	.396	.674
	Nos grupos	54.631	118	.463		
	Total	54.998	120			

Foi feita outra ANOVA para testar se a conciliação estudo e trabalho e a dedicação total ao desporto têm diferenças no desenvolvimento das competências (três grupos): “Não conciliei” ($n=14$), “Conciliei estudo ou trabalho” ($n=64$) e “Conciliei estudo e trabalho” ($n=43$).

Os pressupostos de homogeneidade foram atendidos (Levene: todos $ps \geq .145$). As ANOVA não indicaram diferenças entre os grupos em nenhuma competência: CLM $F(2,118)=0,30$, $p=.745$, $\eta^2=.005$; CCO $F(2,118)=0,15$, $p=.860$, $\eta^2=.003$; CRE $F(2,118)=0,02$, $p=.981$, $\eta^2 \approx .000$; CEF $F(2,118)=0,40$, $p=.674$, $\eta^2=.007$. As comparações Games–Howell também não mostraram contrastes significativos entre pares (todas $ps \geq .607$).

Relativamente às médias ($M \pm DP$): CLM – não: $4,10 \pm 1,06$; estudo/trabalho: $4,24 \pm 0,67$; ambos: $4,17 \pm 0,56$. CCO – $4,13 \pm 0,94$; $4,10 \pm 0,74$; $4,18 \pm 0,60$. CRE – $4,12 \pm 1,06$; $4,13 \pm 0,60$; $4,15 \pm 0,56$. CEF – $4,24 \pm 0,92$; $4,24 \pm 0,70$; $4,35 \pm 0,56$.

Conclusão: as competências CLM, CCO, CRE e CEF são semelhantes entre os níveis de conciliação; quaisquer diferenças existentes são pequenas e estatisticamente não significativas.

Tabela 21

ANOVA para testar a relação entre o tempo de emprego do atleta e o desenvolvimento das competências

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	F	Sig.
CLM	Entre Grupos	2.347	2	1.174	2.551	.082
	Nos grupos	54.298	118	.460		
	Total	56.646	120			
CCO	Entre Grupos	2.204	2	1.102	2.203	.115
	Nos grupos	59.028	118	.500		
	Total	61.231	120			
CRE	Entre Grupos	1.789	2	.895	2.152	.121
	Nos grupos	49.046	118	.416		
	Total	50.835	120			
CEF	Entre Grupos	.125	2	.063	.134	.874
	Nos grupos	54.873	118	.465		
	Total	54.998	120			

Testou-se (ANOVA) o tempo que o atleta passou empregado e a relação com as competências (≤ 3 anos $n=23$; 4-12 anos $n=36$; ≥ 13 anos $n=62$). Os pressupostos de homogeneidade foram atendidos (Levene, todos $ps \geq .13$). As ANOVA de um fator não indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos nas quatro competências: CLM $F(2,118)=2.55$, $p=.082$, $\eta^2=.041$; CCO $F(2,118)=2.20$, $p=.115$, $\eta^2=.036$; CRE $F(2,118)=2.15$, $p=.121$, $\eta^2=.035$; CEF $F(2,118)=0.13$, $p=.874$, $\eta^2=.002$. As comparações Games–Howell não revelaram contrastes significativos entre pares (todas $ps \geq .18$).

Quanto às médias ($M \pm DP$): i) CLM – ≤ 3 : $3,91 \pm 0,87$; 4–12: $4,28 \pm 0,55$; ≥ 13 : $4,26 \pm 0,67$; ii) CCO – $3,88 \pm 0,88$; $4,11 \pm 0,67$; $4,24 \pm 0,66$; iii) CRE – $3,91 \pm 0,91$; $4,26 \pm 0,52$; $4,14 \pm 0,59$; e iv) CEF – $4,32 \pm 0,80$; $4,23 \pm 0,66$; $4,29 \pm 0,65$.

Interpretação: há um padrão descritivo, o que sugere valores ligeiramente mais altos de CLM/CCO/CRE para quem se manteve empregado por mais tempo, mas os efeitos são pequenos ($\eta^2 \leq .041$) e não atingiram significância nos testes globais nem nos pós-testes.

4. DISCUSSÃO

Este capítulo analisa e discute os resultados obtidos com o ARQ e o ACQE, organizados em 21 tabelas que sintetizam razões de retirada, dificuldades na transição, estratégias de *coping* e o perfil de competências para a empregabilidade (CLM, CCO, CRE, CEF). A discussão integra estatísticas descritivas e comparativas entre grupos (sexo, duração da carreira, planeamento da transição e participação em programas), articulando-as com o enquadramento teórico previamente apresentado e destacando implicações práticas para o desenho de programas de TCD.

A análise centra-se nas razões para a aposentadoria/reforma, nas diferenças de género, na influência da idade e do nível competitivo, nas dimensões psicológicas e sociais, no papel do planeamento, nas percepções de qualidade de vida e nas recomendações dos próprios atletas. A discussão dos resultados é conduzida à luz da literatura citada ao longo desta dissertação, procurando estabelecer paralelos, identificar convergências e divergências, e destacar as implicações práticas e políticas que emergem dos dados. O capítulo organiza-se em subsecções temáticas que facilitam a compreensão dos principais contributos do estudo.

4.1 RAZÕES PARA A RETIRADA

Em relação às principais razões indicadas pelos atletas para a cessação da carreira desportiva, os resultados apontam, como motivos mais expressivos, o alcance dos objetivos desportivos, a necessidade de iniciar uma nova profissão e a baixa remuneração. Estes fatores evidenciam que a decisão de encerramento da trajetória competitiva está frequentemente associada a dimensões de autorrealização e reestruturação profissional, o que pode ser considerado um fator subjetivo, uma vez que cada atleta tem seu objetivo pessoal. Em consonância com estudos prévios, que destacam o papel central da redefinição de objetivos e da inserção no mercado de trabalho no processo de transição (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann, et al., 2020; Wylleman, 2019;

Smismans et al., 2021). Ainda vale ressaltar que atingir estas conquistas, não justifica uma transição positiva.

Em contraste, razões como a falta de apoio familiar e a escassez de oportunidades competitivas apresentaram médias mais baixas, sugerindo que, para os participantes, estes fatores não desempenharam um papel decisivo no abandono da prática desportiva. As lesões, por sua vez, surgem como uma motivação intermédia. Estes resultados confirmam a literatura que aponta a multiplicidade de fatores na decisão de retirada desportiva, mas que destaca a relevância das dimensões motivacionais e profissionais em face das razões externas ou circunstanciais (Park et al., 2012; De Brandt et al., 2018; Hallmann et al., 2020).

4.2 DIFICULDADES DE TRANSIÇÃO

Os resultados relativos às principais dificuldades enfrentadas pelos atletas durante a trajetória competitiva revelam que a questão mais recorrente terá sido a falta de recursos financeiros. Este resultado reforça o argumento de Alfermann e Stambulova (2007), de que a vulnerabilidade económica é um dos principais desafios do pós-carreira desportiva, seguida das lesões acumuladas e da pressão associada à conciliação entre trabalho e estudo. Estes achados corroboram a literatura que sublinha o peso das limitações económicas e dos constrangimentos físicos como barreiras significativas ao longo da carreira desportiva e no processo de transição (Park et al., 2012; De Brandt et al., 2018; Wylleman, 2019) e corresponde significativamente na necessidade de um planeamento em paralelo com a prática desportiva.

Em contrapartida, as dificuldades de ordem relacional, como problemas familiares e dificuldades de relacionamento interpessoal, foram menos assinaladas. Tal resultado sugere que, para este grupo de participantes, os fatores externos e estruturais se sobrepõem às dimensões relacionais no impacto sobre a carreira. Estes dados vão ao encontro de investigações anteriores que destacam a relevância das condições materiais e contextuais na experiência desportiva, sobretudo no que se refere à sustentabilidade económica

da prática e à prevenção de lesões: fatores críticos para o prolongamento da carreira e para a preparação de uma transição bem-sucedida (Hallmann et al., 2020; Smismans et al., 2021).

