

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE EDUCAÇÃO FÍSICA
CURSO DE BACHARELADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA

FELIPE MAIA DAL MORO

**LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO: COMPARAÇÃO ENTRE AS
PERSPECTIVAS DOS TREINADORES DE FUTSAL DE CURITIBA.**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURITIBA

2017

FELIPE MAIA DAL MORO

**LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO: COMPARAÇÃO ENTRE AS
PERSPECTIVAS DOS TREINADORES DE FUTSAL DE CURITIBA.**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à disciplina de TCC2 do Curso de Bacharelado em Educação Física do Departamento Acadêmico de Educação Física - DAEFI da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para a aprovação da mesma.

Orientador: Prof. Marcio José Kerkoski, Dr.

CURITIBA

2017



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal
do Paraná
Câmpus Curitiba
Diretoria de Graduação e Educação
Profissional
Departamento de Educação Física
Bacharelado em Educação Física



TERMO DE APROVAÇÃO

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO: COMPARAÇÃO ENTRE AS PERSPECTIVAS DOS TREINADORES DE FUTSAL DE CURITIBA

Por

FELIPE MAIA DAL MORO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi apresentado em 25 de outubro de 2017 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharelado em Educação Física. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho **aprovado**.

Prof. Dr. Marcio Jose Kerkoski
Orientador

Prof. Dr. Dalton Arnaldo Nascimento
Membro titular

Prof. Dr. Carlos Alberto Afonso
Membro titular

* O Termo de Aprovação assinado encontra-se na coordenação do curso.

RESUMO

DAL MORO, Felipe. Maia. **Liderança e motivação: comparação entre as perspectivas dos treinadores de futsal de Curitiba.** 2017. 74f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Curso de Bacharelado em Educação Física. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

A liderança é a capacidade de influenciar pessoas para o alcance das metas, sendo essa liderança atribuída por meio de um alto cargo na organização ou emergência informal dentro da estrutura (Robbins, 2007). No esporte, Samulski (2009) revela a importância de se estudar aspectos de liderança visto que é um item relevante para o rendimento no esporte. A maioria dos estudos em liderança concentra-se em analisar as percepções dos atletas acerca de seus treinadores (LOPES et al, 2004; ROCHA e CAVALLI, 2006; DIGNAMI, 2007; ARDUA e MÁRQUEZ, 2007; POLETTINI, 2009; ALBA et al, 2010; BRANDÃO e CARCHAN, 2010; LESSA et al, 2013; CORREA, 2015) deixando muitas vezes de lado a perspectiva do treinador em relação ao tema. O objetivo geral foi comparar as percepções dos treinadores de futsal de diferentes categorias (sub9 e sub 15) em relação a liderança e motivação. O estudo foi realizado com oito treinadores de futsal dos clubes que participaram de um grande torneio na cidade de Curitiba da modalidade de Futsal no ano de 2017 das categorias sub 9 (quatro treinadores) e sub15 (quatro treinadores). O estudo possuiu duas abordagens, quantitativa e qualitativa. Na abordagem quantitativa, foi aplicado aos treinadores o questionário "Revised Leadership Scale for Sport " (RLSS), desenvolvido e validado por Zhang et al. (1997) após um processo de revisão da "Leadership Scale for Sports" (LSS), desenvolvida por Chelladurai e Saleh (1980). Na língua portuguesa, a validação da "Escala de Liderança Revisada para o Esporte (ELRE)" foi realizada por Samulski, Lopes e Costa (2006), os dados foram analisados de forma descritiva (média e desvio padrão) para dados contínuos. O questionário foi aplicado na versão auto percepção do treinador. Para satisfazer as exigências da abordagem qualitativa foi aplicado o instrumento da entrevista e a análise foi realizada através da análise de conteúdo, potenciais representações foram identificadas e codificadas. Na análise quantitativa, utilizando os resultados dos questionários, conclui-se que existem mais divergências do que semelhanças entre os treinadores das duas categorias corroborando com a hipótese inicial estabelecida. Na análise qualitativa, utilizando as entrevistas, conclui-se que existem mais semelhanças do que divergências entre as percepções dos treinadores de futsal de diferentes categorias em relação a liderança e motivação, contrariando a hipótese inicial estabelecida. Contudo, quando analisado somente as dimensões referentes a liderança e motivação, constatou-se que existem mais diferenças do que semelhanças entre os treinadores de futsal das categorias sub9 e sub15.

Palavras-chave: Liderança. Motivação. Treinadores. Futsal.

ABSTRACT

DAL MORO, Felipe. Maia. Leadership and motivation: comparison between the perspectives of futsal coaches in Curitiba. 2017. 74f. Work Completion of course (Graduation). B.Sc. in Physical Education. Federal Technological University of Paraná, Curitiba, 2017.

Leadership is the ability to influence people for the achievement of the goals, being this leadership allocated by means of a high position in the organization or informal emergency within the structure (Robbins, 2007). In the sport, Samulski (2009) demonstrates the importance of studying aspects of leadership as it is a relevant item for the yield in sport. The majority of studies on leadership focuses on analyzing the perceptions of athletes about their coaches (LOPES et al, 2004; ROCHA AND CAVALLI, 2006; DIGNAMI, 2007; ARDUA and MÁRQUEZ, 2007; Polettini, 2009; ALBA et al, 2010; Brandão and CARCHAN, 2010; Lessa et al, 2013; CORREA, 2015) leaving many times aside the prospect of coach in relation to the subject. The general objective was to compare the perceptions of futsal coaches in different categories (sub9 and sub 15) in relation to leadership and motivation. The study was conducted with eight-side futsal coaches of the clubs that participated in a great tournament in the city of Curitiba in the modality of Futsal in the year 2017 the categories sub 9 (four trainers) and sub15 (four trainers). The study has two approaches, quantitative and qualitative analysis. In the quantitative approach was applied to relocation the questionnaire "Revised Leadership Scale for Sport " (RLSS), developed and validated by Zhang et al. (1997) after a review process of the "Leadership Scale for Sports" (LSS), developed by Chelladurai and Saleh (1980). In the Portuguese language, the validation of the "Scale of revised leadership for the Sport (ELRE)" was performed by Samulski, Lopes and Costa (2006), the data were analyzed descriptively (mean and standard deviation) for continuous data. The questionnaire was applied in self-perception of coach. To meet the requirements of the qualitative approach was applied to the instrument of the interview and the analysis was performed by means of content analysis, potential representatives were identified and coded. In the quantitative analysis, using the results of the questionnaires, we conclude that there are more differences than similarities between the coaches of the two categories in line with the initial hypothesis established. In the qualitative analysis, using the interviews, it was concluded that there are more similarities than differences between the perceptions of futsal coaches in different categories in relation to leadership and motivation, contrary to the initial hypothesis established. However, when analyzed only the dimensions related to leadership and motivation, it was found that there are more differences than similarities between the coaches of futsal in categories Sub9 and Sub15.

Keywords: Leadership. Motivation. Coach. Futsal.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - OBJETIVOS DO FUTSAL NA INFÂNCIA	24
QUADRO 2 - CATEGORIAS DO FUTSAL	25
QUADRO 3 - DIMENSÕES DA ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE.....	28
QUADRO 4 - AGRUPAMENTO DAS QUESTÕES RETIRADAS DO QUESTIONÁRIO ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE RELATIVAS A DIMENSÃO TREINO-INSTRUÇÃO.....	29
QUADRO 5 - AGRUPAMENTO DAS QUESTÕES RETIRADAS DO QUESTIONÁRIO ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE RELATIVAS A DIMENSÃO SUPORTE SOCIAL	29
QUADRO 6 - AGRUPAMENTO DAS QUESTÕES RETIRADAS DO QUESTIONÁRIO ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE RELATIVAS A DIMENSÃO REFORÇO POSITIVO.....	29
QUADRO 7 - AGRUPAMENTO DAS QUESTÕES RETIRADAS DO QUESTIONÁRIO ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE RELATIVAS A DIMENSÃO CONSIDERAÇÃO SITUACIONAL.....	30
QUADRO 8 - AGRUPAMENTO DAS QUESTÕES RETIRADAS DO QUESTIONÁRIO ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE RELATIVAS A DIMENSÃO COMPORTAMENTO DEMOCRÁTICO	30
QUADRO 9 - AGRUPAMENTO DAS QUESTÕES RETIRADAS DO QUESTIONÁRIO ESCALA DE LIDERANÇA REVISADA PARA O ESPORTE RELATIVAS A DIMENSÃO COMPORTAMENTO AUTOCRÁTICO	30
QUADRO 10 - PALAVRAS-CHAVES DE ACORDO COM AS CATEGORIAS PARA ANÁLISE DE CONTEÚDO.....	34
QUADRO 11 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 9 SOBRE A METODOLOGIA DE ENSINO.....	40
QUADRO 12 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 9 SOBRE A COMUNICAÇÃO	41
QUADRO 13 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 9 SOBRE RELACIONAMENTO MAIS PRÓXIMO E INFORMAL COM OS ATLETAS.....	41
QUADRO 14 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 9 SOBRE CRÉDITOS E CRÍTICAS EXCESSIVA NO DESEMPENHO	43

