

Satisfação no trabalho de treinadores de tênis

Job satisfaction of tennis coaches

Saulo Testa^{1,2}, Verónica Gabriela Silva Piovani³, Silvio Pinheiro de Souza⁴,
Caio Corrêa Cortela^{4,5}, Jorge Both¹

¹ Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina/PR, Brasil

² Prefeitura Municipal de Paçandu (PMP), Paçandu/PR, Brasil

³ Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), Marechal Cândido Rondon/PR, Brasil

⁴ Federação Paranaense de Tênis (FPT), Curitiba/PR, Brasil

⁵ Confederação Brasileira de Tênis (CBT), Florianópolis/SC, Brasil

HISTÓRICO DO ARTIGO

Recebido: 26 março 2020

Revisado: 17 junho 2020

Aprovado: 18 julho 2020

PALAVRAS-CHAVE:

Esporte; Labor; Profissional;
Treinadores; Tênis.

KEYWORDS:

Sport; Work; Professional;
Coaches; Tennis.

RESUMO

INTRODUÇÃO: Diversos fatores podem interferir na avaliação da satisfação no trabalho, sendo que para treinadores esportivos a sobrecarga de trabalho gerada pelas cobranças de resultados esportivos pode interferir negativamente na avaliação sobre o mesmo. No caso dos treinadores de tênis, observa-se que problemas associados às características da função laboral podem interferir na percepção da satisfação no trabalho.

OBJETIVO: Identificar os diferentes perfis de treinadores de tênis considerando o constructo da satisfação no trabalho.

MÉTODOS: A amostra foi composta por 81 treinadores de Tênis. Para a coleta de dados foi empregada uma ficha especificamente elaborada para coletar as informações sociodemográficas e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, a qual avalia a satisfação no trabalho. Para a análise de dados foram utilizados os testes estatísticos de Análise de Clusters, Kruskal-Wallis, Friedman, Comparação Múltipla de Dunn e Qui-quadrado. Destaca-se que todas as análises utilizaram o nível de significância de 95% ($p < 0,05$).

RESULTADOS: A análise de Clusters identificou a presença de três grupos. Os treinadores do Grupo A, composto pelo maior percentual de treinadores com idade mais avançada, se mostraram mais satisfeitos com os aspectos do trabalho, possuíam menor carga horária de dedicação ao labor e apresentaram melhor percepção sobre a renda. Os treinadores do Grupo B possuíam índices intermediários de satisfação no trabalho, sendo o grupo de profissionais com maior carga horária de atuação semanal. O Grupo C, com maior percentual de treinadores que atuavam entre 21 e 40 horas semanais, apresentou os menores índices de satisfação no trabalho, demonstrando maior contingente de profissionais jovens e insatisfeitos com a remuneração.

CONCLUSÃO: Conclui-se que o momento da vida pessoal, a carga horária dedicada às atividades laborais e a percepção sobre a remuneração ser suficiente para atender as necessidades interferem na percepção da satisfação no trabalho.

ABSTRACT

BACKGROUND: Several factors can interfere in the assessment of job satisfaction, and for sport coaches the work overload generated by the demands for sport results can interfere negatively in the evaluation about work. In the case of tennis coaches, it is observed that problems associated with the characteristics of job function can interfere with the perception of job satisfaction.

OBJECTIVE: To identify the different profiles of tennis coaches considering the construct of job satisfaction.

METHODS: 81 tennis coaches composed the sample. For data collection was used a form specifically designed to collect sociodemographic information and the Quality of Life at Work Assessment Scale, which assesses job satisfaction. For data analysis were used Clusters Analysis and the tests of Kruskal-Wallis, Friedman, Dunn's Multiple Comparison and Chi-Square. It is highlighted that all analyzes used a 95% significance level ($p < 0,05$).

RESULTS: Clusters analysis identified three groups. Group A coaches, composed by the highest percentage of coaches with more advanced age, were more satisfied with work's aspects, had less hours dedicated to work and had better perception of income. Group B coaches had intermediate job satisfaction indices, being the group of professionals with the highest weekly workload. Group C coaches had the highest percentage of coaches who worked between 21 and 40 hours per week, had the lowest job satisfaction rates, being the group with more young professionals and who were disappointed with remuneration.

CONCLUSION: It is concluded that the moment of personal life, the workload dedicated to work activities and the perception of remuneration being sufficient to attend the needs interfere in the perception of job satisfaction.