4.3 ESTRATÉGIAS DE *COPING*

No que diz respeito às estratégias de *coping* utilizadas pelos atletas, os resultados evidenciam uma predominância do foco no problema, com médias mais elevadas em itens como “mantenho-me ocupado com outras atividades”, “aconselho-me com coisas que me interessam” e “direciono-me para coisas novas e interessantes”. Estratégias de carácter instrumental relacionadas com a reconstrução da carreira, como “ter o próprio negócio”, “ler sobre a vida de atletas aposentados” e “trabalhar como treinador”, também foram identificadas, embora com médias mais baixas. Estes dados confirmam a relevância do *coping* orientado para a ação e para a resolução de problemas, destacada na literatura como fundamental para lidar com transições complexas, como a retirada desportiva (Gaudreau & Blondin, 2004; Nicholls & Polman, 2007).

Relativamente ao foco na emoção, observa-se que os atletas recorrem a estratégias de regulação interna e de apoio social, com destaque para “mantenho contacto com os meus amigos do desporto”, “faço exercício e treino por diversão” e “converso com amigos que me escutam”. Tais estratégias refletem a importância da manutenção de laços sociais e da prática de atividades prazerosas como mecanismos de regulação emocional, em linha com investigações que evidenciam o papel central do suporte social e da reinterpretação positiva no processo de *coping* (Carver et al., 1989; Nicholls & Polman, 2007).

Por outro lado, as estratégias de evitamento apresentaram valores médios mais baixos, como “guardar sentimentos para si mesmo” e “ignorar dificuldades financeiras”. Este resultado indica que os atletas recorrem menos frequentemente a mecanismos de fuga ou negação, preferindo adotar estratégias mais proativas e funcionais para enfrentar as exigências da transição. Tal tendência confirma estudos que apontam o evitamento como uma

estratégia menos adaptativa e menos eficaz a longo prazo no contexto do desporto e das transições de carreira (Grove et al., 1997; Nicholls & Polman, 2007).

Em síntese, verifica-se que os atletas apresentam um recurso superior a estratégias de *coping* pró-ativas e orientadas para a resolução de problemas e regulação emocional, em detrimento do evitamento, o que sugere um perfil de ajustamento mais adaptativo no processo de transição desportiva.

As estratégias de *coping* utilizadas pelos atletas podem ser divididas na literatura como foco no problema, foco na emoção e evitamento, confirmando, assim, os achados de Nicholls e Polman (2007), segundo os quais, os atletas tendem a mobilizar recursos pessoais e sociais no processo de adaptação. A reduzida utilização de estratégias de evitamento demonstra uma postura adaptativa, indicando boa capacidade de resiliência entre os respondentes.

4.4 DIFERENÇAS POR SEXO

A aplicação de um teste *t* de amostras independentes permitiu verificar possíveis diferenças entre homens e mulheres relativamente às razões para a cessação da carreira desportiva. Os resultados indicaram que apenas a variável “inicie um trabalho” apresentou diferença estatisticamente significativa, com os homens a revelarem uma média superior em comparação com as mulheres.

Este resultado sugere que, no grupo em análise, os homens tendem a recorrer com maior frequência ao ingresso imediato no mercado de trabalho como razão para encerrar a carreira desportiva. Tal evidência alinha-se com estudos prévios que destacam a importância do emprego e da inserção profissional como fatores determinantes na transição de carreira, em particular no caso dos atletas do sexo masculino, enquanto as atletas mulheres tendem a relatar outros fatores contextuais ou pessoais, como desafios associados ao equilíbrio entre múltiplos papéis (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann, et al., 2020; Wylleman, 2019; Smismans et al., 2021). Esta diferença pode estar associada a fatores estruturais do mercado, no qual a empregabilidade

masculina ainda é favorecida por redes de contactos, estereótipos de competência e maior visibilidade mediática durante a carreira atlética. Assim, a passagem para o mundo do trabalho tende a ser mais fluida para os homens, legitimando a decisão de abandono desportivo com base na conquista de novas oportunidades profissionais.

Em contraste, as mulheres enfrentam barreiras adicionais que limitam a transição laboral, incluindo desigualdade salarial, menor reconhecimento social e uma rede de apoio institucional menos consolidada. Estas assimetrias implicam que, para muitas atletas, a decisão de retirada não se apoia numa perspectiva de facilidade de recolocação profissional, mas antes em constrangimentos externos, como a ausência de contratos sustentáveis ou a necessidade de assumir responsabilidades familiares. Este cenário confirma a persistência de desigualdades de género na dupla carreira, reforçando a urgência de políticas públicas e de programas de apoio específicos que mitiguem os entraves que afetam desproporcional.

Deste modo, os dados obtidos reforçam a relevância de considerar as diferenças de género nos processos de transição desportiva, uma vez que as estratégias de planeamento e as motivações para o término da carreira podem variar de acordo com experiências sociais, culturais e laborais diferenciadas (De Brandt et al., 2018; Hallmann et al., 2020).

4.5 DIFERENÇAS PELO TEMPO DE CARREIRA

Foi introduzida uma variável relativa ao tempo de duração da carreira desportiva, categorizada em dois grupos: menos de 15 anos e 15 ou mais anos. Os resultados demonstraram que os atletas com ≥ 15 anos de carreira atribuíram maior relevância à razão “conquistei os meus objetivos” para justificar a retirada. Este achado sugere que a autorrealização desportiva tende a constituir um fator mais determinante para atletas com percursos mais longos, em consonância com a literatura que associa carreiras prolongadas ao alcance de metas desportivas mais estáveis e à consolidação identitária enquanto atletas (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann, et al., 2020; Wylleman, 2019;).

No que respeita à variável “faltava-me apoio da família e amigos”, observou-se apenas uma tendência para valores mais elevados no grupo com <15 anos de carreira, sugerindo que atletas com percursos mais curtos podem sentir de forma mais acentuada a ausência de suporte relacional no processo de transição. As demais razões analisadas não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, o que confirma que, independentemente da duração da carreira, fatores como lesões, remuneração ou oportunidades competitivas não diferenciam de forma marcante a experiência de retirada.

Estes resultados estão de acordo com investigações anteriores que destacam a importância da duração da carreira como variável moderadora na forma como os atletas experienciam a transição, reforçando a ideia de que carreiras mais longas permitem maior planeamento, realização pessoal e preparação para o pós-carreira, enquanto carreiras mais curtas podem estar mais vulneráveis a constrangimentos externos e relacionais (De Brandt et al., 2018; Hallmann et al., 2020; Smismans et al., 2021).

4.6 COMPARAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES E AS DIFICULDADES NA TRANSIÇÃO

A realização de um teste *t* de amostras independentes permitiu comparar homens e mulheres no que diz respeito às dificuldades enfrentadas durante a TCD. Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas em duas dimensões: as mulheres mencionaram maior falta de socialização fora do desporto e perda de estatuto em comparação com os homens. Para a variável pressão da escola/trabalho, verificou-se apenas uma tendência, não alcançando significância estatística. As demais dificuldades não apresentaram diferenças relevantes entre os grupos.

Estes resultados evidenciam que as atletas enfrentam desafios acrescidos relacionados com a reestruturação identitária e a integração social após o término da carreira, aspetos que a literatura tem vindo a destacar como particularmente críticos nas transições de carreira (Stambulova et al.,

2021, cit. p/ Fiochi-Marques et al., 2024; Wylleman, 2019). A perda de estatuto social, associada a menor visibilidade e reconhecimento no desporto feminino, tende a amplificar a percepção de vulnerabilidade durante a transição (Hatamleh, 2013; Hong & Fraser, 2023).