QUADRO 15 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 9 SOBRE DISPARIDADE NO NÍVEL DE HABILIDADE ENTRE OS ATLETAS DE UMA EQUIPE	44
QUADRO 16 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 9 SOBRE OS COMPORTAMENTOS DEMOCRÁTICOS E AUTOCRÁTICOS DO TREINADOR	45
QUADRO 17 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE A METODOLOGIA DE ENSINO	46
QUADRO 18 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE A COMUNICAÇÃO	46
QUADRO 19 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE RELACIONAMENTO MAIS PRÓXIMO E INFORMAL COM OS ATLETAS	47
QUADRO 20 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE OS INSTRUMENTOS DE MOTIVAÇÃO	48
QUADRO 21 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE OS INSTRUMENTOS DE MOTIVAÇÃO	48
QUADRO 22 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE CRÉDITOS E CRÍTICAS EXCESSIVA NO DESEMPENHO	50
QUADRO 23 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE DISPARIDADE NO NÍVEL DE HABILIDADE ENTRE OS ATLETAS DE UMA EQUIPE	50
QUADRO 24 - RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB 15 SOBRE OS COMPORTAMENTOS DEMOCRÁTICOS E AUTOCRÁTICOS DO TREINADOR.....	52

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - ANÁLISE DESCRITIVA DAS RESPOSTAS DOS TREINADORES DAS CATEGORIAS SUB 9 E SUB 15 DAS DIMENSÕES DA ELRE VERSÃO AUTO PERCEPÇÃO	36
TABELA 2 - ANÁLISE DESCRITIVA DAS RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB9 DAS DIMENSÕES DA ELRE VERSÃO AUTO PERCEPÇÃO .	37
TABELA 3 - ANÁLISE DESCRITIVA DAS RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB15 DAS DIMENSÕES DA ELRE VERSÃO AUTO PERCEPÇÃO	37
TABELA 4 - ANÁLISE DESCRITIVA DA COMPARAÇÃO DAS RESPOSTAS DOS TREINADORES DA CATEGORIA SUB9 E SUB 15 DAS DIMENSÕES DA ELRE VERSÃO AUTO PERCEPÇÃO	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.2 PROBLEMA.....	10
1.3 HIPÓTESES DE ESTUDO.....	10
1.4 OBJETIVO GERAL.....	11
1.4.1 Objetivos Específicos	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 PSICOLOGIA ESPORTIVA	12
2.2 LIDERANÇA NO ESPORTE.....	14
2.3 ESTILOS DE LIDERANÇA	15
2.4 MOTIVAÇÃO NO ESPORTE	17
2.5 TREINADORES.....	19
2.6 FUTSAL	22
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	26
3.1 TIPO DE ESTUDO	26
3.2 AMOSTRA.....	26
3.3.1 Critérios de Inclusão.....	27
3.3.2 Critérios de Exclusão	27
3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS	27
3.5 VARIÁVEIS DE ESTUDO	32
3.5.1 Variável Dependente.....	32
3.5.2 Variável Independente	32
3.5.3 Variável Interveniente.....	33
3.6 RISCOS E BENEFÍCIOS	33
3.7 ANÁLISE DOS DADOS.....	33
4 RESULTADOS	36
4.1 ANÁLISE DESCRITIVA PARA A COMPARAÇÃO ENTRE OS VALORES OBTIDOS ENTRE OS TREINADORES DAS CATEGORIAS SUB 9 E SUB 15.....	36
4.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DA ENTREVISTA DOS TREINADORES SUB 9	39
4.2.1 Análise das Respostas das Entrevistas dos Treinadores da Categoria Sub 15	45
4.3 ANÁLISE DA COMPARAÇÃO DAS RESPOSTAS SOBRE METODOLOGIA DE ENSINO DO ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	52
4.3.1 Análise da Comparação das Respostas Sobre Relacionamento Mais Próximo e Informal com os Atletas do Roteiro de Entrevista.....	53
4.3.2 Análise da Comparação das Respostas Sobre os Instrumentos de Motivação e Crédito e Crítica Excessiva no Desempenho do Roteiro de Entrevista.....	54
4.3.3 Análise da Comparação das Respostas Sobre Disparidade no Nível de Habilidade entre os Atletas de uma Equipe do Roteiro de Entrevista.....	55
4.3.4 Análise da Comparação das Respostas sobre Comportamentos Democráticos e Autocráticos do Treinador do Roteiro de Entrevista.....	56
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICES	66
ANEXOS	71

1 INTRODUÇÃO

A liderança é a capacidade de influenciar pessoas para o alcance das metas, sendo essa liderança atribuída por meio de um alto cargo na organização ou emergência informal dentro da estrutura (ROBBINS, 2007). George Terry (1960) e Brandão (2002) afirmam que a liderança é o ato de influenciar pessoas e, voluntariamente, empenha-las aos objetivos comuns ao grupo. Em outras palavras, a liderança é a arte de gerenciar pessoas, cativando seguidores e inspirando, de forma positiva, mentalidades e comportamentos.

Deste modo, pode-se observar que a liderança abrange uma variedade de áreas no contexto social, econômico, afetivo, esportivo, entre outras. No que se refere ao prisma esportivo, Samulski (2009) revela a importância de estudar os aspectos de liderança, visto que é um item relevante para o rendimento no esporte. Simões et al. (2006) ressalta que a liderança é um dos aspectos que mais tem influência no esporte voltado para o alto rendimento.

Juntamente com a liderança, a motivação também é um dos suportes importantes para o treinador. Samulski (2009), afirma que a motivação é um dos elementos mais interessantes e complexos nos processos de liderança. Weinberg e Gould (2008) ressaltam que a motivação é uma variável-chave na aprendizagem e no desempenho esportivo.

Desta forma, estudar a liderança e motivação é também estudar o treinador enquanto ator central de todo o processo de treino desportivo (SERPA, 2002). Carravetta (2001) ressalta que o treinador é o especialista mais próximo dos atletas e exerce influência no comportamento dos mesmos, sendo por vezes técnico, educador, conselheiro, estrategista e líder. Zilles (1999), por sua vez, afirma que o treinador deve ser o grande líder e disciplinador da equipe, para poder comandar de forma correta os seus jogadores durante os treinos e jogos. O treinador, sendo um líder de fato, é peça primordial na vida de qualquer atleta e normalmente tem a responsabilidade de preparar psicologicamente os seus atletas, otimizando componentes como a liderança, a comunicação e a motivação dos seus atletas (TEQUES, 2009).

Segundo Becker Júnior (2002), existe uma escassez muito grande de estudos e pesquisas relacionados à liderança e motivação de treinadores nas mais diversas modalidades esportivas. A maioria dos estudos concentra-se em analisar as

percepções dos atletas em relação aos seus treinadores (LOPES et al., 2004; ROCHA e CAVALLI, 2006; DIGNAMI, 2007; ARDUA e MÁRQUEZ, 2007; POLETTINI, 2009; ALBA et al., 2010; BRANDÃO e CARCHAN, 2010; LESSA et al., 2013; CORREA, 2015), deixando muitas vezes de lado a perspectiva do treinador em relação ao tema.

Dentro deste contexto, no futsal não é diferente, a maioria dos estudos estão focalizados nos aspectos táticos, técnicos e físicos da modalidade (COSTA, 1999, 2003; NAVARRO et al, 2010; GAYARDO et al, 2012; FUKUDO et al 2013; GRECO et al, 2014; CAREGNATO et al, 2015; MULLER et al, 2016). Sendo assim, esse presente estudo pretende estimular a auto percepção de treinadores de diferentes categorias do futsal sobre a liderança e motivação e despertar para o pensamento crítico do assunto para melhorar e evoluir o entendimento acerca do tema no contexto esportivo.

O presente estudo tem como objetivo analisar e comparar as percepções dos treinadores de futsal, de diferentes categorias, em relação a liderança e motivação, destacando as diferenças e semelhanças entre as suas perspectivas.

1.2 PROBLEMA

Quais são as diferenças e semelhanças entre as percepções dos treinadores de futsal de diferentes categorias em relação a liderança e motivação?