INTRODUÇÃO

O trabalho é um aspecto fundamental na vida do ser humano, pois dele o sujeito pode ter à possibilidade de adquirir proventos para o seu sustento e de sua família. Nesse sentido, ter uma atividade laboral na qual o profissional esteja satisfeito é de suma importância para desenvolver um bom desempenho no emprego (MARQUEZE; MORENO, 2005). Entretanto, existem aspectos relacionados ao trabalho que muitas vezes não se apresentam como pontos positivos frente à profissão, como a remuneração e as condições de trabalho (NASCIMENTO et al., 2019).

A discussão sobre os aspectos que interferem na percepção do trabalhador frente ao seu exercício profissional tem aumentado com o passar do tempo. De fato, existem diversos estudos que buscaram compreender como o trabalhador se sente perante sua ação laboral, bem como, ao seu ambiente de trabalho (FREIRE, 2008; BATISTA et al., 2010; HAAREN-MACK et al., 2019).

Destaca-se que a atividade laboral pode ser avaliada considerando a perspectiva de Walton (1973; 1974), onde a satisfação do trabalhador pode ser analisada considerando os seguintes aspectos: remuneração, condições de trabalho, autonomia no trabalho, progressão na carreira, integração social no trabalho, leis e normas do trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

Nessa perspectiva observa-se que o trabalho não pode ser avaliado considerando apenas a remuneração recebida pelo trabalhador (BOTH, 2011). De fato, existem diversos fatores que podem interferir positivamente e/ou negativamente na vida do mesmo (MARQUEZE, MORENO, 2005). No caso específico do profissional de Educação Física, pesquisas que investigaram docentes da Educação Básica descreveram que o salário e as condições de trabalho são pontos negativos na avaliação. Além disso, questões referentes à integração social no trabalho e o equilíbrio de tempo dedicado ao lazer e ao trabalho são aspectos que tendem a ser negativos (BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2012). Por outro lado, a autonomia no trabalho, a progressão na carreira, as normas e leis que regem o trabalho e a relevância social do trabalho foram considerados como pontos positivos na avaliação dos profissionais da Educação Básica (BOTH, NASCIMENTO, BORGATTO, 2012; NASCIMENTO et al., 2019).

Quando considerados os treinadores esportivos na realidade brasileira não foram identificados estudos que buscaram avaliar especificamente a satisfação no trabalho. Embora investigações sobre treinadores esportivos em âmbito internacional descreveram a possibilidade de acometimento de burnout, a qual é uma doença relacionada ao trabalho, e está associada à elevada sobrecarga de trabalho correspondente ao tempo dedicado às funções laborais e administrativas (MAZEROLLE et al., 2012), e aos resultados que os treinadores devem apresentar para serem considerados bem-sucedidos do ponto de vista profissional (GENCAY, GENCAY, 2011).

Ao considerar, especificamente, os treinadores de tênis, observa-se que os mesmos possuem características distintas de treinadores de outras modalidades esportivas, como por exemplo, o vínculo empregatício, o qual muitas vezes é informal e/ou prestador de serviços, sendo que uma pequena parcela possui registro em carteira de trabalho (CORTELA et al., 2013). Desta-

ca-se ainda que no caso do treinador de tênis exista a cobrança associada ao rendimento esportivo do seu atleta, bem como, os treinadores necessitam ter tempo para se dedicarem à formação complementar, e um elevado número de alunos/clientes para ter uma compensação financeira adequada.

Assim, levando-se em consideração os aspectos que interferem no trabalho e a função laboral de treinador de tênis, o objetivo do estudo foi de identificar os diferentes perfis de treinadores de tênis que atuavam no estado do Paraná (Brasil), e descrever os aspectos que determinam a satisfação no trabalho desses profissionais.

MÉTODOS

A pesquisa descritiva, de corte transversal e de abordagem quantitativa teve como amostra 81 treinadores da modalidade esportiva Tênis, filiados à Federação Paranaense de Tênis (FPT) ou que atuavam em clubes ou academias filiados à instituição em 2019.

Na coleta de dados foram utilizados dois instrumentos. O primeiro questionário foi uma ficha especificamente elaborada para coletar as informações relativas às variáveis sociodemográficas: Sexo; Faixa Etária; Situação Conjugal; Dependentes; Endereço Social; Formação Acadêmica; Tempo de Trabalho como Treinador de Tênis; Carga Horária Semanal de Trabalho como Treinador de Tênis; Percepção sobre a Renda Salarial; e Pluriemprego. O segundo instrumento foi a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, que considera o constructo estabelecido por Walton (1973, 1974), em que analisa a Satisfação no Trabalho considerando 35 questões distribuídas em oito dimensões, as quais são: Remuneração (quatro itens); Condições de Trabalho (seis itens); Autonomia no Trabalho (cinco itens); Progressão na Carreira (quatro itens); Integração Social (quatro itens); Leis e Normas do Trabalho (quatro itens); Trabalho e Espaço Total de Vida (três itens) e Relevância Social no Trabalho (cinco itens) (TIMOSSI et al., 2009; TIMOSSI, 2009). A resposta do instrumento é dada em uma escala do tipo Likert de cinco pontos, em que o numeral: “1” corresponde a “Totalmente Insatisfeito”, o “2” a “Parcialmente Insatisfeito”; o “3” a “Nem Insatisfeito e Nem Satisfeito”; o “4” a “Parcialmente Satisfeito”; e o “5” a “Totalmente Satisfeito”. Destaca-se que para a análise dos dados da escala é utilizada a média dos itens que correspondem a cada dimensão e, para avaliar o computo geral do instrumento é realizada a média dos escores médios das dimensões.

