

Relações entre Paixão pelo Trabalho, Bem-Estar e Autoeficácia Ocupacional em Treinadores Esportivos

Tatiana Cristina Henrique Vieira¹
Marcus Vinicius Silva *In memoriam*
Amanda Rizzieri Romano
Maynara Priscila Pereira da Silva
Daniele de Campos
Evandro Moraes Peixoto
Universidade São Francisco, Campinas, Brasil

Resumo

O objetivo deste estudo foi verificar as associações entre a paixão pelo trabalho, bem-estar e autoeficácia ocupacional em treinadores esportivos. Participaram do estudo 139 treinadores de ambos os sexos (71,2% masculino). Foram observados efeitos positivos da paixão harmoniosa sobre afetos positivos e autoeficácia ocupacional, e efeitos negativos sobre afetos negativos. A paixão obsessiva predisse positivamente os afetos negativos. Ainda, identificou-se o papel mediador dos afetos positivos na relação entre paixão harmoniosa e autoeficácia ocupacional. Corroborando as hipóteses teóricas, os resultados sugerem a importância do envolvimento harmonioso com a atividade profissional, seu potencial sobre experiências de emoções positivas e percepção de competência para o enfrentamento dos desafios profissionais.

Palavras-chave: Psicologia do Esporte; Psicologia Positiva; Psicometria; esportes; afetos.

Abstract: Relationship between Passion for Work, Well-Being and Occupational Self-Efficacy in Sports Coaches

The aim of this study was to verify the associations between passion for work, well-being and occupational self-efficacy in sports coaches. 139 coaches of both sexes participated (71.2% male). Positive effects of harmonious passion have been observed on positive affects and occupational self-efficacy, and negative effects on negative affects. Obsessive passion positively predicted negative affects. Still, the mediating role of positive affects in the relationship between harmonious passion and occupational self-efficacy was identified. Corroborating the theoretical hypotheses, the results suggest the importance of harmonious involvement with professional activity, its potential on positive emotional experiences and perception of competence to face professional challenges.

Keywords: Sport Psychology; Positive Psychology; Psychometrics; sports; affections

Resumen: Relaciones entre la pasión por el trabajo, el bienestar y la autoeficiencia laboral en los entrenadores deportivos

El objetivo de este estudio fue verificar las asociaciones entre la pasión por el trabajo, el bienestar y la autoeficiencia laboral en entrenadores deportivos. Participaron 139 entrenadores de ambos sexos (71,2% hombres). Se han observado efectos positivos de la pasión armoniosa sobre los afectos positivos y la autoeficiencia ocupacional, y efectos negativos sobre los afectos negativos. La pasión obsesiva predijo positivamente los afectos negativos. Aún así, se identificó el papel mediador de los afectos positivos en la relación entre la pasión armoniosa y

¹ Endereço para correspondência: Universidade São Francisco - R. Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D'ars, 13045-510, Campinas (SP), Brasil. +55 (11) 998022125.

la autoeficacia ocupacional. Corroborando las hipótesis teóricas, los resultados apuntan a la importancia de la implicación armónica con la actividad profesional, su potencialidad sobre experiencias emocionales positivas y percepción de competencia para afrontar retos profesionales.

Palabras clave: Psicología del deporte; Psicología Positiva; Psicometría; Deportes; afectos.

Introdução

O contexto de trabalho de treinadores esportivos pode ser observado como um campo de diversas exigências, no qual existem controvérsias e complexidades ao se estabelecer, por exemplo, o papel do treinador, comumente visto como educador, motivador, líder, administrador e planejador e ouvinte (Moen et al., 2018). Diante disto, os autores Moen et al. (2018) explicam que nesta profissão existe uma descrição mista sobre o trabalho do treinador, que envolve a modalidade do esporte e níveis de desempenho. Outras funções no contexto esportivo também requerem a participação do treinador, como trabalhar aspectos físicos e psicológicos na relação com atletas, enfrentar competições, suportar e enfrentar derrotas, desenvolver a performance dos esportistas e outras demandas (Trevelin & Alves, 2018). No entanto, essas características, em níveis disfuncionais, abrem espaço para esgotamento de treinadores. Observa-se, portanto, que há diversos estudos sobre a importância desse profissional, mas poucos propõem enfoque em construtos positivos como os aspectos motivadores, afetos e percepção da autoeficácia de treinadores na busca por melhorias no ambiente de trabalho. Nesta direção, a presente pesquisa tem como objetivo geral a avaliação da associação entre os construtos paixão pelo trabalho e afetos positivos e negativos experienciados nos contextos do trabalho, e percepção de autoeficácia ocupacional em treinadores esportivos.

Modelo dualístico da Paixão

O conceito de paixão é definido como uma forte inclinação ou desejo em direção a uma atividade pessoalmente significativa e de alto valor para o sujeito, na qual tempo e energia são investidos de forma substancial (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2010). Essas atividades são internalizadas pelo sujeito, fazendo com que se torne parte da identidade do indivíduo. A paixão pode assumir duas formas distintas, dependendo de como o indivíduo integra a atividade em sua identidade, que são propostas pelo Modelo Dualístico da Paixão (MDP), sendo elas: a paixão do tipo harmoniosa (PH) e paixão do tipo obsessiva (PO). A paixão harmoniosa origina-se da internalização autônoma da atividade e envolve o seu desempenho de forma autodeterminada em concordância com os valores e objetivos pessoais do indivíduo. A atividade apaixonada não assume um lugar autoritário sobre a

identidade do indivíduo e harmoniza com outros aspectos da vida. A paixão obsessiva, por outro lado, emerge de uma internalização rígida da atividade, na qual o indivíduo experimenta pressão interna ou externa para realizar a atividade e, desse modo, assume um lugar autoritário na identidade da pessoa, prejudicando o seu engajamento nas demais tarefas cotidianas (Deci & Ryan, 2002; Vallerand et al., 2003).