Deste modo, confirma-se que a experiência da transição não é homogênea entre homens e mulheres, sendo influenciada por fatores estruturais, culturais e sociais que exigem estratégias diferenciadas de apoio. Programas de transição de carreira devem, portanto, reconhecer as especificidades de género, oferecendo suporte não apenas no plano profissional, mas também em termos de integração social e reconstrução de identidade (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann et al., 2020). Além das diferenças por sexo, analisou-se o papel do planeamento da transição, integrando evidência das dificuldades (ARQ) e das competências para a empregabilidade (ACQE), de modo a aferir potenciais efeitos protetores.

4.7 PLANEAMENTO DA TRANSIÇÃO

As comparações entre quem planeou vs. não planeou indicam mais dificuldades (pressão escola/trabalho, finanças, treinadores, estatuto e autoconfiança) entre os que não planearam (ARQ, Tabela 7). No ACQE, apenas CRE apresentou diferença pontual a favor de quem planeou, não robusta após correção de Holm (Tabela 17), sugerindo um efeito pequeno. A análise comparativa entre atletas participantes e não participantes em programas de planeamento de transição de carreira mostrou que esses programas assumem um papel especialmente relevante para aqueles que enfrentam situações de maior vulnerabilidade, como transições forçadas por lesão. Ainda que não tenham sido identificadas diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões de dificuldade, os resultados evidenciam o potencial protetor dos programas em cenários críticos. Isso reforça a necessidade de ampliar e fortalecer tais iniciativas, não apenas como resposta a casos extremos, mas como recurso essencial para todos os atletas, garantindo-lhes maior preparação, segurança e suporte ao longo do processo de transição de carreira.

A literatura tem enfatizado que programas de transição de carreira devem ser compreendidos não apenas como medidas pontuais, mas como estratégias estruturais de apoio à empregabilidade, saúde mental e reintegração socioprofissional dos atletas (Hallmann et al., 2020; Wylleman, 2019). Tais programas podem incluir acompanhamento psicológico, formação académica, treino de competências transferíveis, apoio à gestão financeira e orientação para inserção no mercado de trabalho (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann et al., 2020). No entanto, investigações apontam que, apesar da sua relevância, muitos programas ainda apresentam limitações de implementação, nomeadamente ausência de articulação entre clubes e instituições de ensino, escassez de acompanhamento psicológico contínuo e falhas na avaliação do seu impacto (Küettel et al., 2021; Stambulova et al., 2021, cit. p/ Fiochi-Marques et al., 2024).

Sob uma perspetiva mais ampla, estes programas devem ser também enquadrados no âmbito da RSC das organizações desportivas. A integração da TCD em políticas de RSC permite que clubes e federações assumam uma postura proativa na preparação para o pós-carreira, reforçando a sua imagem institucional, reputação e contributo social (Babiak & Wolfe, 2009; Hong & Fraser, 2023). Neste sentido, programas como o PAIS, implementado no Clube de Regatas do Flamengo, ou o Programa de Carreira do Atleta (PCA), desenvolvido pelo COB, representam exemplos de como a responsabilidade social pode materializar-se em ações concretas de apoio à transição.

Estudos recentes demonstram que a ausência de políticas consistentes nesta área aumenta a probabilidade de crises identitárias, dificuldades financeiras e problemas de reinserção laboral (Hatamleh, 2013; Fleischman et al., 2024). Assim, os dados obtidos neste estudo confirmam que, embora os programas de transição constituam instrumentos relevantes para mitigar os impactos negativos da retirada desportiva, o seu alcance ainda se encontra condicionado por limitações estruturais e falta de integração sistémica.

Desta forma, reforça-se a necessidade de abordagens multidisciplinares e colaborativas, envolvendo clubes, federações, governos e empresas, no sentido de expandir o acesso e a eficácia destes programas, de forma a garantir

transições mais sustentáveis e alinhadas com as exigências do mercado de trabalho contemporâneo (De Bosscher et al., 2006; Wylleman, 2019). Adicionalmente, estes resultados confirmam a relevância do planeamento de carreira como fator protetor no processo de transição, uma vez que a ausência de estratégias prévias está, sobretudo, associada a maiores dificuldades de ordem financeira. A literatura tem destacado que o planeamento facilita a perceção de controlo, a gestão de expectativas e o desenvolvimento de recursos de *coping* mais adaptativos, reduzindo a vulnerabilidade durante esta fase (Stambulova et al., 2009; Park et al., 2012; Wylleman, 2019). Em complemento ao planeamento individual, examinou-se a participação em programas formais de TCD e sua relação com as dificuldades relatadas

4.8 PARTICIPAÇÃO OU NÃO EM PROGRAMAS DE TRANSIÇÃO E AS DIFICULDADES

A participação em programas associou-se a maior dificuldade por lesões (ARQ, Tabela 8), possivelmente refletindo autosseleção de casos mais críticos. Não emergiram diferenças consistentes nas restantes dificuldades. A ausência de impacto significativo dos programas de apoio sugere que ainda há fragilidades na sua implementação no Brasil. A perceção de maior impacto das lesões entre participantes pode indicar que atletas em situações mais críticas buscam esses programas, mas que os mesmos ainda não oferecem suporte efetivo.

4.9 COPING E VARIÁVEIS FOCO NO ENFRENTAMENTO, FOCO NO CONTROLO DA EMOÇÃO E NO EVITAMENTO, COMPARANDO HOMENS E MULHERES

A relativa homogeneidade nas estratégias de *coping* entre diferentes grupos sugere que tais mecanismos estão mais relacionados com as características pessoais de enfrentamento do que a variáveis estruturais. Esse dado contribui para a compreensão da adaptação pós-carreira como um fenómeno que envolve tanto recursos individuais quanto contextuais.

Conclusão, não foram encontradas diferenças significativas nas estratégias de *coping* em função de sexo, tempo de carreira, planeamento de transição ou participação em programas de apoio.

A análise permite concluir que a aposentadoria/reforma desportiva é um processo marcado por grande complexidade e diversidade de experiências. Enquanto alguns atletas vivenciam a transição como uma etapa natural e satisfatória, outros enfrentam-na como um momento de crise, marcado por perda de identidade, dificuldades financeiras e ausência de apoio institucional.

O planeamento da aposentadoria/reforma, o suporte familiar e a possibilidade de reinserção profissional surgem como determinantes para uma transição positiva. Contudo, a falta de políticas públicas estruturadas e de programas formais de carreira dual limita a equidade e coloca muitos atletas em situação de vulnerabilidade.

Como anteriormente descrito, o questionário ACQE (Smismans, et al., 2021) mede quatro competências significantes e relevantes para o atleta com o intuito de otimizar o nível de empregabilidade nas diferentes fases da carreira, designadamente: Gestão da carreira e estilo de vida, Comunicação e Carreira, Resiliência na carreira e Envolvimento e flexibilidade na carreira.

No domínio da primeira competência – carreira e estilo de vida, os resultados evidenciam a relevância de competências como autodisciplina, responsabilidade, orientação para objetivos e capacidade de gestão do tempo, aspetos que permitem assegurar uma integração equilibrada entre vida pessoal e vida profissional, tanto durante como após a carreira desportiva (De Brandt et al., 2018; Park et al., 2012). Entre os participantes, as perceções mais fortes manifestaram-se nos itens “tomar decisões de forma responsável”, “ser orientado por objetivos” e “demonstrar dedicação para alcançar sucesso em diferentes domínios”. Estas características, frequentemente associadas à trajetória de atletas de alto rendimento, confirmam a literatura ao evidenciarem a transferibilidade de valores desportivos – como disciplina e resiliência – para o mercado de trabalho, reforçando a sua aplicabilidade em contextos profissionais (Coffee & Lavalley, 2014, cit. p/ Smismans et al., 2021).