O convite para a participação dos treinadores ocorreu por meio dos canais oficiais de comunicação da FPT, uma vez que a presente pesquisa compõe o rol de investigações do projeto “Mapeando o Tênis Paranaense”, contando com a anuência e o apoio da instituição. Nesse sentido, o link para preenchimento do formulário online de pesquisa foi encaminhado aos treinadores por: e-mail; *Whatsapp*; e disponibilizado nas páginas principais do site e *Facebook* da FPT.

Antes de iniciarem o preenchimento do formulário os treinadores declararam ter lido e estarem de acordo com as informações contidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível na primeira seção do documento. Após o aceite, os treinadores tiveram acesso a página inicial do formulário, onde todas as instruções necessárias para o correto preenchimento dos instrumentos foram detalhadas e o contato do

pesquisador responsável foi novamente disponibilizado para o caso de eventuais dúvidas.

Para a análise dos dados foi empregada a estatística descritiva e inferencial. Na estatística descritiva os dados foram apresentados por meio de frequência absoluta (n) e relativa (%), bem como, da mediana (Md) e intervalo interquartil (Q1-Q3). Na estatística inferencial foi aplicado inicialmente o Teste de Kolmogorov-Smirnov no intuito de verificar a distribuição normal dos dados do constructo da Satisfação no Trabalho. Os resultados desta análise revelaram que as variáveis não apresentaram distribuição considerada do ponto de vista estatístico como normal ($p < 0,05$), justificando o emprego de testes estatísticos não paramétricos no estudo.

Para determinar o número de grupos de treinadores de tênis considerando o constructo da Satisfação no Trabalho foi empregada a Análise de Clusters, por meio do método Ward para identificar a melhor aglomeração dos sujeitos nos grupos. Destaca-se que, para verificar o número de grupos que deveriam ser retidos, foi empregada a análise dos índices do cronograma de aglomeração para verificar a distância entre clusters (MARÔCO, 2014), sendo que, valores superiores a “0” foram considerados o ponto de corte para determinar o número de grupos retidos.

As comparações dos resultados apresentados pelos treinadores dos grupos estabelecidos a partir da análise de Clusters ocorreram por meio do teste de Kruskal-Wallis. Por sua vez, para as análises intragrupos empregou-se o Teste de Friedman. Nota-se que no teste de Kruskal-Wallis a avaliação pormenorizada foi realizada pelo teste de Comparação Múltipla de Dunn. Ressalta-se que para avaliar as relações existentes entre as variáveis sociodemográficas com os grupos estabelecidos na Análise de Clusters foi empregado o teste Qui-quadrado. Em todas as análises o nível de significância estabelecido foi de 95% ($p < 0,05$).

RESULTADOS

A Análise de Clusters identificou a presença de três grupos de treinadores, os quais foram nomeados de: Grupo A (n=43; 53,1%); Grupo B (n=20; 24,7%); e Grupo C (n=18; 22,2%). Ao comparar os resultados encontrados para a satisfação no trabalho conforme os grupos identificados na Análise de Clusters observou-se que em todas as dimensões e na avaliação global do constructo foram encontradas diferenças significativas ($p < 0,001$) (Tabela 1).

Destaca-se que os treinadores do Grupo A apresentaram os maiores índices nas dimensões da Satisfação no Trabalho quando comparados aos profissionais dos Grupos B e C ($p < 0,05$) (Tabela 1). Nas comparações envolvendo o Grupo B e o Grupo C verificou-se que os profissionais do último grupo possuíam menores índices de Satisfação no Trabalho na Avaliação Global e nas dimensões: Remuneração, Progressão na Carreira, Integração Social no Trabalho e Leis e Normas do Trabalho ($p < 0,05$). Por outro lado, para dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida ($p < 0,05$), os profissionais pertencentes ao Grupo C apresentaram índice superior quando comparados ao Grupo B. Por fim, para as dimensões: Condições de Trabalho; Autonomia no Trabalho e Relevância Social do Trabalho; os treinadores dos grupos B e C não apresentaram diferenças significativas ($p > 0,05$).