À medida que a pesquisa sobre o MDP progrediu, o estudo de suas correlações intrapessoais tem proliferado em várias áreas (Vallerand et al., 2010). Existem evidências empíricas indicando o impacto da paixão sobre bem-estar e mal-estar subjetivo, motivação, cognição e comportamento (Vallerand, 2008; 2010; Vallerand, 2015; Vallerand & Verner-Filion, 2013). No entanto, a magnitude e a direção desse impacto dependem do tipo de paixão adotada. A paixão harmoniosa, segundo estudos transversais, longitudinais e até experimentais, em diversos domínios, como trabalho, educação e esporte, traz uma série de benefícios. Estes incluem maior afeto positivo, vitalidade, engajamento cognitivo-emocional, formas integradas de motivação (ou seja, motivação intrínseca, regulação identificada), metas de aprendizagem, fluxo, prática deliberada e desempenho (Bonneville-Roussy et al., 2011; Philippe et al., 2010; Wang et al., 2011). Além disso, a paixão harmoniosa também tem uma série de efeitos mais amplos fora da atividade, como maior satisfação com a vida e menor conflito com outras atividades (Vallerand et al., 2010).

A paixão, porém, pode promover resultados menos desejáveis quando se torna obsessiva. Pesquisas transversais, longitudinais e experimentais conduzidas dentro de vários domínios da vida, incluindo trabalho, educação e esporte, analisadas por Curran et al. (2015) em uma revisão de literatura com meta-análise, mostram que paixão obsessiva pode se correlacionar positivamente com indicadores de bem-estar como afetos positivos e negativos, engajamento cognitivo-emocional e *burnout*, motivação integrada e não integrada e dependência da atividade.

No entanto, em apoio ao modelo dualista, as correlações positivas entre paixão obsessiva e desfechos adaptativos (bem-estar, motivação integrada, objetivos de aprendizagem e desempenho) são tipicamente menores em magnitude do que as de paixão harmoniosa (Carbonneau et al., 2010; Vallerand et al., 2008; Vallerand et al., 2007). A paixão obsessiva, ao contrário da paixão harmoniosa, necessita de manutenção de afeto negativo, motivação não integrada e engajamento comportamental compulsivo.

Bem-estar subjetivo

Bem-estar subjetivo pode ser compreendido a partir de dois componentes, um cognitivo e outro afetivo. O primeiro está associado à capacidade de julgamento, processamento e compreensão da satisfação geral com a vida. O segundo diz respeito aos afetos positivos e negativos experienciados em relação a diversos tipos de acontecimentos (Diener et al., 1985). Afetos positivos (AP) refletem o quanto uma pessoa se sente entusiasmada, ativa e alerta. Alto nível de AP é um estado de alta energia, concentração total e engajamento prazeroso, enquanto o baixo nível de AP é caracterizado por tristeza e letargia. Em contraste, afeto negativo (AN) é uma dimensão geral de sofrimento subjetivo e engajamento desagradável que inclui uma variedade de estados de humor aversivos como raiva, desprezo, nojo, culpa, medo e nervosismo, e um baixo nível de AN indica um estado de calma e serenidade (Watson et al., 1988)

Afetos positivos podem facilitar comportamentos de abordagem (Watson et al., 1999) e ação continuada (Clore, 1994). A partir dessa perspectiva, é possível afirmar que as experiências de afeto positivo estimulam os indivíduos a se envolverem com seus ambientes e a participar de atividades, muitas das quais adaptativas. Essa associação entre afetos positivos e o envolvimento com as atividades fornece uma explicação para a tendência dos indivíduos de experienciarem, com frequência, afetos positivos moderados, inclusive em contextos neutros (Fredrickson, 2001).

Autoeficácia ocupacional

Autoeficácia, de maneira geral, pode ser definida como a crença individual sobre a capacidade de organizar e executar as ações necessárias para produzir determinadas realizações. Refere-se às expectativas em relação à capacidade de mobilizar os recursos necessários para atender demandas situacionais (Bandura, 1977)

O conceito tem sido investigado a partir de três perspectivas: como um construto geral generalizável para diversos domínios (Scholz et al., 2002; Schwarzer, 1994; Shelton, 1990; Sherer et al., 1982), como uma variável específica de um determinado contexto como o do trabalho (Bandura, 1997) ou como uma variável específica capaz ou não de prever um comportamento relacionado à especificidade de uma tarefa como resolução de problemas de álgebra, por exemplo (Brito & Souza, 2015).

No contexto do trabalho, o construto é denominado autoeficácia ocupacional (AEO) e é definido como a percepção de um indivíduo sobre a sua habilidade de realizar suas tarefas no trabalho (Rigotti et al., 2008). AEO tem sido associada positivamente ao desempenho profissional, desenvolvimento de habilidades, engajamento, atitudes positivas em relação à empresa, satisfação com o trabalho

(Del Libano et al., 2012; Rigotti et al., 2008) e afetos positivos no trabalho (Salanova et al., 2011). Baixos níveis de AEO, por outro lado, estão associados a resultados negativos como *burnout* (Brotheridge & Grandey, 2002; Guglielmi et al., 2012) e afetos negativos em relação ao trabalho (Kafetsios & Zampetakis, 2008).

Em relação ao cenário de trabalho dos treinadores, ressalta-se os desafios enfrentados na promoção do desenvolvimento humano em contextos de prática esportiva como a necessidade de promover um ambiente seguro, com relações saudáveis entre os atletas e entre treinadores e atletas (Tavares et al., 2021). Neste sentido, autores (Kenttä et al., 2020) têm sugerido que esta atuação profissional e marcada por desafios de diferentes naturezas, como a instabilidade profissional marcada pela inconsistência na manutenção das equipes esportivas e a falta e planejamento de longo prazo por parte dos clubes/equipes contratantes (Galdino et al., 2021; Kenttä et al., 2020), desafios relacionais, como a necessidade constante de influenciar positivamente seus atletas (Uphill et al., 2009), e pessoais/familiares diante das demandas de ficar longe de suas casas durante os períodos de treinamento e competições (Norris et al., 2017; Perondi et al., 2022).