1.3 HIPÓTESES DE ESTUDO

A hipótese, segundo Tuckman (2005), é uma expectativa sobre acontecimentos, baseada nas generalizações de uma relação que assume como total, entre determinadas variáveis. Desta forma a hipótese estabelecida é que ocorram mais diferenças do que semelhanças entre a percepção dos treinadores de futsal de diferentes categorias em relação a liderança e motivação.

1.4 OBJETIVO GERAL

Comparar as percepções dos treinadores de futsal de diferentes categorias (sub9 e sub 15) em relação a liderança e motivação.

1.4.1 Objetivos Específicos

Compreender quais são as percepções dos treinadores de futsal da categoria sub 9 em relação a liderança e motivação.

Compreender quais são as percepções dos treinadores de futsal da categoria sub 15 em relação a liderança e motivação.

Analisar o perfil de liderança dos treinadores de futsal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PSICOLOGIA ESPORTIVA

Para Weinberg e Gould (2001, p. 28), “a Psicologia do Esporte e do Exercício é um estudo científico de pessoas e seus comportamentos em atividades esportivas e atividades físicas”. Dentre as suas várias funções, cabe a psicologia do esporte a aplicação e comprovação de teorias e métodos na prática do desporto (SAMUSLKI, 2002). Machado (2006), ressalta a importância da aplicação da Psicologia do Esporte junto ao atleta, visto que são grandes os problemas ao seu redor, advindos da prática esportiva, com as quais é possível que a psicologia esportiva adentre e contribua para o desenvolvimento do atleta.

"Dar aos atletas respaldo psicológico é tão importante quanto lhes fornecer uma alimentação balanceada, programada por nutricionistas. Afinal, o corpo físico e o mental são as duas faces de uma mesma unidade e merecem a igual atenção" (BECKER JR, 1998, p.45).

Samulski (2002) ressalta que a psicologia do esporte abrange diversas áreas, tais como: Esporte de Rendimento, Esporte Escolar, Esporte Recreativo e Prevenção, Saúde e Reabilitação.

Serpa (2002) afirma que com o desenvolvimento da psicologia do esporte, também tem evoluído o estudo do treinador enquanto ator central de todo o processo de treino desportivo. Samulski (2002), afirma que professores de Educação Física e treinadores esportivos, além de transmitir seus conhecimentos e habilidades técnicas esportivas, necessitam de compreensão acerca das capacidades psicológicas específicas para, assim, entender melhor o comportamento humano dentro do meio esportivo.

Em um estudo realizado por Coimbra et al. (2009), verificou-se a perspectivas de 323 atletas e 59 treinadores de diversas modalidades esportivas a respeito do papel da psicologia do esporte para treinadores e atletas, sendo constatado que 90,8% dos atletas consideraram importante, ou muito importante, o aspecto psicológico

na preparação do atleta. Estes números aumentam para 96,6% quando analisados do ponto de vista dos treinadores. Dentro deste mesmo estudo, foi relatado que apenas 17,2 % dos treinadores consideram que possuem conhecimento elevado ou muito elevado a respeito dos aspectos psicológicos (COIMBRA et al., 2009).

Os resultados deste estudo corroboram com a pesquisa de Lopes et al. (2013), que verificou a percepção dos treinadores de diversas modalidades acerca do papel e nível de conhecimento de aspectos psicológicos no esporte. Neste estudo, todos os treinadores consideraram importante, ou muito importante, os aspectos psicológicos na preparação do atleta, porém, apenas 25% afirmaram possuir conhecimento elevado ou muito elevado nesta área (LOPES et al., 2013).

Cozac (2013), afirma que a maioria das pessoas que trabalham com o esporte reconhecem que a preparação psicológica é um fator muito relevante, porém, na prática essa área ainda é pouco valorizada. Rubio (1999) afirma que uma vez que a psicologia do esporte aborda temas muito relevantes para o esporte – tais quais liderança, motivação, dinâmica de grupo, agressão, violência, entre outros – tem se exigido cada vez mais estudos e aprimoramento dos profissionais que trabalham com o esporte.

Weinberg e Gould (2008) corroboram com essa afirmação, constatando que os profissionais que trabalham com o esporte devem integrar o conhecimento científico com a experiência profissional, a fim de que seja aprimorado o conhecimento da psicologia do esporte e do exercício em sua prática. Samulski (2009) considera de grande importância trabalhar o treinamento psicológico de atletas e treinadores, visto que os seus princípios metodológicos para a sua aplicação abordam variados assuntos de suma importância para o esporte, tais como confiança, disciplina, integração, iniciativa própria, dentre outros.

Weinberg e Gould (2008) afirmam que profissionais de Educação Física devem procurar aprimorar seus conhecimentos na área da psicologia educacional do esporte. Desta forma, podem se considerar “técnicos mentais”, uma vez que educam atletas e participantes de exercícios físicos sobre habilidades psicológicas e seu desenvolvimento.

Becker Jr (2002 apud Cozac 2013) considera que o treinamento esportivo, sendo visto como uma tarefa multidisciplinar que engloba várias ciências de conhecimentos, deve ser trabalhado em um ambiente de harmonia e confiança entre todos os profissionais da saúde que atuam no esporte.

2.2 LIDERANÇA NO ESPORTE.

Bowditch e Buono (2002, p. 254) definem a liderança "como um processo de influência, geralmente, de uma pessoa, através do qual um indivíduo ou grupo é orientado para o estabelecimento e atingimento de metas". Em concordância, Hunter (2004, p. 25) conceitua a liderança como "a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum".

"A responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder. E isso significa mais do que apenas ajuda-las a adquirir habilidades profissionais. Os melhores líderes ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação à vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais. Os líderes potencializam os liderados. E isso é muito importante, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização." (MAXVEL, p.96, 2008).

O conceito de liderança abrange diversas áreas, mas pode ser compreendido de maneira geral, sob a perspectiva etimológica e a organizacional. No sentido etimológico, o líder é o indivíduo que toma a frente do grupo para mostrar o caminho. Já sobre a perspectiva organizacional, a liderança é vista como uma função que deve ser exercida por uma pessoa que deve comandar um grupo mediante a orientações superiores e das finalidades da organização (CHELLADURAI, 2001 apud SAMULSKI, 2009).

Sob o ponto de vista esportivo, Samulski (2009) revela a importância de se estudar aspectos de liderança visto que é um item relevante para o rendimento no esporte. Neste pensamento, Weinberg e Gould (2008) afirmam que dentro do esporte existem várias dimensões acerca da liderança que devem ser estudadas, tais como tomada de decisão, motivação dos atletas, relações interpessoais, gerenciamento do grupo, entre outras.

Franco (2000) aponta que o treinador é o líder de sua equipe e, para tanto, deverá se portar como condutor e articulador das relações interpessoais entre os atletas de sua equipe. Em concordância, Weinberg e Gould (2008) apontam que treinadores bem-sucedidos devem assegurar o que o sucesso individual contribua para o sucesso do coletivo.

Luke (2001) afirma que o ideal para o líder seria utilizar um modelo de intervenção no qual possibilite que os atletas alcancem o seu potencial máximo, quer como executores da tarefa, quer no âmbito de modelos sociais, respeitando as normas e regras da competição leal. Simões et al. (1998), afirmam que os líderes bem-sucedidos são aqueles que proporcionam, com o seu comportamento ideológico de liderança, a conservação e realização dos objetivos das equipas produzindo efeitos significativos sobre a capacidade de rendimento e sobre o bem-estar psicológico dos seus atletas.

O entendimento do papel do líder é de extrema importância dentro do contexto esportivo, uma vez que o líder se mostra como norteador das expectativas e anseios produzidos em uma equipa esportiva. (COZAC, 2013). A justificativa para se estudar a liderança no esporte tem se desenvolvido a partir do pressuposto de que o comportamento do treinador/líder tem uma influência relevante, no que diz respeito à natureza negativa ou positiva, na produção do atleta e/ou no seu bem-estar psicológico (CARRON, 2005 apud COSTA et al., 2010).

2.3 ESTILOS DE LIDERANÇA

Historicamente existem inúmeros exemplos de grandes líderes que se tornaram referências dentro dos mais variados contextos na história mundial. Por exemplo, pode-se citar Madre Tereza de Calcutá, pela sua história de fé, que lhe rendeu inúmeros adeptos a sua causa, reconhecida no mundo todo pelos seus votos de obediência, pobreza e castidade, sendo premiada em 1979 com o prêmio Nobel da Paz pelos atos de bondade e dedicação as causas humanas. Nomes como Martin Luther King Jr, Mahatma Gandhi, Ernesto Rafael Guevara de La Serna (Che Guevara) são outros exemplos, dentre muitos, de líderes políticos que revolucionaram o mundo com seus ideais (COZAC, 2013).