As análises intragrupos indicaram a presença de diferenças estatisticamente significativas em todos os Grupos ($p < 0,001$)

(Tabela 1). Os treinadores do Grupo A revelaram índices mais elevados de satisfação nas dimensões Trabalho e Espaço Total de Vida e Relevância Social do Trabalho. Por outro lado, mostraram-se mais descontentes com a dimensão Remuneração. Assim como observado para o Grupo A, os treinadores dos Grupos B e C apresentaram menor atribuição de satisfação à dimensão Remuneração, bem como para as Condições de Trabalho. Os treinadores do Grupo B revelaram ainda menores índices de contentamento com o Trabalho e Espaço Total de Vida, enquanto os profissionais do Grupo C destacaram as oportunidades de Progressão na Carreira e Leis e Normas do Trabalho.

Tabela 1. Associação entre os grupos identificados na Análise de Clusters e o constructo da Satisfação no Trabalho.

Satisfação no Trabalho	Grupos			p*
	A Md (Q1-Q3)	B Md (Q1-Q3)	C Md (Q1-Q3)	
Remuneração	3,50 (3,00-4,00) ^a	3,13 (2,56-3,44) ^b	2,13 (2,00-2,31) ^c	<0,001
Condições de Trabalho	4,00 (3,67-4,17) ^a	3,00 (2,67-3,46) ^b	2,84 (2,50-3,67) ^b	<0,001
Autonomia no Trabalho	4,20 (4,00-4,60) ^a	3,50 (3,20-3,95) ^b	3,30 (3,10-3,65) ^b	<0,001
Progressão na Carreira	4,25 (3,75-4,50) ^a	3,50 (3,25-3,94) ^b	2,88 (2,75-3,50) ^c	<0,001
Integração Social no Trabalho	4,00 (3,75-4,50) ^a	4,00 (3,50-4,00) ^b	3,00 (2,69-3,25) ^c	<0,001
Leis e Normas do Trabalho	4,25 (4,00-4,75) ^a	3,50 (3,31-4,00) ^b	2,75 (2,38-3,06) ^c	<0,001
Trabalho e Espaço Total de Vida	4,33 (4,00-4,67) ^a	3,00 (2,75-3,33) ^b	3,50 (3,33-4,00) ^c	<0,001
Relevância Social do Trabalho	4,40 (4,20-4,80) ^a	4,00 (3,45-4,20) ^b	3,60 (2,75-4,20) ^b	<0,001
Avaliação Global	4,08 (3,96-4,28) ^a	3,49 (3,27-3,58) ^b	3,12 (2,84-3,25) ^c	<0,001
	p**	<0,001	<0,001	<0,001

* Probabilidade estimada pelo teste de Kruskal-Wallis;

** Probabilidade estimada pelo teste de Friedman;

^{a/b/c}: Diferenças entre os grupos determinada pelo Teste de Comparação Múltipla de Dunn;

Fonte: Elaborada pelos autores.

Ao relacionar os grupos de treinadores com as variáveis sociodemográficas (Tabela 2), constatou-se que apenas as variáveis: Renda Suficiente ($p = 0,023$); Carga Horária Semanal de Trabalho ($p = 0,038$); e Faixa Etária ($p = 0,005$) apresentaram associações significativas.

A maioria dos treinadores do Grupo A declarou possuir renda suficiente para atender suas necessidades (88,4%) e apresentou idade igual ou superior a 31 anos (61,9%). O grupo se destacou por apresentar o maior percentual de profissionais que trabalhavam até 20 horas semanais (41,9%), bem como, por ter o menor índice de treinadores que atuavam acima de 40 horas com o tênis (16,2%).

Tal qual descrito para o Grupo A, os treinadores do Grupo B relataram possuir renda suficiente para atender suas necessidades (90,0%). Entretanto, poucos profissionais atuavam até 20 horas semanais com a modalidade (15,0%), constituindo-se como o grupo com o percentual mais elevado de treinadores atuando acima de 40 horas semanais (40,0%).

O Grupo C teve o maior percentual de treinadores em que a renda recebida com o exercício da profissão não se mostrou su-

ficiente para atender as demandas (38,9%). Além disso, o grupo foi composto prioritariamente por profissionais jovens, com até 30 anos (83,3%) e com menor experiência como treinador, com até três anos de atuação profissional (44,4%).

Tabela 2. Associação entre os grupos identificados na Análise de Clusters e as variáveis sociodemográficas do estudo.