Contudo, os itens relativamente mais baixos foram “priorizar e equilibrar múltiplos aspetos da vida” e “usar o tempo de forma eficiente”, o que sugere a existência de oportunidades de melhoria ao nível da organização temporal e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Este resultado converge com estudos prévios que destacam a dificuldade que muitos atletas enfrentam na conciliação de papéis e no ajustamento entre as exigências desportivas e outros domínios da vida, sobretudo em contextos de DC (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann et al., 2020; Wylleman, 2019). Assim, apesar de se verificarem bons níveis gerais de gestão de vida, permanece evidente a necessidade de intervenções que promovam estratégias de equilíbrio vida-trabalho, bem como programas de apoio que reforcem o desenvolvimento destas competências em fases de transição (Hallmann et al., 2020; Smismans et al., 2021).

No âmbito da segunda competência – comunicação na/para a carreira –, os resultados evidenciam maiores *scores* nos itens “capacidade de liderar um grupo de pessoas”, “confiança para tomar decisões relacionadas com o trabalho” e “capacidade de comunicar ideias com clareza”. Estes dados sugerem que os participantes demonstram bons níveis de liderança, assertividade comunicacional e tomada de decisão, competências essenciais para uma transição de carreira bem-sucedida (Smismans et al., 2021). Por outro lado, os indicadores relativamente mais baixos surgiram na “capacidade de criar uma rede profissional” e na “capacidade de equilibrar as metas da organização com as necessidades individuais”. Tal resultado aponta para a necessidade de reforçar dimensões associadas ao *networking* e à negociação organizacional, aspetos frequentemente destacados como críticos para a empregabilidade dos atletas no período pós-carreira (Wylleman, 2019; Smismans et al., 2021).

Deste modo, verifica-se que, embora os ex-atletas apresentem competências sólidas de liderança e comunicação, permanecem desafios significativos no que diz respeito à criação e manutenção de redes profissionais e ao alinhamento entre objetivos pessoais e institucionais. Estas lacunas confirmam o que a literatura tem vindo a sublinhar: a importância de desenvolver programas de apoio à transição que promovam competências transferíveis e

estratégias de integração no mercado de trabalho (Torregrosa et al., 2015, cit. p/ Hallmann et al., 2020; Smismans et al., 2021).

Na terceira competência, CRE, os maiores *scores* foram “crença na sua capacidade de superar desafios em diferentes domínios da vida” e “consciência dos seus próprios pontos fortes e fracos” seguidos de “capacidade de usar contratempos como estímulo positivo” e “paciência e otimismo quanto à progressão da sua carreira”. Os itens relativamente mais baixos foram “capacidade de lidar com o estresse de forma eficaz” e “capacidade de regular suas emoções em diferentes situações, indicando bons níveis de resiliência profissional, com oportunidades de reforço em regulação emocional e controlo do stress.

Estes resultados são coerentes com a literatura, que sublinha a importância da resiliência enquanto recurso fundamental para enfrentar as incertezas e os desafios deste processo (Stambulova, 1994 & Taylor & Ogilvie 1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999; Wylleman, 2019). A capacidade de reinterpretar adversidades como oportunidades de crescimento é essencial, mas a ausência de estratégias eficazes de gestão emocional pode fragilizar a adaptação a novas fases da carreira (Park et al., 2012). Nesse sentido, a literatura recente reforça que os programas de apoio à transição de carreira deveriam integrar, de forma explícita, componentes de treino psicológico voltados para a regulação emocional e a gestão do stress (Stambulova & Wylleman, 2019, cit. p/ Almeida da Rocha et al., 2020; Smismans et al., 2021).

Além disso, a constatação de níveis mais baixos nestas dimensões aponta para um papel crítico das organizações desportivas e institucionais, que deveriam assumir maior responsabilidade social no desenvolvimento de competências de *coping* e de suporte psicológico ao longo da trajetória atlética (Hong & Fraser, 2023; Alves et al., 2024). Tal como defendem Walker e Parent (2010, cit. p/ Hong & Fraser 2023), a integração da responsabilidade social corporativa no desporto pode traduzir-se em iniciativas estruturadas que reforcem não apenas o envolvimento comunitário, mas também a preparação psicológica e emocional dos atletas para a vida pós-carreira.

Em suma, os dados sugerem que, embora os atletas apresentem bons indicadores de resiliência global, persiste a necessidade de maior investimento em programas formativos que fortaleçam a regulação emocional e a gestão do stress, competências cada vez mais reconhecidas como determinantes para a empregabilidade e o bem-estar após o término da carreira desportiva.

Na competência quatro, CEF, as pontuações mais altas foram “capacidade de participar em discussões aprofundadas no seu domínio profissional”, “capacidade de se identificar com a cultura da sua organização” e “disposição de fazer mais pela organização do que suas responsabilidades diretas”. Os itens relativamente mais baixos foram “curiosidade para explorar oportunidades de carreira” e “capacidade de ser flexível e mudar planos de carreira, se necessário”, indicando elevado envolvimento e alinhamento organizacional, com oportunidade de reforço em exploração ativa de oportunidades e flexibilidade de planos.

Este padrão parece evidenciar que os ex-atletas tendem a desenvolver um compromisso robusto com o ambiente organizacional imediato, mas revelam menor predisposição para estratégias de gestão de carreira mais proativas e flexíveis. Tal achado é consistente com a literatura, na qual se destaca as dificuldades de reconceitualizar a identidade e os percursos profissionais após o término da carreira desportiva, sobretudo em contextos onde faltam programas institucionais de suporte estruturado (Stambulova, 1994, & Taylor & Ogilvie, 1994cit. p/ Wylleman et al., 1999; Wylleman, 2019).

Assim, embora a dimensão CEF revele indicadores positivos de envolvimento organizacional, a menor pontuação em itens relacionados com a exploração ativa e a flexibilidade sugere a necessidade de programas que fomentem competências de planeamento e adaptação contínua. Como argumentam Hong e Fraser (2023), políticas e práticas de responsabilidade social corporativa no desporto podem desempenhar um papel crucial na preparação para a transição, fortalecendo precisamente estas competências. Do mesmo modo, Smismans et al. (2021) salientam que o desenvolvimento sistemático de competências transferíveis ao longo da carreira desportiva

aumenta a probabilidade de uma transição bem-sucedida, não apenas em termos de integração laboral, mas também na capacidade de gerir mudanças de trajetória ao longo da vida profissional.

Na presente investigação foi conduzido um teste t para comparar dois grupos de ex-atletas relativamente ao planeamento da transição de carreira: aqueles que realizaram um planeamento prévio e os que não o fizeram. Os resultados mostraram que, nas dimensões de Gestão de Carreira e Estilo de Vida (CLM), Comunicação de Carreira (CCO) e Compromisso e Flexibilidade (CEF), as diferenças entre grupos foram marginais e estatisticamente não significativas. Por exemplo, no caso da CLM, as médias foram praticamente idênticas, não se verificando diferenças significativas. De modo semelhante, para a CCO e CEF, ainda que os atletas que planearam tenham apresentado ligeiramente melhores resultados, os valores de significância e os tamanhos de efeito reduzidos reforçam a ausência de impacto relevante.

Por outro lado, na dimensão CRE, observou-se uma diferença inicial mais expressiva: os atletas que planearam a transição obtiveram médias superiores em comparação com os que não planearam. Esta diferença revelou-se estatisticamente significativa no teste t , indicando um efeito de magnitude pequena a moderada.

Em termos interpretativos, estes resultados apontam que o planeamento da transição pode associar-se a uma ligeira vantagem na resiliência profissional, embora a evidência não seja suficientemente robusta. Tal constatação é coerente com a literatura, a qual sublinha o papel do planeamento no desenvolvimento de recursos psicossociais para lidar com as transições (Taylor & Ogilvie, 1994; & Stambulova, 1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999; Wylleman, 2019). Ainda assim, os dados sugerem que, pelo menos neste estudo, as diferenças entre quem planeia e quem não planeia são diminutas.