Dentro do mundo esportivo não é diferente, pode-se citar Michael Jordan, considerado por muitos como o maior jogador de basquetebol de todos os tempos. Um exemplo de líder nato dentro das quadras, que influenciou e continua influenciando não somente os adeptos ao basquetebol, mas toda uma geração de esportistas (WEINBERG e GOULD, 2008).

Samulski (2009) afirma que existem dois tipos básicos, para a compreensão do processo de liderança: os líderes autocráticos e democráticos. Na liderança autocrática, o líder tem o poder exclusivo e absoluto na determinação dos objetivos a serem atingidos, descartando a participação do grupo nas decisões a serem tomadas, centralizando e controlando assim, todas as ações dos liderado (SAMULSKI, 2009).

Já na liderança democrática, é encorajado pelo líder a distribuição de responsabilidades e incorporação dos liderados nas decisões, com o intuito de estimular os processos interativos entre todos os membros de um grupo (SAMULSKI, 2009).

Sobre esses dois estilos de liderança, Weinberg e Gould (2008) afirmam que técnicos com estilo autocrático, são geralmente orientados à vitória e à tarefa, sendo firmemente estruturados. Já os técnicos com estilo democrático são normalmente centrados nos atletas, cooperativos e orientados aos relacionamentos.

Em um estudo realizado por Costa (2003), foi analisado o perfil de liderança atual e ideal de cinquenta treinadores de futsal de alto rendimento, e foi relatado que tanto para o perfil atual quanto para o ideal do líder, o comandante de uma equipe deve ser um indivíduo que possua um estilo de decisão democrático e que priorize um estilo de interação com os atletas de Treino-Instrução e Reforço Positivo, segundo a visão dos treinadores avaliados. A pesquisa também mostra que os treinadores, segundo a sua percepção, gostariam de ser menos autocráticos do que são atualmente.

Nascimento Jr. e Vieira (2012) realizaram um estudo referente à coesão de grupo e liderança do treinador, em função do nível competitivo das equipes a nível estadual e nacional. Foram analisados oito treinadores e foi constatado que os técnicos das equipes à nível nacional eram mais autocráticos, ao passo que os técnicos dos times estaduais eram mais democráticos. Estes resultados foram confirmados pelos relatos dos atletas de suas respectivas equipes, evidenciando a possibilidade de que quanto maior o nível competitivo da equipe e a pressão por vitórias, mais autocrático e voltado para a tarefa é o estilo de liderança do treinador.

Costa et al. (2010) chegaram a resultados semelhantes em uma pesquisa com técnicos do Campeonato Brasileiro de Futebol, observando que técnicos de equipes de alto rendimento apresentam estilo de liderança mais autocrático.

Samulski et al (2009) e Fontanetti (2015) em estudos a respeito do tipo de comportamento de liderança dos treinadores de futebol, relataram que os treinadores apresentam mais características autocráticas do que democráticas.

O fato é que os dois estilos de liderança apresentam bons resultados em determinadas situações, assim, não é possível estabelecer explicitamente que um estilo seja mais efetivo do que o outro (FIEDLER, 1969 apud SAMULSKI, 2002).

2.4 MOTIVAÇÃO NO ESPORTE

Segundo Samulski (1995), "a motivação é caracterizada como um processo ativo, intencional e dirigido a uma meta, o qual depende da interação de fatores pessoais (intrínsecos) e ambientais (extrínsecos)". A motivação também pode ser definida, de maneira sucinta, como a direção e a intensidade de nossos esforços (SAGE, 1977 apud SAMULSKI, 2002). Dentro desse pensamento, Weinberg e Gould (2008) afirmam que a direção do esforço se trata do fato de um indivíduo buscar se aproximar ou ser atraído por certas situações, e a intensidade do esforço refere-se à quantidade de esforço que um indivíduo coloca em determinada situação.

"A motivação é o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela) e, enfim, da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a atividade" (LIEURY e FENOUILLET, 2000).

Atkinson (1974) e McClelland (1961 apud Samulski, 2002) entendem a motivação para o rendimento como a resultante da interação de fatores pessoais e situacionais. Esses fatores podem ser fundamentados em cinco componentes: fatores de personalidade e motivos, fatores situacionais, tendências resultantes, reações emocionais e comportamento de rendimento.

Existem várias visões pessoais acerca da motivação, porém, a grande maioria dessas percepções se enquadram, conceitualmente, dentro de uma das três orientações gerais: orientação de motivação centrada no traço, orientação centrada na situação e orientação interacional. A visão centrada no traço ou no participante é aquela em que o comportamento motivado se dá principalmente em função das

características individuais, ou seja, os determinantes principais do comportamento motivado são todos focados no atleta. Já a visão centrada na situação, afirma que o nível de motivação é determinado principalmente pela situação em que o atleta se encontra no momento. Por fim, a visão interacional afirma que a motivação resulta da interação fatores individuais (personalidade, necessidades e interesses), e de fatores situacionais (estilo do técnico, competições) e é a mais recomendada para orientar a prática profissional (WEINBERG e GOULD, 2008).

Dentro desta visão interacional de motivação, Weinberg e Gould (2008) sugerem cinco observações, as quais são importantes e fornecem diretrizes satisfatórias para se trabalhar com a motivação. No primeiro passo, é necessário entender que os praticantes de atividades esportivas são motivados tanto por fatores individuais como situacionais. O segundo passo é o treinador compreender quais são os motivos dos seus atletas praticarem a modalidade. O terceiro passo aponta que o treinador deve estruturar as situações de maneira que atenda e satisfaça as necessidades dos seus atletas. Em quarto lugar, é de extrema importância que o treinador reconheça que desempenha um papel fundamental no ambiente motivacional. E por último, é importante que o treinador sempre esteja atento as mudanças de comportamentos indesejáveis dos atletas estando disposto a fazer mudanças no seu próprio comportamento caso seja necessário (WEINBERG e GOULD, 2008).

Samulski (2009) por sua vez, também aponta algumas diretrizes motivacionais para técnicos no esporte:

Ter sensibilidade para entender problemas de motivação no treinamento e nas competições;

Ser capaz de se motivar diante de situações difíceis e apresentar um modelo positivo para seus atletas;

Criar um clima positivo de treinamento e de competição;

Mostrar autoconfiança nas suas ações e escolhas e demonstrar confiança em seus atletas;

Promover a autonomia e auto responsabilidade de seus atletas;

Designar tarefas de responsabilidade para seus atletas, afim de que eles se sintam participantes do processo de treinamento;

Apresentar metas realistas e exigentes tanto no treinamento quanto na competição de acordo com as capacidades individuais de cada atleta;

- Estimular seus atletas a estabelecer, realizar e avaliar suas próprias metas;
- Não atribuir o sucesso esportivo à sua própria competência e nem o fracasso à incompetência dos seus atletas;
- Estimular seus atletas, fortalecendo-os positivamente em determinadas situações;
- Desenvolver a motivação para o rendimento e o sucesso em seus atletas;
- Evitar condições de motivações exageradas ponderando as melhores maneiras de motivar seus atletas de forma equilibrada.

2.5 TREINADORES.

Samulski e Greco (2004) afirmam que quanto mais efetiva a liderança for exercida pelo treinador sobre seu grupo, maior será a coesão grupal, de modo a possibilitar uma melhor distribuição e compreensão de tarefas e funções pré-estabelecidas. Desta forma, o treinador estará possibilitando a melhora da capacidade de superar obstáculos, fazendo com que o estabelecimento de objetivos comuns fique mais claro e fácil de serem aceitos e aplicados, ressaltando assim, a importância de se analisar as formas de liderança do treinador (SAMULSKI e GRECO, 2004).

Zilles (1999) afirma que o treinador deve ser o grande líder e disciplinador da equipe, para poder comandar de forma correta os seus jogadores durante os treinos e jogos. Concordando com as afirmações dos autores, Weinberg e Gould (2001) ressaltam que "técnicos que são bons líderes fornecem não apenas uma visão daquilo pelo que se luta, mas também a estrutura, a motivação e o apoio do dia-a-dia para transformar a visão em realidade".

Cozac (2013) afirma que o treinador exerce o papel não só coordenador técnico e tático, mas também assume o papel de educador e conselheiro. Cozac (2013), ainda, complementa essa ideia afirmando que "o jovem admira, odeia, ama e se espelha em seu treinador assim como faz também com seus pais".

Samulski (2002) ressalta que o treinador deve servir de exemplo para seus atletas portando-se de maneira positiva, controlada e emocionalmente equilibrada e Mutti (2003) relata que o professor deve ser a autoridade personificada, logo, um exemplo vivo para seus atletas.

No que cabe ao treinador, Cozac (2013) afirma que o objetivo do técnico é fornecer um feedback específico para cada atleta, assim como metas claras, objetivas e mensuráveis afim de que o atleta saiba exatamente o que precisa melhorar e alcançar.