Variáveis Sociodemográficas	Grupos			P*
	A n (%)	B n (%)	C n (%)	
Faixa Etária				0,005
Até 30 anos	16 (38,1)	11 (55,0)	15 (83,3)	
31 anos ou +	26 (61,9)	9 (45,0)	3 (16,7)	
Renda Suficiente				0,023
Não	5 (11,6)	2 (10,0)	7 (38,9)	
Sim	38 (88,4)	18 (90,0)	11 (61,1)	
Carga Horária Semanal de Trabalho				0,038
Até 20 horas	18 (41,9)	3 (15,0)	2 (11,1)	
21 a 40 horas	18 (41,9)	9 (45,0)	11 (61,1)	
41 horas ou +	7 (16,2)	8 (40,0)	5 (27,8)	
Sexo				0,149
Feminino	10 (23,3)	1 (5,0)	5 (27,8)	
Masculino	33 (76,6)	19 (95,0)	13 (72,2)	
Pluriemprego				0,245
Sim	8 (18,6)	5 (25,0)	7 (38,9)	
Não	35 (81,4)	15 (75,0)	11 (61,1)	
Tempo de Trabalho como Treinador				0,392
Até 3 anos	12 (27,9)	5 (25,0)	8 (44,4)	
4 a 10 anos	13 (30,2)	7 (35,0)	7 (38,9)	
11 anos ou +	18 (41,9)	8 (40,0)	3 (16,7)	
Situação Conjugal				0,510
Com companheiro(a)	28 (65,1)	13 (65,0)	9 (50,0)	
Sem companheiro(a)	15 (34,9)	7 (35,0)	9 (50,0)	
Formação Acadêmica em Educação Física ou Esporte				0,815
Sem Graduação	10 (23,3)	6 (30,0)	4 (22,2)	
Com Graduação	33 (76,7)	14 (70,0)	14 (77,8)	
Possui Dependentes				0,816
Não	23 (53,5)	12 (60,0)	9 (50,0)	
Sim	20 (46,5)	8 (40,0)	9 (50,0)	
Regiões Geográficas do Paraná				0,981
Grande Curitiba	20 (48,8)	9 (45,0)	9 (50,0)	
Norte Paranaense	12 (27,9)	5 (25,0)	5 (27,8)	
Demais Regiões	10 (23,3)	6 (30,0)	4 (22,2)	

* Probabilidade estimada pelo teste Qui-quadrado
Fonte: Elaborada pelos autores.

Com base na Análise de Cluster foi possível identificar a presença de três grupos considerando os aspectos que afetam a satisfação no trabalho. De modo geral, esses grupos relataram percepção satisfatória quanto às dimensões que compõem o constructo.

O índice de satisfação global mais elevado encontrado entre os treinadores do Grupo A chama a atenção para os fatores que poderiam favorecer esse cenário. Nesse sentido, o percentual de treinadores com idade mais avançada se apresenta como um

ponto de atenção a ser considerado no constructo da Satisfação no Trabalho. Segundo Capel, Sisley e Desertrain (1987) e Nikolaos (2012), essa condição colabora para a ocorrência de um ambiente de trabalho mais estável e de maior reconhecimento, o que consequentemente propicia para boa parte desses profissionais uma carga horária semanal de trabalho menos extensa.

Essa conjectura ganha significado quando se comparam os índices de satisfação observados pelo Grupo A com os do Grupo C, composto majoritariamente por jovens e com um menor percentual de treinadores com experiência profissional. De acordo com Santos, Brandão e Maia (2015) para ingressarem no mercado de trabalho, em especial no setor privado, os jovens se submetem muitas vezes a baixos salários, pela falta de experiência e atuação profissional. Esse comportamento impacta negativamente na autopercepção sobre a remuneração e a expectativa de realização profissional, podendo afetar outras áreas do trabalho (GUEDES, GASPAR, 2016).

A análise dos resultados e das características sociodemográficas apresentadas pelo Grupo B sugere que esse cluster apresenta um perfil "transitório" frente aos demais, os quais evidenciam valores intermediários para a maior parte das dimensões relacionadas ao constructo Satisfação no Trabalho. Novamente, a faixa etária dos profissionais aparece como um ponto que pode impactar a autopercepção de satisfação dos treinadores de tênis (Tabela 2).

De fato, Both et al. (2014) ao investigarem professores de Educação Física da Educação Básica da região sul do Brasil constataram que o avançar da idade estava associado ao aumento da Satisfação no Trabalho. No caso específico dos professores com idade entre 30 a 40 anos, Sikes (1985) relatou que os mesmos vivem neste período o primeiro momento de estabilização na vida, logo após o processo de descoberta da vida adulta. Nessa fase os profissionais buscam novas experiências laborais por terem motivação e disposição de conhecer novas formas de trabalho. Além disso, em muitos casos, é um momento onde ocorre a constituição de uma família, o que pode requerer o aumento do aporte financeiro, o qual está associado ao maior tempo dedicado às funções laborais.