Diante desta situação, é urgente o estudo de variáveis que contribuam para a experiência de afetos positivos assim como a percepção de autoeficácia profissional de treinadores esportivos. Ressalta-se que não se busca responsabilizar indiscriminadamente estes profissionais como os únicos responsáveis pelas vivências do bem-estar no ambiente de trabalho. Contudo, conforme apontado por Peixoto et al. (2022) o envolvimento no trabalho por meio da PH pode ser um fator de proteção contra os afetos negativos de um ambiente estressor e mesmo de experiências de *burnout*. Ao contrário, uma relação com o trabalho baseada na PO pode trazer prejuízos à saúde mental desses profissionais, bem como a uma deterioração das relações no ambiente de trabalho, assim como a percepção de desempenho do profissional (Vallerand & Houliort, 2019).

Objetivos da presente pesquisa

Embora seja possível identificar estudos que tenham investigado paixão e os afetos de forma isolada como fatores protetivos em relação a situações desafiadoras e no contexto do trabalho (Pereira et al., 2018), ainda são escassos os estudos que verifiquem a relação entre esse conjunto de variáveis no contexto do trabalho de treinadores esportivos. Essa lacuna fica ainda mais evidente em relação à investigação dos impactos dos tipos de paixão pelo trabalho sobre os afetos e à percepção de autoeficácia no trabalho no contexto do esporte. Assim, o objetivo do presente estudo é verificar as associações entre as variáveis, bem como o poder preditivo dos diferentes tipos de paixão sobre a percepção de afetos positivos e

negativos experienciados por treinadores esportivos nos ambientes de trabalho (treinamentos e competição) e os efeitos desta relação sobre autoeficácia ocupacional (Freitas et al., 2016).

Esta pesquisa baseia-se, por fim, nas hipóteses de um modelo teórico integrativo (Figura 1) que justifique a relação entre estas variáveis, no qual a paixão harmoniosa se relaciona positiva e fortemente à percepção de afetos positivos durante a prática profissional de treinadores esportivos, e negativamente com experiência de afetos negativos durante essas atividades, o que favoreceria a percepção de maiores níveis de autoeficácia ocupacional. Por outro lado, a paixão obsessiva estaria positiva e fortemente relacionada à percepção dos afetos negativos, de modo que não apresentaria associação significativa com a percepção de autoeficácia ocupacional.

Método

Participantes

Participaram desta pesquisa 139 sujeitos (71,2% do sexo masculino) com idades entre 18 e 68 anos ($M=36,3$, $DP=8,98$), provenientes de todas as regiões do Brasil (Sudeste: 48,9%, Sul: 38,1%, Centro-Oeste: 7,2%, Norte: 3,6%, Nordeste: 2,2%). Os participantes ocupavam cargos de profissional da educação física (72,7%) ou técnicos(as) (27,3%), e trabalhavam com modalidades esportivas diversas.

Instrumentos

Questionário de identificação do sujeito. Com o objetivo de caracterizar a amostra, os participantes responderam ao questionário fornecendo informações pertinentes, como idade, sexo, região, cargo, tempo de atuação na função e modalidade esportiva.

Escala de Paixão pelo Trabalho (EPT). Desenvolvida por Vallerand e Houliort (2003) e adaptada para o contexto brasileiro por Pereira et al. (2018). A escala é composta por 14 itens, que compreendem as duas dimensões do construto, a saber: paixão harmoniosa (PH = 7 itens) e paixão obsessiva (PO = 7 itens), com chave de resposta do tipo Likert de sete pontos (variando entre “1 – discordo totalmente” a “7 – concordo totalmente”). No estudo elaborado por Pereira et al. (2018), a consistência interna demonstrou precisão adequada para a escala total ($\alpha = 0,91$) e, também para as duas dimensões PH ($\alpha = 0,90$) e PO ($\alpha = 0,86$). O modelo *bifactor* mostrou-se com melhor ajuste para a estrutura do instrumento (χ^2 (gl) = 254,03 (64), TLI = 0,94, CFI = 0,96, RMSEA = 0,08).

Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS) – versão reduzida. Desenvolvida inicialmente por Giacomoni e Hutz (1997), a PANAS visa aferir afetos positivos

(AP) e negativos (AN) por meio de 20 adjetivos, que são respondidos em formato Likert (variando entre “1 - discordo totalmente” a “5 - concordo totalmente”). De acordo com estudos recentes, a Análise Fatorial Exploratória (AFE) da escala indicou melhor solução com dois fatores (KMO = 0,92; Teste de Esfericidade de Bartlett, $2(190) = 11249,77$, $p < 0,001$), a escala positiva apresentou $\alpha = 0,84$ (responsável por 46% da variância) e a escala negativa $\alpha = 0,90$ (fator responsável por 47,05% da variância) e, além disso, todos os 20 itens carregaram satisfatoriamente nos seus respectivos fatores e não carregaram em outro fator de forma expressiva ($> 0,30$) (Nunes et al., 2019).

Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO) – versão reduzida. Construída inicialmente por Schyns e Von Collani (2002) e adaptada para sua forma reduzida por Rigotti et al. (2008), a qual é composta por 6 itens. No Brasil, foi adaptada por Damásio et al. (2014). Os itens são respondidos em uma escala do tipo Likert de seis pontos (“1- discordo totalmente” a “6- concordo totalmente”). O instrumento apresentou consistência interna adequada ($\alpha = 0,78$) e a estrutura de um único fator foi assegurada por meio de análise fatorial confirmatória (χ^2 (gl) = 3,45, SRMR = 0,05, RMSEA (IC de 90%) = 0,09, CFI = 0,98, TLI = 0,95).