Esta constatação merece destaque por duas razões: em primeiro lugar, reforça a ideia de que o planeamento, embora necessário, não é condição suficiente para garantir sucesso na TCD (Stambulova & Wylleman, 2019); em segundo lugar, evidencia que a resiliência profissional, enquanto competência

desenvolvida ao longo da trajetória atlética, pode ser menos dependente do planejamento formal e mais do conjunto de experiências, recursos de *coping* e suportes sociais disponíveis (Park et al., 2012; Smismans et al., 2021).

Assim, este resultado convida à reflexão crítica sobre o papel das organizações desportivas e institucionais. Se, por um lado, se confirma a relevância de estratégias de preparação, por outro, torna-se evidente a necessidade de políticas e programas mais estruturados e consistentes (Alves et al., 2024; Souza et al., 2023). Com efeito, de acordo com alguns autores (e.g., Babiak & Wolfe, 2009; Hong & Fraser, 2023), a integração da responsabilidade social corporativa no desporto pode constituir-se como um caminho promissor para assegurar que os atletas não dependam apenas de esforços individuais, mas contem com um suporte sistemático para reforçar competências como a resiliência.

Na presente análise procurou-se examinar a relação entre o sexo dos participantes e as competências desenvolvidas ao longo da carreira, avaliadas por meio do ACQE (Smismans et al., 2021). Os resultados indicaram que não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em nenhuma das quatro dimensões avaliadas.

Na competência de CLM, as mulheres apresentaram uma média ligeiramente superior em comparação com os homens, contudo sem significância, o que corresponde a um efeito pequeno. Na dimensão CCO, os valores foram praticamente idênticos nas mulheres e nos homens. A mesma tendência foi verificada na CRE, na qual as médias se igualaram não revelando qualquer diferença. Finalmente, na CEF, as médias também foram próximas, sem diferenças significativas.

Em síntese, os dados sugerem que o sexo não constitui um fator diferenciador no desenvolvimento das competências de empregabilidade avaliadas pelo ACQE. Ainda que se observe uma ligeira vantagem feminina na dimensão CLM, esta não alcança significância estatística. Estes resultados reforçam a perspectiva de que as competências associadas à TCD são mais influenciadas por fatores contextuais, institucionais e de planejamento do que por

variáveis demográficas isoladas, como o sexo (Wylleman, 2019; Stambulova & Wylleman, 2019).

Este achado é consistente com a literatura, na medida em que sublinha a importância de programas estruturados de transição de carreira, capazes de promover, de forma equitativa, recursos e oportunidades para todos os atletas, independentemente do género (Hong & Fraser, 2023; Souza et al., 2023). Deste modo, destaca-se a necessidade de que clubes e organizações desportivas incorporem práticas de responsabilidade social que apoiem o desenvolvimento destas competências ao longo da carreira, assegurando uma preparação sólida para a vida pós-desportiva (Babiak & Wolfe, 2009; Alves et al., 2024).

Para analisar a relação entre o nível de escolaridade e as competências desenvolvidas ao longo da carreira, foi realizada uma ANOVA de um fator, comparando três grupos: atletas com graduação ou menos, atletas com pós-graduação *lato sensu* e atletas com pós-graduação *stricto sensu*. Os pressupostos de homogeneidade de variâncias foram satisfeitos. Os resultados não revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de escolaridade em nenhuma das competências avaliadas. As comparações *post-hoc* de Games-Howell confirmaram a ausência de contrastes significativos.

Estes resultados sugerem que o nível de escolaridade não exerce influência diferenciadora no desenvolvimento das competências analisadas, nomeadamente CLM, CCO, CRE e CEF. Este achado está em consonância com a literatura que entende a TCD como um processo multifatorial, no qual variáveis individuais, contextuais e institucionais – como o apoio organizacional, a preparação prévia e os programas de DC – parecem ter um peso mais determinante do que a escolaridade formal isolada (Stambulova, 1994, cit. p/ Wylleman et al., 1999; Wylleman et al., 2004; Smismans et al., 2021). Assim, mais do que o grau académico, o que se mostra relevante é a existência de programas estruturados de suporte e de políticas de responsabilidade social desportiva que favoreçam a continuidade do desenvolvimento profissional e pessoal dos atletas para além do desporto (Hong & Fraser, 2023; Alves et al., 2024).

Realizou-se uma análise de variância (ANOVA) para verificar se existiam diferenças no desenvolvimento das competências em função da conciliação entre estudo, trabalho e dedicação exclusiva ao desporto. Consideraram-se três grupos: atletas que não conciliavam, atletas que conciliavam estudo ou trabalho e atletas que conciliavam estudo e trabalho. Os pressupostos de homogeneidade foram cumpridos. Os resultados das ANOVA não revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos em nenhuma das competências avaliadas. As comparações *post-hoc* de Games–Howell confirmaram a ausência de contrastes significativos entre pares (todas $p \geq .607$).

Em síntese, as competências CLM, CCO, CRE e CEF mostraram-se semelhantes entre os diferentes níveis de conciliação. As diferenças observadas foram de pequena magnitude e estatisticamente não significativas. Estes resultados estão em consonância com a literatura, na qual se destaca as dificuldades estruturais para compatibilizar estudo, trabalho e desporto, mas também evidenciam que, em termos de perceção das competências desenvolvidas, a conciliação não constituiu um fator diferenciador. De facto, estudos prévios sugerem que a gestão da DC permanece um desafio em países como Brasil e Portugal, onde faltam políticas e programas de apoio adequados (Souza et al., 2023; Wylleman, 2019; Stambulova et al., 2021, cit. p/ Fiochi-Marques et al., 2024).

Foi realizada uma análise de variância (ANOVA) de um fator com o objetivo de avaliar se o tempo de permanência no emprego após a carreira desportiva se relacionava com as competências desenvolvidas. Consideraram-se três grupos: atletas que estiveram empregados até três anos, entre quatro e 12 anos e 13 ou mais anos. Os pressupostos de homogeneidade foram satisfeitos. Os resultados mostraram que não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos em nenhuma das quatro competências avaliadas.

Embora se observe um padrão descritivo que sugere valores ligeiramente mais elevados em CLM, CCO e CRE nos atletas com maior tempo de inserção

profissional, os efeitos encontrados foram reduzidos e não atingiram significância estatística.

Estes resultados corroboram a literatura que destaca a relevância das experiências acumuladas no percurso profissional para o desenvolvimento e consolidação de competências transversais (Park et al., 2012; Smismans et al., 2021). No entanto, os dados também indicam que o tempo de permanência no emprego, isoladamente, não é um fator diferenciador forte, o que reforça a noção de que as competências de empregabilidade dos ex-atletas resultam de uma interação complexa entre fatores pessoais, contextuais e institucionais (Stambulova & Wylleman, 2019, cit. p/ Almeida da Rocha et al., 2020; Wylleman, 2019). Assim, sublinha-se a necessidade de programas estruturados de apoio à transição e de políticas de responsabilidade social no desporto, que ofereçam suporte consistente aos atletas ao longo de todo o processo de inserção profissional (Hong & Fraser, 2023; Alves et al., 2024).

Este capítulo contribui para reforçar a urgência de uma abordagem integrada, que envolva clubes, federações, instituições de ensino e organismos públicos, no sentido de garantir que os atletas possam preparar e viver a sua transição de forma sustentável, com impacto positivo na sua qualidade de vida e na sociedade em geral. Este estudo poderá ser utilizado numa pesquisa futura para fins longitudinais. A partir destas informações será estruturado um programa de TCD para ser implementado em clubes.

5. IMPLICAÇÕES PRÁTICAS: UMA PROPOSTA DE MODELO DE PROGRAMA DE TCD

Com base nos resultados obtidos e na análise realizada, propõe-se um programa de apoio à transição estruturado com base no Modelo de TCD de Wylleman, e inspirado no Programa de Apoio à Inserção Socioprofissional (PAIS). Esta proposta visa oferecer um suporte abrangente ao atleta ao longo das diferentes fases da sua trajetória, sendo dividida em três grupos distintos: Grupo 1, constituído por atletas federados a partir de 16 anos que estejam a cursar o ensino secundário ou superior e em fase inicial da carreira; Grupo 2, formado por atletas acima dos 18 anos com formação completa em busca de estágio ou emprego, e Grupo 3, atletas com competências profissionais já adquiridas e em estágio laboral ou emprego. Naturalmente, a definição dessas categorias/grupos dependerá da modalidade praticada, da faixa etária e do nível de formação educacional de cada atleta. O programa é destinado aos clubes formadores, mas poderá ser adaptado à diferentes entidades desportivas como confederações e comités olímpicos.