Os resultados das avaliações de Satisfação no Trabalho sugerem uma tendência de consenso quanto à ordem de prioridade apresentada pelos Clusters para as dimensões: Remuneração; Autonomia no Trabalho; e Relevância Social do Trabalho. A Autonomia no Trabalho revelou ser uma dimensão intermediária para todos os grupos, ou seja, não se consolidou como uma categoria de destaque positivo ou negativo. Esse comportamento se diferencia da realidade observada para os professores de Educação Física da Educação Básica, os quais relataram elevados índices de satisfação no trabalho para essa dimensão (BOTH, NASCIMENTO, 2010; BOTH et al., 2017; NASCIMENTO et al., 2019).

Por outro lado, os resultados observados para os grupos colocaram a dimensão Remuneração entre as categorias de menor nível de satisfação, enquanto a Relevância Social do Trabalho apresentou os índices mais elevados. Esses resultados vão ao encontro das evidências descritas na pesquisa de revisão sistemática realizada por Nascimento et al. (2019) com investigações que abordaram docentes de Educação Física.

Apesar de apresentarem uma remuneração média superior à dos profissionais de Educação Física, em geral (CORTELA et al.,

2012; LEITE et al., 2016), os treinadores de tênis atribuíram menor satisfação aos valores recebidos, quando comparados a outros aspectos da Satisfação no Trabalho, ou mesmo da qualidade de vida. No estudo conduzido por Leite et al. (2016), visando avaliar a qualidade de vida dos treinadores de Tênis da cidade de Campo Grande (Mato Grosso do Sul), a faceta Recursos Financeiros apareceu em segundo lugar com a menor percepção de satisfação, apresentando índices bem inferiores aos da percepção geral de qualidade de vida. Essa tendência também foi observada no presente estudo, mesmo nos Grupos A e B, nos quais a renda se mostrou suficiente para aproximadamente 90% dos treinadores (Tabela 2) e a dimensão remuneração apresentou os índices menos favoráveis de satisfação (Tabela 1).

De modo geral, os Grupos A e C apresentaram elevados índices de satisfação com a relação tempo dedicado ao trabalho e ao lazer, o que não se observou com a mesma intensidade entre os profissionais do Grupo B. Além da faixa etária, a avaliação intermediária vivenciada pelos treinadores do Grupo B também se expressou por meio do percentual de profissionais atuando mais de 40 horas semanais com a modalidade (Tabela 2). Os valores observados para esse grupo, no que se refere à carga horária semanal, se mostraram mais próximos aos descritos por Cortela et al. (2013). Se por um lado isso parece ajudar na satisfação quanto à remuneração, por outro, com afirmam Silva e Nunes (2009), parece comprometer o tempo livre para a realização de atividades voltadas ao lazer no tempo livre. Justamente essa insatisfação com as atividades voltadas ao lazer também foi descrita por Leite et al. (2016). No entanto, chama a atenção o fato de que o grupo investigado pelos autores apresentava menor tempo disponível para participar em atividades de recreação e lazer, o que abre espaço para o debate sobre outros aspectos ligados à própria carreira de treinador de Tênis que possam influenciar essa dimensão.

O Grupo C descreveu as Condições de Trabalho como um fator de insatisfação na atuação profissional. Essa percepção pode estar atrelada a diferentes fatores, dentre eles, a própria infraestrutura da quadra em que o profissional atua (coberta ou aberta). O tempo de exposição ao sol pode tornar as condições de trabalho do treinador de Tênis insalubres, associando-se a diversos problemas de saúde (MONCADA-JIMENEZ et al., 2004). No entanto, o acesso a essa informação não foi controlado. Nesse sentido, mesmo não se verificando diferenças estatisticamente significativas entre a distribuição de treinadores que atuam em mais de um local de trabalho, o percentual mais elevado do Grupo C alerta para a mudança que vem sendo desenhada nos últimos anos, com o aumento no número de condomínios com quadras de tênis e, conseqüentemente, de treinadores atuando em diferentes locais (CORTELA et al., 2013).

A Integração Social no Trabalho foi considerada positiva entre os profissionais dos Grupos A e B. Ter um bom relacionamento com colegas de trabalho e alunos/atletas faz com que o ambiente de trabalho seja reconhecido como positivo e acolhedor, o que motiva o profissional a desenvolver um bom trabalho neste ambiente (VILLAROUCO, ANDRETO, 2008; CHEUCZUK et al., 2016).