Procedimentos

Aspectos éticos. O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa e, então, os instrumentos foram alocados na plataforma *online* Google Forms, e o *link* foi disponibilizado em redes sociais dos autores e suas redes de contatos. O protocolo apresentou inicialmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e em seguida foram disponibilizados os instrumentos apenas àqueles participantes que concordaram com as informações apresentadas no TCLE e indicaram possuir mais de 18 anos. Os instrumentos foram apresentados na seguinte ordem: questionário de identificação do sujeito, EPT, PANAS e EAO e estimou-se que o protocolo tenha sido concluído em aproximadamente 15 minutos.

Análise de dados. Inicialmente utilizou-se análises descritivas para verificar a média e desvio padrão, com finalidade de visualizar os resultados brutos. Também empregou-se o coeficiente de correlação de Pearson para medir o grau de associação entre as variáveis, a partir das considerações de Cohen (1988): -0,09 a 0,09 nulas; 0,10 a 0,29 pequenas; 0,30 a 0,49 média e 0,50 a 1,0 grande.

As análises de dados foram realizadas por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM), utilizando *Path Analysis* no *software* Mplus (Muthén & Muthén, 2012), com o objetivo de verificar as relações entre os construtos mensurados no projeto. Foram adotados os índices recomendados por Muthén e Muthén (2017): χ^2 /gl, RMSEA, CFI e TLI. Os parâmetros para interpretação

utilizados foram: $\chi^2/gl < 5$, RMSEA $< 0,08$, CFI e TLI $> 0,90$ (Tabachnick & Fidell, 2019).

Resultados

A partir das análises descritivas verificou-se que no fator PH apresentou um escore médio de 30 ($DP = 5,19$), enquanto o fator PO apresentou pontuação média de 16,6 ($DP = 7,89$). Os AP tiveram escore médio igual a 38,8 ($DP = 7,48$), os AN apresentaram escore médio de 19,4 ($DP = 8,21$) e, por fim, o escore médio da EAO foi de 25 ($DP = 3,88$). Adicionalmente, os instrumentos aplicados na amostra em questão apresentaram bons índices de precisão (PH: $\alpha = 0,90$, $\omega = 0,91$; PO: $\alpha = 0,90$, $\omega = 0,90$; AP: $\alpha = 0,90$, $\omega = 0,91$; AN: $\alpha = 0,91$, $\omega = 0,91$; AEO: $\alpha = 0,85$, $\omega = 0,86$), dando subsídios as estimativas realizadas.

Em um segundo momento foi obtida uma matriz de correlação, exposta na Tabela 1, em que foi possível verificar a relação entre as variáveis. Conforme expectativa teórica, a PH relacionou-se positivamente com a PO ($r = 0,22$), com os AP ($r = 0,42$) e EAO ($r = 0,55$). Já PO apresentou correlação positiva com os AN ($r = 0,19$) e AP ($r = 0,18$) e não se correlacionou significativamente com a EAO ($r = 0,05$). Os AN correlacionaram-se negativamente com os AP ($r = -0,37$) e não apresentou correlação significativa com EAO ($r = -0,14$). Por fim, os AP correlacionaram-se positivamente com EAO ($r = 0,41$).

Por meio da modelagem de equações estruturais obteve-se o modelo exposto na Figura 1. Dessa forma, as dimensões Harmoniosa e Obsessiva da Paixão foram consideradas variáveis exógenas, enquanto os Afetos Positivos e Negativos e a Autoeficácia Ocupacional foram definidas como variáveis endógenas.

Os índices de ajuste do modelo demonstram adequação em relação aos dados obtidos: $\chi^2 = 1151,781$ ($gl = 730$) = 1,57; RMSEA = 0,06 [IC 90% 0,051-0,071]; CFI = 0,93; TLI = 0,92. Observou-se que no fator PH as cargas fatoriais variaram entre 0,63 e 0,94, enquanto na PO entre 0,70 e 0,90 e os fatores correlacionaram-se positivamente ($r = 0,44$) conforme expectativa teórica. Em relação aos afetos positivos, as cargas variaram entre 0,56 e 0,92; já os afetos negativos apresentaram cargas entre 0,71 e 0,91. Por fim, as cargas dos itens que compõem a autoeficácia ocupacional variaram entre 0,69 e 0,87.

A PH apresentou efeito positivo na variável Afeto Positivo ($\beta = 0,43$; $p < 0,01$) e Autoeficácia Ocupacional ($\beta = 0,44$; $p < 0,01$) e efeito negativo na variável Afeto Negativo ($\beta = -0,23$; $p < 0,05$). A PO, por outro lado demonstrou efeito positivo na variável Afeto Negativo ($\beta = 0,40$; $p < 0,01$). Ademais a PO não apresentou efeito sobre a variável Afeto Positivo, haja vista a ausência de associação entre essas variáveis ($\beta = 0,05$, $p = 0,55$). Resultados semelhantes foram observados para o caminho entre PO e autoeficácia ocupacional, pois embora tenha se verificado efeito negativo ($\beta = -0,15$), esses resultados não

Tabela 1

Matriz de correlação entre as variáveis paixão, afetos e autoeficácia ocupacional

fatores	índices	ph	po	ap	an	aeo
ph	r	—				
	> IC 95%	—				
	< IC 95%	—				
po	r	0,22**	—			
	> IC 95%	0,37	—			
	< IC 95%	0,06	—			
ap	r	0,42***	0,18*	—		
	> IC 95%	0,55	0,33	—		
	< IC 95%	0,28	0,01	—		
an	r	-0,16	0,19*	-0,37***	—	
	> IC 95%	0,00	0,35	-0,21	—	
	< IC 95%	-0,32	0,03	-0,50	—	
aeo	r	0,55***	0,05	0,41***	-0,14	—
	> IC 95%	0,65	0,21	0,54	0,02	—
	< IC 95%	0,42	-0,11	0,27	-0,30	—

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva, AN = afetos negativos, AP = afetos positivos, AEO = autoeficácia ocupacional.