Quanto à motivação, Weinberg e Gould (2001) afirmam que os técnicos e professores devem sempre explicar, de maneira explícita, o conceito de motivação (personalidade interna, influência externa ou consequência do comportamento) que eles esperam dos seus, para evitar múltiplas deduções e confusões de significados. Em harmonia com esse pensamento, Samulski (2009) afirma que o treinador deve compreender o desenvolvimento do atleta não somente no que diz respeito aos aspectos físicos-técnicos-táticos, mas também deve atentar-se para o desenvolvimento intelectual, motivacional, emocional e social. “O treinador pode motivar os esportistas de forma direta ou indireta” (SCALON, p.38, 2004). Na forma direta, o treinador intervém diretamente para que os atletas se empenhem e contribuam para alcançar um objetivo estabelecido. Já a indireta se refere ao treinador mudar situações e conceitos, sejam eles físicos ou psíquicos visando aumentar a motivação dos seus comandados (SCALON, 2004).

Samulski (2009) constata que os treinadores devem priorizar desenvolver nos atletas a capacidade de controle de estresse, treinamento de motivação e comunicação. Sabendo da importância dessa ferramenta, Scalon (2004) sugere que o treinador deve desenvolver suas habilidades em comunicação afim de motivar melhor os seus atletas. Para tanto, o autor lista algumas dessas habilidades, tais como: conhecer o próprio estilo de comunicação, conhecer as características dos atletas, mostrar credibilidade, ser positivo, transmitir mensagens compreensíveis e com muita informação, comunicar-se de forma consistente, dar e solicitar feedback, entre outras habilidades (SCALON, 2004).

Corroborando com as afirmações acerca da importância da comunicação, Cozac (2013) afirma que trabalhar a comunicação do treinador significa manter o entendimento, a motivação e a clareza dos objetivos para que esses possam ser comuns na relação treinador-atleta e que a maneira como o treinador elogia ou faz uma crítica aos seus atletas influencia diretamente na motivação e empenho de sua equipe durante os treinamentos e competições. Mutti (2003), por sua vez, reconhece que o professor precisa ser bastante claro em suas explicações e deve estar sempre disposto a oferecer o seu melhor para seus alunos.

Samulski (2002) afirma que é de responsabilidade do treinador mostrar confiança nas suas ações, promover a autonomia e auto responsabilidade de seus atletas. Além disso, apresentar metas realistas e exigentes tanto no treinamento como na competição, encorajar seus atletas a estabelecer, reavaliar as suas próprias metas e estimular seus atletas a assumir responsabilidades para o sucesso e fracasso são outras responsabilidades importantes ao treinador (SAMULSKI, 2002).

Segundo Guarino (1996), o técnico deve ser paciente e tolerante para com os erros e as dificuldades de aprendizagem, reduzir e relativizar as fontes de ansiedade, ser imparcial em suas decisões e estabelecer uma boa comunicação com seus atletas. Mutti (2003), afirma que o treinador deve possuir intuição pedagógica de ensino, conhecimentos científicos, espírito de educador, dedicação, sentido de responsabilidade social e ter sempre a consciência de que cabe ao treinador a responsabilidade de formar primeiramente o homem, depois o atleta e por fim o jogador.

No futsal, especificamente na fase de iniciação, Santana (2004) sugere algumas características que o treinador deve possuir afim de que desenvolva a versatilidade das crianças, tais como:

- 1) Evitar a especialização precoce em uma determinada posição, todavia deve estimular a passagem por todas as posições;
- 2) Ser flexíveis quanto ao posicionamento dos jogadores em relação aos sistemas de jogo;
- 3) Desenvolver nas crianças que gostam de jogar no gol o jogo de quadra (recepção, passe, drible e finalização);
- 4) Estimular todas as crianças a terem vivências nas habilidades defensivas de goleiro;
- 5) A aprendizagem técnica não deve separar o como se faz do motivo de fazer, ou seja, a técnica e tática;
- 6) Capacitar o aluno a desempenhar com qualidade pelo menos duas posições de forma gradativa.

2.6 FUTSAL

Existem algumas divergências quanto a origem do esporte futsal, porém, do ponto de vista da história brasileira, o futsal foi criado no ano de 1930 através da Associação Cristã de Moços (ACM) em São Paulo e a partir de então difundiu-se por todo o país. No mesmo ano foram criadas e publicadas, na revista de Educação Física da época, as primeiras normas e regulamentações sobre o até então “Futebol de Salão”. Posteriormente, em 1948, é criada a primeira Comissão de Futebol de Salão da ACM de São Paulo (CND), e em 1955 originou-se a FPFS (Federação Paulista de Futebol de Salão) (ANDRADE JR, 2000).

Em 1958, com a oficialização e a uniformização das regras do Futebol de Salão por parte da extinta CND, o esporte começa a ganhar popularidade no cenário nacional, sendo criadas as primeiras federações e estimulando assim, as competições nacionais e estaduais do esporte. Desde então foram criadas as principais confederações e federações nacionais e internacionais que regem o esporte até os dias atuais (ANDRADE JR, 2000).

Em 1989, sob tutela da Federação Internacional de Futebol (FIFA), extinguiu-se o nome Futebol de Salão. Deste momento em diante, o esporte passa a se chamar Futsal, nome preservado até os dias atuais (TORRES, 1997).

Dentro do contexto esportivo, o futsal é caracterizado como esporte coletivo, por apresentar em sua essência os princípios básicos que regem esse tipo de esporte. Segundo Teodorescu (1984 apud MOURA, p.2, 2008),

"esporte coletivo é definido como uma forma de atividade social organizada, uma forma específica de manifestação e de prática, com caráter lúdico e processual, do exercício físico, na qual os participantes (jogadores) estão agrupados em duas equipes numa relação de adversidade típica não hostil (rivalidade desportiva) – relação determinada pela disputa através de luta com vista à obtenção da vitória desportiva, com a ajuda da bola (ou de outro objetivo de jogo), manobrada de acordo com as regras preestabelecidas".

Reverdito e Scaglia (2007) afirmam que o esporte coletivo faz, em sua essência, parte de um sistema que tem como característica alguns fatores como equilíbrio e desequilíbrio, ordem e desordem, organização e interação e imprevisibilidade e aleatoriedade. Dentro do jogo, tais fatores fazem com que uma equipe tente evitar a progressão das ações da adversária e vice-versa.

O jogo de futsal é disputado em uma quadra retangular e seu piso deve ser constituído de madeira ou material sintético rigorosamente nivelado, sem declives ou depressões (CBFS, 2016). As dimensões da quadra podem variar de tamanho, segundo a categoria dos atletas, mas em partidas internacionais, a FIFA estabeleceu que as quadras devem medir 42 metros de comprimento e 22 metros de largura (ANDRADE JR, 2000).

Para configurar-se, basicamente, um jogo oficial de futsal, cada equipe deve conter cinco jogadores que iniciarão o jogo, sendo obrigatório que um deles seja o goleiro. O tempo de duração total do jogo varia de categoria para categoria. O tempo de jogo é cronometrado e dividido em dois tempos iguais com um intervalo entre eles. O objetivo principal é conseguir marcar o maior número de gols possíveis. Ao final, a equipe que tiver feito mais gols dentro do tempo de jogo sairá vitoriosa do confronto (ANDRADE JR, 2000).

Segundo Andrade Jr (2000), o futsal possui algumas características básicas, tais como:

“Movimentação constante dos jogadores por todos os espaços da quadra, mudança de posse de bola, contato físico corpo a corpo, predominância de bolas rasteiras, jogo rápido, ataque e contra-ataque e grande número de substituições”.

Dentro ainda deste contexto, Santos e Ré (2014) apontam que o futsal é um jogo que possui diferentes tipos de deslocamento, com grandes acelerações, desacelerações, mudanças de direção, chutes, passes, fintas, desarmes, saltos, etc. A interação entre aspectos físicos, técnicos e táticos (além dos fatores psicológicos) é primordial para a efetividade do processo de formação esportiva e deve ser considerado no planejamento do treinamento.

Em relação a pedagogia de aprendizagem no futsal, segundo Santana (2004), na iniciação o treinamento deve ser pautado em metas possíveis de serem cumpridas, que respeitem a complexidade da vida infantil e que conduzam a criança a diversão e ensinamentos que poderão ser levados para a vida. Mutti (2003) afirma que é primordial para o processo de aprendizagem que o treinador conheça as características físicas e psicológicas das crianças na faixa etária que ele vai trabalhar, assim como suas necessidades e interesses em relação à prática esportiva.