Conciliar o desporto, a educação e a inserção no mercado de trabalho é um dos grandes desafios enfrentados pelos atletas e pelos clubes. Sendo assim, o Trajetória é um programa que facilita a TCD de atletas, fazendo que atinjam sucesso profissional numa nova etapa de vida que requer sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, procura oferecer, aos dirigentes desportivos, um modelo de atuação que tenha em conta o desenvolvimento integral dos atletas, desde o início da sua carreira desportiva até sua aposentadoria/reforma. O programa apresenta ferramentas às instituições desportivas, possibilitando, assim, a individualização dos atletas, acompanhando-os na sensibilização (como modo de prevenção), na formação e na inserção socioprofissional após a carreira desportiva.

O objetivo geral do programa é atenuar as dificuldades que se impõem aos atletas no desenvolvimento das carreiras profissionais, permitindo que os sucessos profissionais complementem os sucessos desportivos. Os objetivos específicos são direcionados ao acompanhamento do atleta no processo de TCD

para a sua nova carreira: amadurecer o projeto de vida do atleta, definir um projeto profissional, orientar-se, formar-se, procurar um emprego, empreender, empoderar-se. O programa Trajetória auxilia a transição de carreira dos Atletas, oferecendo-lhes acompanhamento global personalizado para uma inserção socioprofissional durável.

A TCD para a vida pós-carreira constitui um desafio multifacetado para os atletas, exigindo uma abordagem holística e estruturada que promova a adaptação identitária, emocional e profissional. Um programa de transição eficaz deve contemplar diversas dimensões da vida do atleta, contribuindo para a sua reintegração no tecido social e económico após o término da atividade desportiva de alto rendimento. É dever dos clubes apoiar os atletas em sua transição para a vida pós-esportiva, promovendo autoconhecimento, formação educacional, capacitação profissional, equilíbrio emocional e inserção no mercado de trabalho.

As bases do programa Trajetória foram pensadas para ajudar o atleta a lidar com o fim da carreira no desporto e a construir uma nova trajetória pessoal e profissional. A seguir, estão os principais pilares que sustentam o programa: consciencialização, autoconhecimento, planeamento responsabilidade social, educação, excelência.

A implementação de um programa estruturado pode ser organizada em quatro fases principais, distribuídas ao longo de um período flexível, entre 12 e 36 meses, ajustado às especificidades de cada atleta. A seguir, estão as principais fases do programa.

A primeira fase consiste no Diagnóstico e seleção dos beneficiários que pode durar de um a dois meses. Neste primeiro momento, as ações são direcionadas para avaliar o perfil, histórico, motivações e competências dos atletas, visando a elaboração de um plano individual de transição, além de entrevistas com profissionais internos/externos. De entre elas são: entrevista individual com cada atleta, avaliação socioeconómica e educacional aplicação de testes vocacionais e psicométricos, mapeamento de competências adquiridas no desporto,

avaliação emocional e definição de metas pessoais, criação do Plano Individual de Transição (PIT).

5.1 PLANO INDIVIDUAL DE TRANSIÇÃO

O PIT tem como principal objetivo o autoconhecimento e o planeamento de vida pós-carreira desportiva, a identificação de novos interesses, aptidões e propósitos de vida é crucial neste processo de transição. Por meio de instrumentos como entrevistas estruturadas, avaliações vocacionais e testes de personalidade, é possível delinear percursos alternativos alinhados com os perfis individuais dos atletas. O planeamento estruturado – com metas a curto, médio e longo prazo – constitui um pilar fundamental para a construção de um projeto de vida sustentável e coerente. A implementação de planos individualizados de transição deve ser acompanhada de avaliações periódicas que permitam reajustar estratégias conforme a evolução do atleta. Evidenciado pelas respostas ao estudo realizado, o aspeto financeiro é extremamente importante na carreira do atleta, pois é preciso preparar-se financeiramente para uma transição consistente. Por isso, neste plano será dado um suporte no que diz respeito ao planeamento de aposentadoria/reforma, além de investimento e consciência financeira.

Na segunda fase, orientação à Formação Académica e Capacitação Profissional, que deve levar três a 12 meses. Esta fase consiste em facilitar o acesso ao ensino formal e à formação complementar, além de preparar o atleta para o novo mundo profissional e ampliar horizontes educacionais. O desenvolvimento de competências transversais, como comunicação eficaz, liderança e trabalho em equipa fortalecem a empregabilidade e a adaptabilidade a novos contextos profissionais. São oferecidas aulas/cursos de curta duração em áreas estratégicas (idiomas, comunicação, marketing, gestão esportiva, finanças, empreendedorismo), reforço escolar e acompanhamento de desempenho, parcerias com instituições de ensino (graduação, EAD, cursos técnicos ou profissionalizantes), bolsas para graduação e cursos técnicos.

Na terceira fase, o foco é na Inserção no Mercado de Trabalho que pode durar quatro a 12 meses. Desenvolver habilidades profissionais e preparar para oportunidades no mercado. O programa inclui oficinas de orientação profissional (LinkedIn e entrevistas); formação na elaboração de currículos, simulação de entrevistas, construção de presença digital, contacto com empresas que valorizem o percurso desportivo como diferencial competitivo, programas de estágio e *networking* com empresas parceiras, ciclo de palestras profissionais com ex-atletas que já realizaram transições bem-sucedidas

Na quarta e última fase, Acompanhamento Pós-Carreira (até dois anos). O propósito é assegurar a eficácia do PIT e realizar ajustes, se necessário. Este suporte contínuo, mesmo após a retirada da atividade desportiva, proporciona uma adaptação mais saudável e eficaz às novas exigências da vida pessoal e profissional. Inclui: sessões regulares de avaliação e *feedback*, atualização dos objetivos e estratégias; reforço contínuo do apoio psicológico e profissional, Plataforma digital de acompanhamento pós-carreira, celebração de conquistas e novas fases, eventos de *networking*, palestras e feiras de profissões, conexão com iniciativas sociais e voluntariado.

Além de todas as ações, considera-se uma atividade contínua paralela, o apoio Psicológico e a Reestruturação da Identidade, a qual consiste em ajudar o atleta a desenvolver uma nova identidade e a lidar com o impacto emocional do fim da carreira desportiva. É sabido que o encerramento da carreira desportiva impõe uma necessidade urgente de reconstrução identitária, por conseguinte, os atletas devem ser acompanhados num processo de redescoberta pessoal, no qual a sua identidade seja desvinculada exclusivamente do papel de desportista. Este processo deve ser apoiado por acompanhamento psicológico especializado, de modo a facilitar a gestão emocional inerente ao fim de ciclo competitivo, às frustrações e à reconfiguração de objetivos de vida. A preparação antecipada é determinante para suavizar os impactos desta transição.

A criação de comunidades de apoio entre ex-atletas, clubes, instituições de ensino e familiares reforça o sentimento de pertença e continuidade. A realização de encontros em grupos de escuta permite manter o vínculo com o

universo desportivo e criar pontes com novos projetos de vida. Apoio familiar e social: envolvimento de pessoas próximas na transição. Atendimento psicológico mensal individual e Dinâmica de grupo (Grupos de escuta e apoio com outros atletas com temas variados).