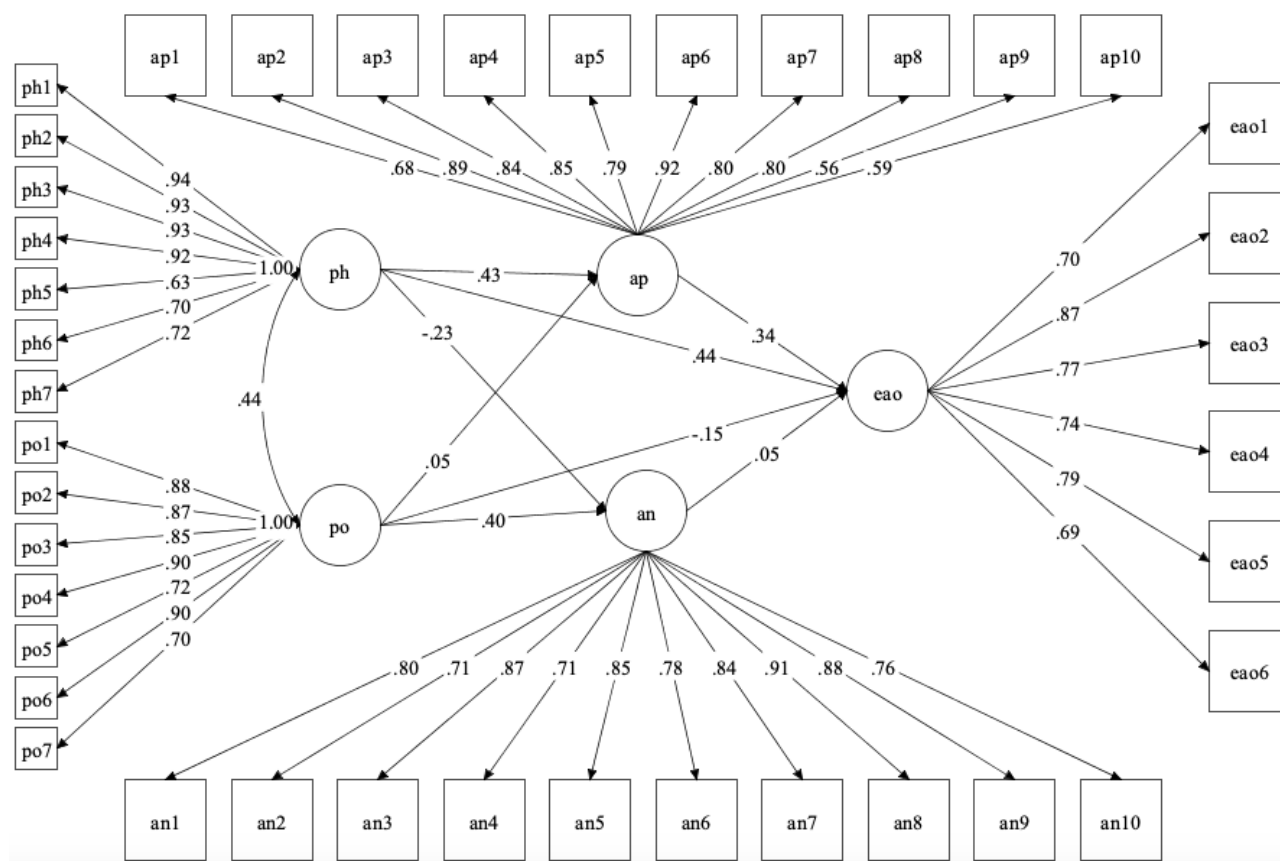
são estatisticamente significativos ($p = 0,15$). Por fim, os Afetos Positivos apresentaram efeito positivo na variável Autoeficácia Ocupacional ($\beta = 0,34$; $p < 0,01$), enquanto os Afetos Negativos não demonstraram efeito sobre esta ($\beta = 0,05$; $p = 0,60$). Por fim, destaca-se que o modelo foi capaz de explicar 21% variância da variável AP, 13% de AN e 37% de Autoeficácia Ocupacional.

Ainda em relação à *path analysis*, os resultados corroboraram a hipótese teórica de que a PH prediria positivamente os indicadores de AP e negativamente AN experienciados durante treinamentos e jogos, bem como a hipótese do papel mediador dos AP na relação entre PH e autoeficácia ocupacional. Conforme apresentado na Figura 1, o efeito da PH sobre AEO apresenta dois componentes: um efeito direto dado pelo efeito de PH sobre AP (0,44) e um efeito indireto, mediado por AP, cuja estimativa é dada pelo produto das trajetórias entre “PH e AP” e “AP e AEO”, ou seja $0,43 \times 0,34 = 0,15$. Dado que o efeito total padronizado de PH sobre EAO é de 0,59, pode se observar que os AP assumiram a mediação parcial nesta relação, resultando em um efeito correspondente a 25,42% do efeito total de PH sobre EAO (Marôco, 2010).

Discussão

A pesquisa teve como objetivo estimar a associação e os efeitos entre as variáveis paixão (obsessiva e harmoniosa), afetos (positivos e negativos) e autoeficácia ocupacional, como também verificar o papel mediador de afetos com a autoeficácia. Para tanto, foram empregadas as análises de coeficiente de correlação de Pearson e da Análise de equações estruturais. De maneira geral, os resultados indicaram associação moderada positiva da PH com afeto positivo e autoeficácia ocupacional, e correlação fraca positiva da PO com afetos (negativo e positivo) e autoeficácia. Também foi possível observar efeito direto das duas dimensões da paixão sobre afeto negativo e autoeficácia ocupacional, e da paixão harmoniosa sobre afeto positivo. Ademais, os resultados sugerem o papel mediador de afeto positivo na relação com a autoeficácia.