“A aprendizagem do futsal é uma aprendizagem motora, na qual a ação pedagógica visa oferecer amplas possibilidades de movimentação por meio de uma grande variedade de experiências, culminando num alto grau de habilidade e de eficiência nos gestos específicos do futsal, assim como no aprendizado do seu sentido e significado” (MUTTI, p.8, 2003).

Dentro desse processo de aprendizagem, Santana (2004) sugere alguns possíveis objetivos do futsal na infância:

Objetivos do futsal na infância	
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Até os 9 anos: vivenciar as habilidades que exercita sozinha e que melhoram o seu relacionamento com a bola. Isso melhorará a sua visão periférica; • Isso não significa que se deve deixar de treinar o passe e as habilidades de oposição. Vivenciar as habilidades, predominantemente, num contexto de jogo, isto é, não separar o como fazer do motivo de se fazer; <p>Aos 10, 11 anos: as experiências anteriores (contexto de jogo) deverão sinalizar para que a visão esteja menos centrada na bola e mais na tática. Logo, o contexto de jogo deve ser mantido.</p>
Tática	<ul style="list-style-type: none"> • Até 9 anos: aumentar a participação do jogo coletivo, isto é, introduzir aos poucos a ocupação racional (inteligente) do espaço, o que facilitará a comunicação com os colegas e contra os adversários; • Aos 10, 11 e 12 anos: pautar o aprendizado tático na ideia de versatilidade; Introduzir alguns princípios do jogo de ataque, defesa e de transição (ofensiva e defensiva).
Motora	<ul style="list-style-type: none"> • Até 6, 7 anos: preocupar-se em desenvolver as habilidades básicas (locomoção, manipulação e estabilidade); • Dos 7 aos 10 anos: desenvolver a velocidade (de reação) e a coordenação de diferentes movimentos (por isso a aula deverá prever movimentos diversificados); • Entre 7 e 12 anos: desenvolver a flexibilidade; <p>A partir dos 12 anos: desenvolver mais pontualmente a resistência e força.</p>
Sociomoral	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 5 e 12 anos: criar um ambiente cooperativo x coercitivo; • A partir dos 9, 10 anos desenvolver, mais pontualmente, cooperação, democracia e uma moral voltada para a autonomia; • Para tanto, o professor deverá minimizar a sua autoridade e incitar trocas sócias; <p>Os objetivos morais são tão mais possíveis de serem atingidos quanto mais a criança avança na idade.</p>
Competitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 7 e 11 anos: elevar a autoestima da criança (o que será possível se todas participarem, se o tipo de competição permitir o êxito e se as pessoas envolvidas, independentemente dos resultados, apoiarem); <p>Aos 12 anos (já em competições federadas): aprender a conviver com as vitórias e derrotas, mas sem supervaloriza-las; colocar a criança sob situações novas.</p>

Quadro 1 - Objetivos do futsal na infância

FONTE: Santana (2004).

Andrade Jr (2000) ressalta que os profissionais que vão trabalhar com a fase de iniciação do futsal devem ser profundos conhecedores do contexto da infância e para tanto devem estar atentos às características do treinamento para cada faixa etária.

Para melhorar o entendimento e sistematizar os treinamentos é necessário conhecer as categorias que envolvem a iniciação do futsal.

Categoria	Idade
Mamadeira e Fraldinha	8 e 9 anos (sub 9)
Pré-Mirim	10 e 11 anos (sub 11)
Mirim	12 e 13 anos (sub 13)
Infantil	14 e 15 anos (sub 15)
Infanto-Juvenil	16 e 17 anos (sub 17)
Juvenil	18, 19 e 20 anos (sub 20)
Adulto	Acima de 21 anos

Quadro 2 - Categorias do Futsal

Fonte: Andrade Jr (2000).

Santana (2004) condena a especialização precoce no futsal afirmando que muitas vezes os treinadores cedem às pressões dos pais e acabam distorcendo o treinamento, que deveria ser algo bom e divertido para as crianças, em decorrência dos resultados táticos, técnicos e motores exigidos em curto prazo. Andrade Jr (2000) afirma que os treinadores, além de não cederem à essas pressões dos pais, devem estimular que os mesmos acompanhem o programa de treinamento, afim de que eles possam compreender melhor o trabalho que está sendo realizado.

Em decorrência das mudanças nas regras do futsal, que elevaram a intensidade e o ritmo de jogo, o esporte se tornou um jogo altamente dinâmico e objetivo, tendo os aspectos técnicos, táticos e psicológicos uma exigência e interferência cada vez maior nos jogadores (FERREIRA JR et al., 2010). Por consequência dessas mudanças nas regras, Andrade Jr (2000) afirma que o futsal está cada mais atrativo de ser jogado, assistido e estudado, e que o esporte vem evoluindo constantemente e conquistando novos adeptos o tempo todo, ou seja, para atender a demanda que só cresce no país, os profissionais que trabalham na área devem estar em constante busca por novos conhecimentos e estudos.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O presente estudo contou com duas abordagens em relação ao tipo de pesquisa, quantitativa e qualitativa.

A pesquisa quantitativa pode ser definida como:

“Qualquer aspecto, atributo, característica, magnitude, particularidade, predicado, propriedade ou traço de ordem quantitativa ou qualitativa dos fatos ou fenômenos investigados para o qual se atribui um valor numérico discreto ou contínuo classificável em uma escala nominal, ordinal, intervalar ou racional e passível de ser mensurado, contabilizado e tratado por técnicas estatísticas descritivas e/ou inferenciais.” (RAUEN, p.2, 2002)

Considerando que no presente estudo a proposta foi a aplicação de um questionário que transformará o fenômeno em dados numéricos, a caracterização de pesquisa quantitativa é justificável.

A pesquisa qualitativa pode ser definida como “uma pesquisa que se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais.” (GERHARDT e SILVEIRA, 2009). Considerando que no presente estudo a proposta foi a aplicação de entrevistas, a caracterização de pesquisa qualitativa também é justificável.

3.2 AMOSTRA

O estudo foi realizado com oito treinadores de futsal dos clubes que participaram de um grande torneio na cidade de Curitiba da modalidade de Futsal no ano de 2017 das categorias sub 9 (quatro treinadores) e sub15 (quatro treinadores).

O critério para a escolha dos participantes foi o de não probabilística intencional que pode ser definido como:

“Quando o pesquisador deliberadamente escolhe alguns elementos para fazer parte da amostra, com base no seu julgamento de aqueles seriam representativos da população. Este tipo de amostragem é bastante usado em estudos qualitativos. (REIS, p.7, 2010).

3.3.1 Critérios de Inclusão

Treinadores de futsal dos clubes que participam de um grande torneio na cidade de Curitiba da modalidade de Futsal nas categorias sub 9 e sub 15 que aceitaram participar do estudo e assinaram o TCLE.

3.3.2 Critérios de Exclusão

Foram excluídos os participantes que deixaram de responder a uma das questões do questionário.

3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

O presente estudo possuiu duas abordagens, quantitativa e qualitativa. Na abordagem quantitativa, foi aplicado aos treinadores o questionário “Revised Leadership Scale for Sport “ (RLSS), desenvolvido e validado por Zhang et al. (1997) após um processo de revisão da “Leadership Scale for Sports” (LSS), desenvolvida por Chelladurai e Saleh (1980). Na língua portuguesa, a validação da "Escala de Liderança Revisada para o Esporte (ELRE)" foi realizada por Samulski, Lopes e Costa (2006). O questionário foi aplicado na versão auto percepção do treinador. O instrumento possui sessenta itens divididos em seis categorias: Treino-Instrução (TI), Suporte Social (SS), Reforço Positivo (RP), Consideração Situacional (CS), Comportamento Democrático (CD) e Comportamento Autocrático (CA). Para as respostas será utilizado a Escala Likert de cinco pontos: 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (ocasionalmente), 4 (frequentemente) e 5 (sempre).

Dimensão	Descrição	Número de itens	Detalhamento dos itens
Treino- instrução (TI)	Melhora o rendimento dos atletas; planifica, estrutura e direciona as atividades; dá instruções nas habilidades técnicas e táticas da modalidade	10	3, 12, 19, 22, 23, 27, 36, 37, 38, 39

Suporte social (SS)	Satisfaz as necessidades interpessoais dos atletas; promove o bem-estar dos atletas	8	2, 16, 17, 26, 33, 48, 54, 58
Reforço positivo (RP)	Elogia o atleta por seu desempenho e contribuição; mantém o nível de motivação dos atletas	12	15, 18, 20, 29, 31, 41, 42, 45, 49, 52, 53, 56
Consideração situacional (CS)	Reflete fatores situacionais no comportamento; considera o nível de maturidade e de habilidade individual dos atletas	10	1, 5, 8, 10, 11, 24, 32, 43, 44, 60
Comportamento democrático (CD)	Permite a participação dos atletas nas decisões; envolve respeito e aceitação dos direitos dos atletas	12	4, 7, 9, 13, 14, 25, 30, 47, 50, 51, 55, 57
Comportamento autocrático (CA)	Limita o envolvimento dos atletas nas decisões; uso do comando e de punições; prescreve planos e métodos para as atividades	8	6, 21, 28, 34, 35, 40, 46, 59

Quadro 3 - Dimensões da Escala de Liderança Revisada para o Esporte

Fonte: Samulski (2009).