As dimensões Progressão na Carreira e Leis e Normas do Trabalho foram consideradas insatisfatórias para os profissionais do Grupo C. Novamente, o momento da carreira aparece como fator importante a ser considerado para o constructo Sa-

tisfação no Trabalho. De acordo com Santos, Brandão e Maia (2015), o início da carreira profissional apresenta ser um momento de dificuldade para a inserção no mercado de trabalho. Esse cenário faz com que os profissionais mais jovens e que precisam adquirir experiência se submetam a condições menos favoráveis de remuneração e de trabalho, atuando assim, sem o registro profissional. Particularmente, no caso dos treinadores de tênis essa condição é comum. Conforme relataram Cortela et al. (2013), grande parte dos treinadores atua de forma autônoma, como prestadores de serviços, locadores de quadras, ou mesmo sem qualquer tipo de vínculo ou contrato profissional junto às instituições onde exercem o seu trabalho.

CONCLUSÃO

Ao considerar as evidências deste estudo, conclui-se que o momento da carreira pessoal, bem como a carga horária dedicada ao envolvimento das atividades laborais e a percepção frente à compensação salarial interferem na percepção da Satisfação no Trabalho. De fato, treinadores que possuíam a combinação de características presentes em profissionais consolidados na carreira, como: baixa carga horária semanal de trabalho; faixa etária mais elevada; e renda suficiente para atender suas necessidades apresentaram maior possibilidade de serem satisfeitos no trabalho. Por outro lado, treinadores mais jovens e em início da carreira demonstraram ser mais descontentes com a profissão, sendo o aspecto salarial o principal fator de insatisfação.

Como implicações práticas decorrentes dos resultados deste estudo sugerem-se, aos órgãos competentes, a adoção de políticas voltadas à qualificação e inserção dos jovens treinadores de Tênis no mercado de trabalho. Nesse sentido, ações voltadas ao desenvolvimento profissional destes treinadores e de conscientização junto aos clubes, academias e locais onde atuam sobre o cenário atual da profissão poderiam contribuir para uma mudança deste panorama.

Ressalta-se que o trabalho se limitou a investigar os treinadores da modalidade Tênis que possuíam vínculo com a Federação Paranaense de Tênis. Nesse sentido, os dados podem ser extrapolados aos profissionais que possuem tais características. Mas, por outro lado, os demais treinadores que atuam com a modalidade e que não possuem vínculo federativo não puderam ser retratados na investigação, o que não possibilita a compreensão total da satisfação no trabalho dos profissionais que atuam na modalidade Tênis.

Por fim, para estudos futuros recomenda-se investigar, por meio de abordagens qualitativas, os motivos da baixa satisfação dos profissionais com as condições de lazer e tempo livre. Pois, o emprego de questionário com abordagem quantitativa como instrumento de coleta de dados não permite responder de forma aprofundada aspectos relacionados ao cotidiano dos treinadores.

REFERÊNCIAS

- BATISTA, J. B. V.; CARLOTTO, M. S.; COUTINHO, A. S.; PEREIRA, D. A. M.; AUGUSTO, L. G. S. O ambiente que adoce: condições ambientais de trabalho do professor do ensino fundamental. *Cadernos de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 234-42, 2010.
- BOTH, J. *Bem estar do trabalhador docente em educação física da região sul do Brasil*. 2011. 248f. Tese (Doutorado em Educação Física) - Universidade

de Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V. Condições de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público municipal de Florianópolis. **Caderno de Educação Física: Estudos e Reflexões**, Marechal Cândido Rondon, v. 9, n. 16, p. 11-28, 2010.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V.; BORGATTO, A. F. Qualidade de vida dos docentes de educação física. In.: FOLLE, A.; FARIAS, G. O. (Orgs.). **Educação física: prática pedagógica e trabalho docente**. Florianópolis: UDESC, 2012.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V.; SONOO, C. N.; LEMOS, C. A. F.; BORGATTO, A. F. Bem estar do trabalhador docente de educação física da região sul do Brasil de acordo com os ciclos vitais. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 77-93, 2014.

BOTH, J.; BORGATTO, A. F.; LEMOS, C. A. F.; CIAMPOLINI, V.; NASCIMENTO, J. V. Physical education teachers? Wellbeing and its relation with gender. **Motricidade**, Vila Real, v. 13, p. 23-32, 2017.

CAPEL, S. A.; SISLEY, B. L.; DESERTAIN, G. S. The relationship of role conflict and role ambiguity to burnout in high school basketball coaches. **Journal of Sport Psychology**, Bath, v. 9, n. 2, p. 106-117, 1987.