Os resultados obtidos na presente pesquisa corroboraram aqueles verificados na literatura (Appu & Sia, 2017; Moen et al., 2018; Serrano-Fernández et al., 2019). No estudo realizado por Moen et al. (2018), realizado com treinadores esportivos, por exemplo, os autores observaram uma associação positiva grande da PH com afeto



Nota. correlação entre AP e AN $r = -0,40$

Figura 1. Modelo das relações entre paixão e autoeficácia ocupacional mediadas pelos afetos.

positivo ($r=0,57$) e correlação positiva pequena de PO com afeto positivo ($r=0,29$) e negativo ($r=0,27$). Além disso, os autores também buscaram estimar o poder preditivo da paixão sobre afeto, indicando efeito positivo da PH sobre o afeto positivo ($\beta=0,53$), e da PO sobre afeto positivo ($\beta=0,13$) e negativo ($\beta=0,28$).

Esses resultados sugerem que treinadores que apresentam maiores níveis de PO, se envolvendo de forma controlada, apresentam comportamentos desadaptativos, como assumir uma tarefa de maneira mais rígida e diminuir foco da atividade como um todo, e, consequentemente, estimulando sentimento de frustração e tristeza, como também a falta de prazer, promovendo, assim, o afeto negativo (Fredrickson & Branigan, 2005; Moen et al., 2018; Vallerand et al., 2003). Enquanto na relação estabelecida com base na PH, o treinador tende a desenvolver o seu trabalho com flexibilidade, conseguindo, dessa forma, vivenciar e experienciar as atividades, ou seja, o trabalho ocupa um espaço significativo nas identidades dos treinadores, estimulando resultados adaptativos (e.g. engajamento). Ao não criar conflitos entre outras esferas de sua vida e a atividade profissional, o indivíduo promove sentimentos relacionados ao afeto positivo, como realização pessoal, além de diminuir a probabilidade de experiência de afeto negativo (Moen et al., 2018; Schellenberg et al., 2013; Vallerand et al., 2010).

Na pesquisa de Appu e Sia (2017), que teve como objetivo verificar as associações entre paixão harmoniosa e autoeficácia apresentadas por profissionais de diferentes áreas de atuação, os resultados indicaram uma correlação positiva moderada ($r=0,29$). Na mesma direção, Serrano-Fernández et al. (2018), buscaram estimar a associação das duas dimensões da paixão com a autoeficácia, apresentando os resultados: paixão harmoniosa e autoeficácia com correlação positiva moderada ($r=0,28$) e associação nula entre PO e autoeficácia ($r=0,07$). A reunião destes resultados evidencia a relevância do envolvimento harmonioso com o trabalho por parte do treinador esportivo, haja vista potenciais implicações nas relações com os membros da equipe, na atuação profissional autônoma e flexível. Assim, o treinador cria um ambiente de suporte e aprendizagem, fazendo com que os atletas se sintam seguros, confiantes e encorajados; consequentemente, potencialmente promotor de afeto positivo e habilidades socioemocionais (e.g. liderança e autoestima) (Carpentier & Mageau, 2016; Kim et al., 2019; Lafrenière et al., 2008; Philippe et al., 2010).

Na mesma direção, a literatura tem demonstrado os efeitos dos diferentes tipos de envolvimento com as atividades (harmonioso e obsessivo) sobre a percepção de autoeficácia em contextos como o educacional (Peixoto et al., 2021), os quais evidenciam o papel promotor da PH no desenvolvimento da autoeficácia. Embora não específicos do contexto esportivo, tais resultados corroboram os achados da presente pesquisa e sugerem que treinadores

que apresentam maiores níveis de PH tendem a melhor identificar seus pontos fortes e limitações profissionais. Adicionalmente, quando o treinador consegue perceber seus potenciais, pode auxiliar os membros da sua equipe com o desenvolvimento de habilidades. Nesse sentido, ao desenvolver a atividade com PH, o treinador facilita os relacionamentos positivos e desenvolvimento de capacidades, fazendo, portanto, com que este perceba a sua eficácia no trabalho (Appu & Sia, 2017; Kim et al., 2019; Lafrenière et al., 2011).

Por outro lado, a PO também está relacionada com autoeficácia, visto que o treinador tende a estabelecer uma posição rígida em relação aos seus atletas, a fim de manter o desempenho dos membros da equipe, fornecendo feedback para corrigir as falhas e promover pontos fortes. Contudo, nesse tipo de relação, os atletas tendem a desenvolver emoções negativas (tais como frustração, desânimo e tristeza). O que também corrobora os achados da presente pesquisa, que sugerem um efeito positivo da PO sobre a autoeficácia e o afeto negativo (Lafrenière et al., 2008; Philippe et al., 2010; Vallerand et al., 2003).

Por fim, ao propor um modelo integrativo entre paixão, afetos e autoeficácia ocupacional, a presente pesquisa evidenciou o papel mediador do afeto positivo na relação entre PH e autoeficácia do treinador, sugerindo que a inserção do afeto positivo no modelo modificou parcialmente o efeito da PH sobre autoeficácia. Tais resultados ilustram a complexidade do envolvimento do treinador com sua atividade profissional e seus desfechos sobre a percepção de autoeficácia, sugerindo que este desfecho deve ser explicado pela interação de diferentes fatores (Costa et al., 2012; Haan et al., 2016; Owoeye et al., 2020).

Considerando que autoeficácia ocupacional corresponde à capacidade de reunir recursos cognitivos, motivacionais e comportamentais necessários para a realização de tarefas e cumprimento de objetivos profissionais (Rigotti et al., 2008), estando associada a diferentes resultados positivos como satisfação profissional (Salvador & Ambiel, 2019) e afetos positivos (Damásio et al., 2014), os resultados da presente pesquisa trazem informações relevantes para o desenvolvimento de intervenções que objetivem o engajamento saudável dos treinadores com as atividades profissionais (ex. relações com atletas, administração de atividades de treinamentos e jogos), como curso de formação de treinadores e a própria formação em educação física e esporte, pois ao enfatizar a relação harmoniosa com a atividade profissional, associada a vivência de afetos positivos durante a realização destas atividades, contribuirá para o investimento de esforços e a persistência em alcançar as metas profissionais, bem como a vivência de emoções positivas no contexto laboral. O que levaria esses profissionais a maior nível de percepção de autoeficácia profissional.