Os recursos necessários para se pôr em prática um programa de TCD são: equipa multiprofissional (psicólogos, pedagogos, orientadores profissionais), colaboradores voluntários, que podem ser ou não da própria entidade, parcerias com instituições (cursos técnicos, universidades, empresas patrocinadoras), empresas parceiras com programas de empregabilidade, ex-atletas como mentores, plataforma *online* de acompanhamento e apoio, espaço físico e virtual para as atividades.

A eficácia de um programa de transição de carreira no contexto desportivo pode ser avaliada por meio de indicadores qualitativos e quantitativos que permitam aferir os impactos reais na vida dos ex-atletas. Entre os principais parâmetros de sucesso, destacam-se a continuidade no envolvimento institucional, na manutenção da ligação dos ex-atletas com o clube, através da participação ativa em eventos, ações formativas ou iniciativas sociais, o que se constitui como um importante sinal de pertença e valorização da trajetória desportiva anterior.

O prosseguimento da formação académica ou profissional, a percentagem de participantes que dão seguimento aos estudos, seja ao nível do ensino superior, técnico-profissional ou outras formações especializadas é um indicador relevante de mobilização pessoal para o desenvolvimento de novas competências. A integração no mercado de trabalho, a taxa de inserção laboral, num período até dois anos após a conclusão do programa, permite avaliar a eficácia das estratégias de empregabilidade implementadas, bem como a adequação da preparação oferecida face às exigências do mercado. A satisfação com o novo percurso de vida, a perceção de bem-estar e a realização pessoal na nova carreira ou projeto de vida adotado revela o sucesso da transição não apenas do ponto de vista profissional, mas também em termos de adaptação identitária e equilíbrio emocional.

CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como propósito analisar os processos de transição de carreira de ex-atletas brasileiros de alto rendimento, considerando tanto os fatores individuais como institucionais que influenciam a preparação para a vida pós-carreira desportiva e qual a percepção que ex-atletas brasileiros de alto rendimento têm da sua TCD.

Para tal, recorreu-se à aplicação de dois instrumentos complementares – o ARQ e o ACQE – a ex-atletas de diferentes modalidades, possibilitando uma avaliação multidimensional que incluiu competências profissionais, fatores de empregabilidade, resiliência, motivos de retirada do desporto, dificuldades encontradas e estratégias de *coping*. Os objetivos centrais consistiram em: (i) Identificar como os ex-atletas enxergaram suas carreiras desportivas; (ii) Perceber como se prepararam para a TCD e quais estratégias de *coping* utilizaram neste processo, (iii) Identificar quais competências podem ser desenvolvidas por meio de um programa, (iv) Analisar o impacto da participação de ex-atletas em programas de TCD no sucesso profissional pós-carreira, (v) Propor as bases de um programa de TCD para instituições desportivas; (vi) compreender os motivos mais recorrentes para a retirada do desporto e as estratégias de enfrentamento utilizadas.

No que respeita às hipóteses formuladas, os resultados mostraram que: os motivos para a retirada do desporto revelaram a coexistência de fatores voluntários e involuntários. Entre eles destacaram-se: lesões, declínio de performance, necessidade de novas experiências profissionais e condições contratuais desfavoráveis. Tais resultados confirmam que a aposentação/reforma desportiva é um fenómeno multifatorial, condicionado tanto por aspetos internos (motivação, saúde, objetivos pessoais) como externos (clubes, federações, mercado de trabalho). As estratégias de *coping* utilizadas evidenciaram níveis positivos de resiliência e capacidade de adaptação, mas com fragilidades na regulação emocional e no controlo do stress.

De forma geral, os resultados permitem concluir que, embora os atletas apresentem elevados índices de comprometimento organizacional, identificação profissional e resiliência, persistem lacunas significativas no que respeita ao planeamento da transição de carreira, à exploração ativa de oportunidades e ao reforço de competências de *coping* emocional.

No plano prático, esta investigação sublinha a necessidade de políticas públicas e programas institucionais que fomentem a integração efetiva entre sistemas educativos e clubes desportivos; a promoção da DC como estratégia estruturante de preparação para o futuro; o investimento em programas que apoiem os atletas não apenas no rendimento desportivo, mas também no planeamento da transição; a inclusão de componentes de formação psicológica e de gestão emocional, fundamentais para o bem-estar e a empregabilidade no pós-carreira.

Os resultados obtidos permitem concluir que ter um planeamento de transição de carreira facilita o processo no que diz respeito à transição profissional, no entanto a escassez de programas deixa uma lacuna no contexto de empregabilidade e inserção profissional dos atletas, pois revela especificidades do contexto brasileiro, onde ainda são incipientes as estruturas de suporte à DC e à reintegração profissional dos atletas. Assim, este estudo contribui para o debate científico e social sobre o papel das organizações desportivas, educativas e políticas na construção de trajetórias sustentáveis para os atletas de alto rendimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfermann, D., & Stambulova, N. (2007). Career transitions and career termination. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 712–733). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118270011.ch32>
- Almeida da Rocha, H. P., Scremin, I., & Da Costa, F. (2020). *A dupla carreira esportiva no Brasil: um panorama na agenda das políticas públicas*. <https://www.researchgate.net/publication/341977607>
- Alves, R. C., Gomes, J. F. da S., & Teixeira, D. M. D. (2024). A transição da carreira de atletas profissionais de futebol e o papel das organizações esportivas: um estudo em Portugal, Espanha e Brasil. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 10(2), e776. <https://doi.org/10.55905/ijsmtv10n2-019>
- Aquilina, D. & Henry, I. (2013). Promoting Student–Athlete Interests In European Elite Sport Systems. In I. Henry, & L.-M. Ko, (Eds.). *Routledge Handbook of Sport Policy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203807217>
- Athanasopoulou, P., Douvis, J., & Kyriakis, V. G. (2011). Corporate social responsibility (CSR) in sports: antecedents and consequences. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 1(4), 1–11. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/257652623>
- Azevedo, M. F. de, Santos, W., Costa, F. R., & Soares, A. J. G. (2017). Formação escolar e formação esportiva: Caminhos apresentados pela produção acadêmica. *Movimento*, 23(1), 185–200. <https://doi.org/10.22456/1982-8918.61300>
- Babiak, K., & Wolfe, R. (2009). Determinants of corporate social responsibility in professional sport: internal and external factors. *Journal of Sport Management*, 23(6), 717–742. <https://doi.org/10.1123/jsm.23.6.717>
- Baron-Thiene, A., & Alfermann, D. (2015). Características pessoais como preditores de abandono ou continuação da carreira dupla – Um estudo prospectivo de atletas adolescentes de escolas esportivas de elite alemãs. *Psicologia do Esporte e Exercício*, 21, 42–49.
- Barros, K. S. (2008). Recortes da transição na carreira esportiva. *Revista Brasileira de Psicologia Do Esporte*, 2(1), 1–27. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-91452008000100002
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- De Bosscher, V., De Knop, P., Van Bottenburg, M., & Shibli, S. (2006). A Conceptual Framework for Analysing Sports Policy Factors Leading to International Sporting Success. *European Sport Management Quarterly*, 6(2), 185–215. <https://doi.org/10.1080/16184740600955087>