CHEUCZUK, F.; FERREIRA, L.; FLORES, P. P.; VIERA, L. F.; VIEIRA, J. L. L.; NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A. Qualidade do relacionamento treinador-atleta e orientação às metas como preditores de desempenho esportivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.32, n.2, p. 1-8, 2016.

CORTELA, C. C.; ABURACHID, L. M. C.; CORTELA, D. N. R.; HAAS, L. G. N. O mercado de trabalho dos treinadores paranaenses de tênis. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**, Itararé, v. 4, n. 2, p. 13-25, 2013.

COSTA, L. V.; DUTRA, J. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **Revista de Carreira e Pessoas**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-22, 2011.

FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 1-8, 2008.

GENCAY, S.; GENÇAY, O. A. Burnout among judo coaches in Turkey. **Journal of Occupational Health**, Tokio, v. 53, n. 5, p. 365-70, 2011.

GUEDES, D. P.; GASPAR, E. J. Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (Burnout) em los profesionales de la educación física brasileños. **Revista de Psicología del Deporte**, Barcelona, v. 25, n. 2, p. 253-60, 2016.

HAAREN-MACK, B.; SCHAEFER, A.; PELS, F.; KLEINERT, J. Stress in physical education teachers: a systematic review of sources, consequences, and moderators of stress. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, London, v. 91, n. 2, p. 279-97, 2019.

LEITE, E. V.; CIESLAK, F.; SILVA, C. F.; BALBINOTTI, C. A. A.; CORTELA, C. C. Qualidade de vida, percepção de imagem corporal e aspectos de sonolência em treinadores de tênis de Campo Grande. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 175-90, 2016.

MAZEROLLE, S.; MONSMA, E.; DIXON, C.; MENSCH, J. An Assessment of burnout in graduate assistant certified athletic trainers. **Journal of Athletic Training**, Carollton, v.47, n.3, p.320-328, 2012.

MONCADA-JIMENEZ, J.; MENESES-MONTEIRO, M.; HIDALGO-MATLOCK, B.; GRANADOS-CHAVARRIA, C. Lesiones cutáneas en educadores físicos costarricenses. **Acta Médica Costarricense**, San José, v.46, n.3, p.132-138, 2004.

MARÔCO, J. **Análise estatística com o SPSS Statistic**. 6. ed. Pêro Pinheiro: Report Number, 2014.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

NIKOLAOS, A. Na examination of a burnout model in basketball coaches. **Journal of Physical Education and Sport**, Pitesti, v. 12, n. 2, p. 171-79, 2012.

NASCIMENTO, R. K.; MARTINS, A. C.; BOTH, J.; FARIAS, G. O.; GUIMARÃES, J. R. S.; FOLLE, A. Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. **Movimento**, Porto Alegre, v. 25, p. 25004, 2019.

SANTOS, M. S. C.; BRANDÃO, L. E. T.; MAIA, V. M. Decisão de escolha de carreira no Brasil: uma abordagem por opções reais. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 141-52, 2015.

SIKES, P. J. The life cycle of the teacher. In.: BALL, S. J.; GOODSON, I. F. (Orgs.).

Teachers' lives and careers. London: The Falmer Press, 1985.

SILVA, J. V. P.; NUNEZ, P. R. M. Qualidade de vida, perfil demográfico e profissional de professores de educação física. **Pensar a Prática**, Goiânia, v. 12, n. 2, p. 1-11, 2009.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2017. 180f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2017.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

VILLAROUCO, V.; ANDRETO, L. F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. **Production**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 523-39, 2008.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 1, n. 15, p. 11-21, 1973.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, Nova York, v. 52, n. 3, p. 12, 16, 155, 1974.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem à Federação Paranaense de Tênis, pelo suporte para a realização desta pesquisa que compõe o projeto da instituição "Mapeando o Tênis Paranaense".

Os autores também agradecem a todos os treinadores que se disponibilizaram a contribuir com o estudo.

CONFLITO DE INTERESSE

Os autores do estudo declaram não haver conflito de interesses.

FINANCIAMENTO

Este estudo não teve apoio financeiro.

ORCID E E-MAIL DOS AUTORES

Saulo Testa

ORCID: 0000-0001-5898-1305.

E-mail: saulo.teste@hotmail.com

Verónica Gabriela Silva Piovani

ORCID: 0000-0002-4451-8229.

E-mail: veropiovani@hotmail.com

Silvio Pinheiro de Souza

ORCID: 0000-0003-0968-3314.

E-mail: silviotenis@hotmail.com

Caio Corrêa Cortela

ORCID: 0000-0003-4827-1638.

E-mail: caio.tenis@yahoo.com.br

Jorge Both (Autor Correspondente)

ORCID: 0000-0002-8238-5682.

E-mail: jorgeboth@yahoo.com.br