Nesta direção, também se justificam os esforços para que os treinadores estabeleçam baixos níveis de PO

com a atividade profissional, uma vez que esse tipo de engajamento com o trabalho mostrou-se positivamente associado a experiência de afetos negativos durante a sua realização e ausência de associação com autoeficácia ocupacional. Esses achados encontram-se em consonância com a literatura especializada que demonstra que, embora a PO promova envolvimento com a atividade e até mesmo resultados de curto prazo, as experiências das emoções negativas associadas a esse tipo de envolvimento com o trabalho promovem prejuízos a longo prazo às relações profissionais, à satisfação com o trabalho, maiores taxas de intenção de abandono do trabalho, bem como prejuízos em outras esferas da vida como contexto familiar (Vallerand & Houliort, 2019). Nessa direção, pesquisas atuais (Gilet et al., 2022) buscaram avaliar as consequências dos perfis de envolvimento com atividade profissional e apontam para os benefícios relacionais (conflito família-trabalho e satisfação com a vida familiar) e comportamentais (comportamentos de trabalho contraproducentes) vivenciados por profissionais que apresentam níveis elevados de PH associados a baixos níveis de PO.

Considerações finais

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar o papel preditivo da paixão sobre os afetos experienciados por treinadores esportivos no cotidiano (positivos e negativos) e autoeficácia ocupacional. Os resultados obtidos corroboram com a proposta do modelo dualístico da paixão, indicando a PH como facilitador dos afetos

positivo e protetiva dos afetos negativos, também confirmam o papel mediador do afeto positivo na relação da PH e autoeficácia ocupacional do treinador. Destaca-se a potencialidade de aplicações práticas desses resultados à formação de treinadores esportivos no Brasil, haja vista que neste contexto os profissionais se deparam cotidianamente com a competitividade exacerbada e cobranças de treinamento exaustivos de suas equipes para fazer frente aos desafios das respectivas modalidades esportivas. Esse contexto pode se caracterizar como um ambiente profissional promotor de envolvimento obsessivo com o trabalho e, portanto, prejudicial a bem-estar psicológico desses profissionais.

No entanto, é importante considerar as limitações da presente pesquisa como o fato de empregar um desenho metodológico transversal, assim termos como “predição” ou “efeito” não podem ser confundidos com relação de causa e efeito entre as variáveis. Destaca-se, também, o fato de a pesquisa contar com uma amostra não probabilística, acessada por meio de formulário on-line e, portanto, passível de influência de vieses de resposta. Nesse sentido, sugere-se que em futuras pesquisas sejam realizadas coletas presenciais. Recomenda-se, também, a aplicação do modelo investigado em novos estudos controlando vieses de resposta, considerando a potencial influência de vieses de resposta como desejabilidade social e aquiescência nos escores estimados via instrumentos de autorrelato. Adicionalmente, sugere-se que futuros estudos avaliem como outras variáveis, tais como, nível competitivo e categoria treinada, podem influenciar as relações entre os construtos.

Referências

- Appu, A. V., & Sia, S. K. (2017). Creativity at workplace: role of self-efficacy and harmonious passion. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 17(3- 4), 205-219. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2017.087112>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brito, M. R. F. & Souza, L. F. N. I. (2015). Autoeficácia na solução de problemas matemáticos e variáveis relacionadas. *Temas em Psicologia*, 23(1), 29-47.
- Carpentier, J., & Mageau, G. A. (2016). Predicting sport experience during training: The role of change-oriented feedback in athletes' motivation, self-confidence and needs satisfaction fluctuations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 38(1), 45-58. <https://doi.org/10.1123/jsep.2015-0210>
- Clore, G.L. (1994) Why emotions are felt. In: P. Ekman, & R. Davidson (Eds.). *The nature of emotion: Fundamental questions*. Oxford University Press; New York, (pp. 103-111).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, V. T., Ferreira, R. M., Penna, E. M., Samulski, D. M., & Moraes, L. C. C. A. (2012). Comparação dos níveis de estresse, recuperação e burnout em treinadores de futsal e futebol brasileiros através do RESTQ-COACH. *Motricidade*, 8(2), 937-945.

- Curran, T., Hill, A.P., Appleton, P.R., Vallerand, R.J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes, *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Damásio, B. F., de Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational self-efficacy scale-short form (OSS-SF). Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychological Association*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313–332. <https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Freitas, C. P. P., Silva, C. S. C. D., Damásio, B. F., Koller, S. H., & Teixeira, M. A. P. (2016). Impact of job-related well-being on the relationship of self-efficacy with burnout. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26, 45-52.
- Galdino, M., Wicker, P. & Soebbing, B. P. (2021). Gambling with leadership succession in Brazilian football: head coach turnovers and team performance. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 11(3), 245–264. <https://doi.org/10.1108/SBM-06-2020-0059>
- Giacomini, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Apresentação de trabalho]. Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.). *Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia*. SIP.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Schellenberg, B., Bonnaventure, J. A., Becker, M., Brault, S., ... & Sandrin, E. (2022). On the role of harmonious and obsessive passion in work and family outcomes: A test of the quadripartite approach. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03442-y>
- Haan, E., Grant, A. M., Burger, Y., & Eriksson, P. O. (2016). A large-scale study of executive and workplace coaching: The relative contributions of relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(3), 189-207. <https://doi.org/10.1037/cpb0000058>
- Kenttä, G., Olusoga, P. & Bentzen, M. (2020). Coaches: health, well-Being, and burnout. In D. Hackfort & R. Schinke (Eds.), *The Routledge international encyclopedia of sport and exercise psychology* (1st ed., pp. 154–165). Routledge.
- Kim, I., Lee, K., & Kang, S. (2019). The relationship between passion for coaching and the coaches' interpersonal behaviors: The mediating role of coaches' perception of the relationship quality with athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(4), 463-470. <https://doi.org/10.1177/1747954119853104>
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., & Lorimer, R. (2008). Passion in sport: On the quality of the coach–athlete relationship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(5), 541-560. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.5.541>
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Report Number.
- Moen, F., Bentzen, M., & Myhre, K. (2018). The role of passion and affect in enhancing the understanding of coach burnout. *International Journal of Coaching Science*, 12(1), 03-34.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus user's guide* (7th ed.). Muthén & Muthén.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus: Statistical analysis with latent variables, user's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Norris, L. A., Didymus, F. F. & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93–112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>