- De Brandt, K., Wylleman, P., Torregrossa, M., Schipper-Van Veldhoven, N., Minelli, D., Defruyt, S., & De Knop, P. (2018). Exploring the factor structure of the Dual Career Competency Questionnaire for Athletes in European pupil- and student-athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23(3), i–xviii. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2018.1511619>
- Debois, N., Ledon, A., & Wylleman, P. (2015). A lifespan perspective on the dual career of elite male athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.07.011>
- Dias, E.W., & Hanashiro (2023, stembro). Longevidade de carreira: Uma revisão sistemática e uma agenda promissora para estudos futuros. Anais do 47º Encontro da ANPAD, São Paulo. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>
- European Union. (2016). *Study on Minimum Quality Requirements for Dual Career Services* (European Union, Ed.). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2766/567357>
- Ferkins, L., & Shilbury, D. (2012). Good boards are strategic: What does that mean for sport governance? *Journal of Sport Management*, 26(1), 67–80. <https://doi.org/10.1123/jsm.26.1.67>
- Ferreira Brandão, M. R., Akel, M. C., Andrade, S., Guiselini, A., Martini, L., & Nastás, M. A. (2000). Causas e consequências da transição de carreira esportiva: uma revisão de literatura. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 14(6), 49–58.
- Fiochi-Marques, M., Camila de Godoi, R., & Fernandes, P.T. (2024). *Desenvolvimento e transição de carreira esportiva de atletas*. Edições Hipótese by Cazulo. Ebook disponível em: <https://hipotesebooks.wixsite.com/cazulo>
- Fleischman, D., Mulcahy, R., English, P., Kirby, K., Stevenson, T., & Sotiriadou, P. (2024). Athlete career transitions: a systematic review and future directions for sport management research. *European Sport Management Quarterly*, 25(5), 768–792. <https://doi.org/10.1080/16184742.2024.2437793>
- Fleischman, D., Mulcahy, R., English, P., Kirby, K., Stevenson, T., & Sotiriadou, P. (2024). Athlete career transitions: a systematic review and future directions for sport management research. *European Sport Management Quarterly*, 26(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/16184742.2024.2437793>
- Gaudreau, P., & Blondin, J.-P. (2004). Different athletes cope differently during a sport competition: A cluster analysis of coping. *Personality and Individual Differences*, 36(8), 1865–1877. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.08.017>
- Grove, J. R., Lavalley, D., & Gordon, S. (1997). Coping with retirement from sport: The influence of athletic identity. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(2), 191–203. <https://doi.org/10.1080/10413209708406481>
- Guidotti, F., Ciaccioni, S., Demarie, S., Colombo, P., López De Subijana, C., Padua, E., & Capranica, L. (2025). Women elite Italian football players' perceptions on gender equality and dual career opportunities. *Frontiers in Sports and Active Living*, 7, 1508147. <https://doi.org/10.3389/fspor.2025.1508147>

- Hallmann, K., Breuer, C., Ilgner, M., & Rossi, L. (2020). Preparing elite athletes for the career after the career: the functions of mentoring programmes. *Sport in Society*, 23(7), 1217–1234. <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1613375>
- Hatamleh, M. R. (2013). The Life Transitions of High Performance Athletes Retirement from Sport. *European Scientific Journal*, 9(11), 1857–7881.
- Hong, H. J., & Fraser, I. (2023). High-performance athletes' transition out of sport: developing corporate social responsibility. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 15(4), 725–741. <https://doi.org/10.1080/19406940.2023.2242877>
- Küettel, A., Boyle, E., Christensen, M. K., & Schmid, J. (2018). A cross-national comparison of the transition out of elite sport of Swiss, Danish and Polish athletes. *Sport & Exercise Psychology Review*, 14(1), 3–22. <https://doi.org/10.53841/bpssepr.2018.14.1.3>
- López de Subijana, C., M. Barriopedro, & Conde, E. (2015). Apoio à dupla carreira na Espanha: barreiras de atletas de elite ao estudo. *Psicologia do Esporte e Exercício* 21, 57–64. doi:10.1016/j.psychsport.
- Martins, F. B., Rocha, H. P. A. da, & Costa, F. R. da. (2020). Uma revisão narrativa sobre o estudante-atleta no ensino superior. *Revista Internacional de Educação Superior*, 6, e020038. <https://doi.org/10.20396/riesup.v6i0.8657154>
- Mazzei, L. C., & Rocco Júnior, A. J. (2017). Um ensaio sobre a Gestão do Esporte: um momento para a sua afirmação no Brasil. *Revista de Gestão e Negócios Do Esporte*, 2(1), 96–109.
- Miller, P. S., & Kerr, G. (2002). The Athletic, Academic and Social Experiences of Intercollegiate Student Athletes. *Journal of Sport Behavior*, 25(4), 346–367.
- Moro, B., Barriopedro Moro, M., Alberto Muniesa, C., & López de Subijana Hernández, C. (2016). Gender Perspective at the Spanish Olympic Athletes Employment A dimensão de género no mercado de trabalho dos espanhóis Olympians. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 16(1), 339–350. <http://revistas.um.es/cpd>
- Nakata, L. E. (2014). *A transição de carreira do ex-atleta de alto rendimento* [Doutorado]. Universidade de São Paulo.
- Nicholls, A. R., & Polman, R. C. (2007). Coping in sport: A systematic review. *Journal of sports sciences*, 25(1), 11–31. <https://doi.org/10.1080/02640410600630654>
- Park, S., Lavalley, D., & Tod, D. (2012). Athletes' career transition out of sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6(1), 22–53. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2012.687053>
- Presidência da República. (2023). *Lei Geral do Esporte - Lei N.º 14.597 de 14 de junho de 2023* (| Presidência Da República Casa Civil Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm
- Ratten, V. (2010). The future of sports management: A social responsibility, philanthropy and entrepreneurship perspective. *Journal of Management & Organization*, 16(4), 488–494. doi:10.5172/jmo.2010.16.4.488

- Rocha, H.P.A., Souza, C.A.M., Meloe, L.B.S., & Soares, A. J. G. (2023). Dual career in Brazil from 2018 to 2023: an overview of recent studies. *Revista Brasileira de Ciências Do Esporte*, 45, e20220045. <https://doi.org/10.1590/RBCE.45.E20220045>
- Ryan, C., H., Thorpe, & Pope, C.(2017). A política e a prática de implementação de uma rede de apoio a estudantes e atletas: um estudo de caso. *Revista Internacional de Política e Política Esportiva* 9 (3), 415–430.
- Schlossberg, N.K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Smismans, S., Wylleman, P., De Brandt, K., Defruyt, S., Vitali, F., Ramis, Y., Torregrossa, M., Lobinger, B., Stambulova, N. B., & Cecić, E. S. (2021). From elite sport to the job market: Development and initial validation of the Athlete Competency Questionnaire for Employability (ACQE) [Del deporte de elite al mercado laboral: Desarrollo y validación inicial del Cuestionario de Competencias de Deportistas para la Empleabilidad (ACQE)]. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(47), 39–48.
- Souza, I. S., de Oliveira, M. A., & Rodrigues Marques, R. F. (2023). Entre Futebol e Escola: uma Análise Bourdieusiana sobre Dupla Carreira no Brasil. *Educação e Sociedade*, 44. <https://doi.org/10.1590/ES.269734>
- Suzin, F., Kravchychyn, C., Matias de Souza, V., Barbosa-Rinaldi, I., & Broch, C. (2021). Eventos culminantes na educação física escolar: o caso do Festival de Jogos de Toledo-PR. *Conexões*, 19, e021014. <https://doi.org/10.20396/conex.v19i1.8660327>
- Tasca, L. C., Canan, F., Malagutti, J. P. M., Xavier de Moura, G., & Starepravo, F. A. (2021). Esporte educacional e a Legislação Brasileira. *Anais do Congresso, XXII Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte e IX Congresso Internacional de Ciências do Esporte*. Belo Horizonte. Disponível em: <http://congressos.cbce.org.br/index.php/conbrace2021/9conice/paper/viewFile/15337/8334>
- Wylleman, P. (2019). A developmental and holistic perspective on transiting out of elite sport. In M. H. Anshel, T. A. Petrie, & J. A. Steinfeldt (Eds.), *APA handbook of sport and exercise psychology: Sport psychology* (pp. 201–216). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000123-011>
- Wylleman, P., Alfermann, D., & Lavalley, D. (2004). Career transitions in sport: European perspectives. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(1), 7–20. [https://doi.org/10.1016/S1469-0292\(02\)00049-3](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00049-3)
- Wylleman, P., Lavalley, D., Alfermann, D., & ... (1999). *Career Transitions in Competitive Sports: Vol. Monograph Series # 1* (P. Wylleman, D. Lavalley, & D. Alfermann, Eds.). FEPSAC.