Os procedimentos de análise dos dados foram realizados pelo programa Excel 2013 para Windows 10. Os dados relativos à caracterização dos participantes foram analisados de forma descritiva (média e desvio padrão) para dados contínuos.

Na abordagem qualitativa, para satisfazer as exigências da abordagem, foi aplicado o instrumento da entrevista, que, segundo Tuckman (2005), é um instrumento que visa transformar em dados a informação diretamente comunicada por um indivíduo. A elaboração das perguntas da entrevista foi baseada no questionário “Escala de Liderança Revisada para o Esporte (SAMULSKI, LOPES e COSTA, 2006). Para tanto, o roteiro da entrevista seguiu os critérios de Tuckman (2005) uma vez que as perguntas elaboradas podem ser caracterizadas como *diretas*, por serem óbvias no sentido da resposta, *específicas*, por se concentrarem no objeto de estudo, *factuais*, por ser solicitado ao entrevistado exemplos, *opinativas*, por permitirem que o entrevistado relate a sua visão sobre o assunto e, finalmente, *de questões*, por exigirem respostas mais elaboradas do que simplesmente “sim ou não”.

As perguntas foram derivadas dos termos que mais aparecem no conjunto agrupado das seis dimensões abordadas no questionário “Escala de Liderança Revisada para o Esporte (Samulski; Lopes e Costa, 2006). Estes agrupamentos juntamente com os termos podem ser observados do Quadro 4 até o Quadro 9.

Treino-instrução
3.Faço com que tarefas mais complexas (difíceis) fiquem mais fáceis de entender e aprender
12.Dou atenção especial à correção dos erros dos atletas.

19. Explico a cada atleta as técnicas e táticas do esporte.
22. Utilizo exercícios variados em um treinamento
23. Dou ênfase ao aprimoramento das principais habilidades (técnicas
27. Prefiro métodos objetivos (scouts, testes) de avaliação.
36. Conduzo (promovo/realizo) progressões apropriadas no ensino dos fundamentos
37. Supervisiono de perto os exercícios realizados pelos atletas
38. Esclareço as prioridades do treinamento e trabalho em cima dessas prioridades.
39. Tenho bom conhecimento do esporte (técnica, tática, regras)

Quadro 4 - Agrupamento das questões retiradas do questionário Escala de Liderança Revisada para o Esporte relativas a dimensão Treino-Instrução

Fonte: Samulski et al (2006).

Suporte social
2. Estimulo relacionamentos mais próximos e informais com os atletas.
16. Sou sensível às necessidades dos atletas.
17. Me interesso pelo bem-estar pessoal dos atletas.
26. Supervisiono o bem-estar pessoal dos atletas
33. Estimulo os atletas a confiarem em mim.
48. Faço favores pessoais para os atletas
54. Ajudo os atletas em seus problemas pessoais
58. Visito os pais/responsáveis dos atletas.

Quadro 5 - Agrupamento das questões retiradas do questionário Escala de Liderança Revisada para o Esporte relativas a dimensão Suporte Social

Fonte: Samulski et al (2006).

Reforço positivo
15. Mostro "OK" e "sinal de positivo" (por meio de gestos) para os atletas (em jogo ou em treinamento).
18. Cumprimento (tapinha nas costas, apertar as mãos, dar um toque de mãos) o atleta pelo seu bom desempenho.
20. Parabeno um atleta após uma boa jogada.
29. Comunico (falo para) o atleta quando ele obteve um bom desempenho
31. Expresso satisfação quando um atleta obtém um bom desempenho.
41. Incentivo (dou força) o atleta mesmo quando este cometer erros em seu desempenho.
42. Parabeno o bom desempenho dos atletas mesmo após perder uma competição.
45. Reconheço as contribuições individuais para o sucesso em cada competição.
49. Cumprimento um atleta pelo seu bom desempenho na frente dos outros companheiros de time.
52. Aplaudo (bato palmas) quando um atleta tem um bom desempenho
53. Dou crédito (valor, moral) quando for conveniente
56. Recompensando o atleta quando ele se esforça.

Quadro 6 - Agrupamento das questões retiradas do questionário Escala de Liderança Revisada para o Esporte relativas a dimensão Reforço Positivo

Fonte: Samulski et al (2006).

Consideração situacional
1. Treino de acordo com o nível de habilidade dos atletas
5. Estabeleço metas reais (compatíveis com as habilidades dos atletas).
8. Explico para os atletas quais são as metas da equipe e como fazer para alcançá-las.
10. Adapto (altero) o estilo do treino de acordo com a situação da equipe na competição.
11. Utilizo outros métodos de treinamento quando a equipe não está obtendo o rendimento esperado.
24. Altero os planos devido a situações inesperadas.
32. Escalo os atletas de forma correta.
43. Coloco o atleta em posições diferentes dependendo das necessidades da situação.
44. Dou tarefas de acordo com a habilidade e a necessidade de cada indivíduo.

60. Aumento a complexidade (dificuldade) das tarefas se os atletas acharem que essas estão muito fáceis.
--

Quadro 7 - Agrupamento das questões retiradas do questionário Escala de Liderança Revisada para o Esporte relativas a dimensão Consideração Situacional

Fonte: Samulski et al (2006).

Comportamento democrático
4. Coloco em prática (utilizo) as sugestões feitas pelos membros do time
7. Peço opinião dos atletas em relação às estratégias para uma competição específica
9. Estimulo os atletas a darem sugestões de formas de treinamento.
13. Deixo os atletas tentarem, à maneira deles, mesmo que cometam erros
14. Valorizo as ideias dos atletas mesmo quando estas são diferentes das minhas.
25. Deixo que os atletas estabeleçam suas próprias metas.
30. Obtenho a aprovação dos atletas em assuntos importantes antes de seguir em frente.
47. Deixo os atletas decidirem sobre as jogadas a serem utilizadas numa competição.
50. Dou liberdade aos atletas para determinarem os detalhes de como conduzir um exercício.
51. Obtenho informações dos atletas em reuniões do time.
55. Peço a opinião dos atletas em aspectos importantes de treinamento
57. Deixo os atletas participarem das tomadas de decisões e na formulação de políticas de ação.

Quadro 8 - Agrupamento das questões retiradas do questionário Escala de Liderança Revisada para o Esporte relativas a dimensão Comportamento Democrático

Fonte: Samulski et al (2006).

Comportamento autocrático
6. Desconsidero os sentimentos e as insatisfações dos atletas.
21. Recuso "abrir mão" de algumas coisas em determinado ponto (a última decisão/palavra é sempre minha/treinador).
28. Faço o planejamento para o time, relativamente independente dos atletas. (Planejo sem muitas opiniões dos atletas)
34. Determino (imponho) os procedimentos a serem seguidos.
35. Desaprovo sugestões e opiniões vindas dos atletas.
40. Explico claramente as minhas atitudes (os atletas me entendem facilmente)
46. Imponho minhas ideias.
59. Me mantenho afastado dos atletas (dentro e fora trabalho)

Quadro 9 - Agrupamento das questões retiradas do questionário Escala de Liderança Revisada para o Esporte relativas a dimensão Comportamento Autocrático

Fonte: Samulski et al (2006).

Mediante observação dos termos apresentados dos Quadros 04 ao Quadro 09 e nas definições das dimensões do questionário ERLE (Samulski; Lopes e Costa (2006), foram elaboradas cinco perguntas básicas: uma para cada dimensão (TI, SS, RP E CS) e uma pergunta para as dimensões (CD e CA) que possibilitaram a abertura de respostas por parte dos entrevistados. As cinco perguntas elaboradas foram:

- 1) Com relação a metodologia de ensino, qual a melhor maneira de se trabalhar com os atletas da faixa etária que você está trabalhando neste momento? Que tipo de comunicação você se utiliza dentro desta metodologia?

- 2) Até que ponto é saudável e benéfico estimular os relacionamentos mais próximos e informais, na relação treinador-atleta, tendo em vista o bem-estar pessoal dos atletas e da equipe?
- 3) Quais instrumentos de motivação você se utiliza para motivar os atletas e que maneira o treinador deve conciliar o crédito e a crítica excessiva em relação ao desempenho dos atletas nos treinamentos e competições?
- 4) Quando existe uma disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe, quais habilidades seriam importantes para um treinador lidar com essa situação tendo em vista as necessidades individuais dos atletas e o melhor desempenho coletivo?
- 5) No que se refere à liderança, qual a relação entre os comportamentos democráticos (valorização das ideias e opiniões dos atletas) e autocráticos (imposição de ideias e centralização do comando) do treinador tendo em vista a melhor maneira de se treinar uma equipe?