- Nunes, L. K. O., Lemos, D. C. L., Ribas, R. C., Behar, C. B., & Santos, P. P. P. (2019). Análise psicométrica da PANAS no Brasil. *Ciências Psicológicas*, 13(1), 45-55. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1808>
- Owoeye, O. B., McKay, C. D., Räisänen, A. M., Hubkarao, T., Palacios-Derflingher, L., & Emery, C. A. (2020). Psycho-social factors and the effects of a structured injury prevention workshop on coaches' self-efficacy to implement the 11+ exercise program. *International Journal of Exercise Science*, 13(5), 1459-1475.
- Parastatidou, I. S., Doganis, G., Theodorakis, Y., & Vlachopoulos, S. P. (2012). Exercising with passion: Initial validation of the Passion Scale in exercise. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 16(2), 119–134. <http://doi.org/10.1080/1091367X.2012.657561>
- Pereira, M. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho em amostras brasileiras. *Psico-USF*, 23(1), 151-162. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230113>
- Perondi, D., Galatti, L. R., Culver, D., Seguin, C., Franchini, E. & Albuquerque, M. R. (2022). From prohibition to excellence: a retrospective study about learning situation of expert Brazilian women judo coaches. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial Arts Anthropology*, 22(2), 1–13. <https://doi.org/10.14589/ido.22.2.1>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 917-932. <https://doi.org/10.1037/a0018017>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: relações com variáveis de carreira. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 256-263. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16853.05>
- Schellenberg, B. J., Gaudreau, P., & Crocker, P. R. (2013). Passion and coping: Relationships with changes in burnout and goal attainment in collegiate volleyball players. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35(3), 270-280. <https://doi.org/10.1123/jsep.35.3.270>
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. <https://doi.org/10.1080/135943292440001>
- Serrano-Fernández, M.-J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2019). Estudio correlacional-predictivo de las variables antecedentes de la pasión por el trabajo. *Annals of Psychology*, 35(3), 490-495. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.331091>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PloS one*, 15(4), e0231474. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>.
- Tabachnick, G. B., & Fidell, L. S. (2019). Principal components and factor analysis. In: G. B. Tabachnick, & L. S. Fidell, (Eds), *Using multivariate statistics* (pp. 476-527). Pearson.
- Tavares, M. A., Fonseca, S., Lopes, A., Galatti, L. R. & Reverdito, R. S. (2021). Relação treinador-atleta e a experiência positiva de jovens no esporte extracurricular. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 21(1), 146–161. <https://doi.org/10.6018/cpd.428691>
- Trevelin, F., & Alves, C. (2018). Psicologia do esporte: revisão de literatura sobre as relações entre emoções e o desempenho do atleta. *Psicologia Revista*, 27, 545-562. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2018v27i3p545-562>.
- Uphill, M. A., McCarthy, P. J. & Jones, M. V. (2009). Getting a grip on emotion regulation in sport. In *Advances in applied sport psychology: a review* (pp. 162–194). Routledge.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (Eds.). (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756- 767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>

- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Watson D, Wiese D, Vaidya J, Tellegen A. (1999) The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 820–838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.5.820>.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>.

Recebido: 25/05/2021
1ª reformulação: 08/05/2022
Aceito: 11/10/2022

Sobre os autores:

Tatiana Cristina Henrique Vieira é profissional de educação física (EEFE-USP), mestranda em Psicologia do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco. Membro do Núcleo de Estudo e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício (NuEPPEE).
<http://lattes.cnpq.br/6264012470649502>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0095-0810>
E-mail: tatiana.vieira6@gmail.com

Amanda Rizzieri Romano é psicóloga (USF), doutoranda em Psicologia do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco. Membro do Núcleo de Estudo e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício (NuEPPEE).
<http://lattes.cnpq.br/7855065016469846>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5404-6018>
E-mail: amandarizzieromano@gmail.com

Maynara Priscila Pereira da Silva é psicóloga (UNIP), doutoranda em Psicologia do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco. Membro do Núcleo de Estudo e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício (NuEPPEE).
<http://lattes.cnpq.br/2101004737875827>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4027-8985>
E-mail: maynaraprisilap@gmail.com

Daniele de Campos é psicóloga (UNISO), doutoranda em Psicologia do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco. Membro do Núcleo de Estudo e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício (NuEPPEE).
<http://lattes.cnpq.br/8927213676074501>;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6604-6883>
E-mail: dccampos07@gmail.com

Evandro Morais Peixoto é docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Psicólogo (UPM), mestre e doutor em Psicologia (PUC-Campinas), com estágio doutoral desenvolvido na Université du Québec à Trois-Rivières. Coordenador do Núcleo de Estudo e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício (NuEPPEE).
<http://lattes.cnpq.br/1872961522740682>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1007-3433>
E-mail: epeixoto_6@hotmail.com,

Marcus Vinicius Silva (In memoriam) era graduado em psicologia pelo Centro Universitário de Itajubá e mestrando do programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia pela Universidade São Francisco – USF. Era membro do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício – NuEPPEE.