Durante a entrevista foi estimulado pelo pesquisador que o entrevistado tivesse a liberdade para descrever a sua visão subjetiva e a experiência vivida em situações práticas que o marcaram, assim como a utilização de exemplos contextualizados da sua experiência prática em relação à liderança e motivação.

Para atestar a validação do instrumento de entrevista foram consultados três especialistas que possuem experiência na área da metodologia científica para assegurar que as perguntas elaboradas poderiam, ao menos teoricamente, obter as informações adequadas, dentro dos critérios de elaboração de perguntas e da adequação das perguntas à área de conhecimento. Os especialistas são da área de Esporte, o prof. Dr. Carlos Alberto Afonso e o prof. Dr. Dalton Arnoldo Nascimento, possuem experiência neste tipo de instrumento e da metodologia científica. Contando com a terceira avaliação do orientador, o instrumento foi considerado válido após passar pela análise e sugestões dos três especialistas, que assinaram carta de validação do instrumento (Em Apêndice).

Para a aplicação dos instrumentos os participantes foram contatados individualmente por telefone e, nesse contato inicial, foi exposto as finalidades e

objetivos do estudo e também foi realizado o convite para os mesmos participarem efetivamente da pesquisa. Após a confirmação do interesse do entrevistado, ocorreu o agendamento da entrevista principal individual. Com o objetivo de propiciar maior segurança e conforto aos sujeitos da pesquisa, as entrevistas foram marcadas, preferencialmente, em local escolhido pelo entrevistado.

As transcrições da entrevista foram armazenadas em arquivos digitais e no decorrer da entrevista foram realizadas anotações consideradas pertinentes ao tema tratado pelo pesquisador, sobre as repostas e sobre alterações dos tons da voz e da comunicação corporal.

Para a gravação da entrevista foi utilizado um aparelho eletrônico de celular que continha essa função e posteriormente foi realizado a transcrição das entrevistas para a interpretação das respostas.

3.5 VARIÁVEIS DE ESTUDO

3.5.1 Variável Dependente

- A variável dependente pode ser definida como:

“O fator que aparece, desaparece ou varia à medida que o investigador introduz, tira ou modifica a variável independente; a propriedade ou fator que é efeito resultado, consequência ou resposta a algo que foi manipulado” (MARCONI e LAKATOS, 2000).

Desta maneira, no presente estudo foi considerada como variável dependente a percepção da liderança e motivação dos treinadores de Futsal das categorias sub 9 e sub 15.

3.5.2 Variável Independente

- A variável independente pode ser definida como:

“A variável que influencia, determina ou afeta outra variável; é o fator determinante, condição ou causa para determinado resultado, efeito ou consequência; é o fator manipulado (geralmente) pelo investigador, na sua tentativa de assegurar a relação do fator com um fenômeno observado ou a ser descoberto, para ver que influência exerce sobre um possível resultado” (MARCONI e LAKATOS, 2000).

Portanto, no presente estudo foi considerada como variável independente as diferenças e/ou semelhanças na percepção dos treinadores de futsal.

3.5.3 Variável Interveniente

- A variável interveniente pode ser definida como:

“À variável espúria tomada como consequência necessária da variável independente e condição determinante da variável dependente que, na cadeia causal de eventos, coloca-se entre essas variáveis, ampliando, diminuindo ou anulando a influência da variável independente sobre os valores da variável dependente” (RAUEN, 2012).

Assim sendo, no presente estudo a variável interveniente foi considerada como o tempo de experiência dos treinadores na área do desporto.

3.6 RISCOS E BENEFÍCIOS

Os riscos associados à aplicação dos instrumentos do estudo estão associados ao possível desconforto no momento de assinalar uma questão do questionário ou no momento da entrevista o entrevistado sentir-se exposto ao responder as questões verbalmente colocadas.

Os benefícios associados à aplicação dos instrumentos do estudo são: estimular a auto percepção de treinadores de diferentes categorias do futsal sobre a liderança e motivação; e despertar o pensamento crítico do assunto para melhorar e evoluir o entendimento acerca do tema no contexto esportivo.

3.7 ANÁLISE DOS DADOS

Na abordagem quantitativa os dados questionário do presente estudo foram analisados e interpretados conforme a “Escala de Liderança Revisada para o Esporte (SAMULSKI, LOPES e COSTA, 2006). Os procedimentos de análise dos dados foram

realizados pelo programa Excel 2013 para Windows 10. Os dados relativos à caracterização dos participantes foram analisados de forma descritiva (média e desvio padrão) para dados contínuos e foi realizada a comparação dos valores obtidos entre os treinadores das duas categorias. Em termos da confiabilidade geral do instrumento, os resultados apresentam um índice *Alpha de Cronbach* de $\alpha=0.67$ da ELRE utilizadas neste estudo.

Na abordagem qualitativa a análise foi de conteúdo, potenciais representações foram identificadas e codificadas. Segundo Tuckam (2005), a codificação é o processo que visa reduzir os dados à forma na qual as semelhanças e as diferenças em nível das respostas pode ser classificada segundo tabelas. A lógica de top down que foi empregada na codificação utilizada para a Análise de Conteúdo das entrevistas teve como base conceitual as 6 (seis) dimensões apresentadas por Costa, Samulski e Lopes (2006). A codificação foi realizada partindo da nomenclatura de famílias, ou seja, conforme Justicia (2005), trata-se de um agrupamento de códigos ou categorias. Para tanto, a análise foi realizada mediante o emprego de famílias que agruparam um conjunto de códigos. Os códigos foram criados com base nos conceitos formadores de cada dimensão da liderança para o esporte, também segundo a classificação sugerida por Costa, Samulski e Lopes (2006).

As entrevistas com os treinadores foram analisadas, primeiramente individualmente, e depois em blocos (sub9 e sub15) e posteriormente foram comparadas entre si para verificar as semelhanças e diferenças entre as respostas. Para cada pergunta da entrevista, foram selecionadas palavras-chaves para a análise do conteúdo das respostas. As palavras-chaves foram previamente definidas por meio da matriz de análise, baseada nos modelos teóricos de suporte da pesquisa.

Categorias	Palavras-chaves
Treino-Instrução (TI)	Metodologia de ensino e comunicação.
Suporte Social (SS)	Relacionamento mais próximo e informal com os atletas.
Reforço Positivo (RP)	Instrumentos de motivação e crédito e crítica excessiva no desempenho.
Consideração Situacional (CS)	Disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe
Comportamento Democrático e Autocrático (CD; CA)	Comportamentos democráticos e autocráticos do treinador

Quadro 10 Palavras-chaves de acordo com as categorias para análise de conteúdo

Com base na análise de conteúdo utilizando as palavras chaves foram realizados recortes dos depoimentos dos treinadores. Afim de que permanecesse o anonimato dos entrevistados, optou-se por utilizar a identificação dos mesmos através de números e sua categoria (Treinador01sub9, Treinador01sub15, ...).

4 RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA PARA A COMPARAÇÃO ENTRE OS VALORES OBTIDOS ENTRE OS TREINADORES DAS CATEGORIAS SUB 9 E SUB 15

Para satisfazer as exigências da análise quantitativa da pesquisa, os dados aqui apresentados foram analisados de forma descritiva e foram organizados em análises gerais (todos os treinadores), por categoria (sub 9 e sub15) e comparação entre categorias (sub 9 e sub 15).

Tabela 1 Análise descritiva das respostas dos treinadores das categorias sub 9 e sub 15 das dimensões da ELRE versão auto percepção

Dimensões	Trein 1	Trein 2	Trein 3	Trein 4	Trein 5	Trein 6	Trein 7	Trein 8	Média	Desvio Padrão
TI	3,6	3,6	3,9	4,2	4,1	4,4	4,6	3,7	4,01	±0,375
SS	3,5	3,62	3,25	2,75	3,75	4	4	3,12	3,49	±0,438
RP	3,83	4,16	3,91	3,58	4,91	5	4,75	4	*4,26	±0,542
CS	3,4	4,6	4,1	4,9	4,3	3,9	4	4,5	4,21	±0,467
CD	2,66	3,25	3,08	3	3,08	3,66	3,66	3,08	*3,18	±0,337
CA	2	2,75	3	4,25	2,37	2,75	2,5	3,75	2,92	±0,741

Legendas: TI (Treino-Instrução); SS (Suporte Social); RP (Reforço Positivo); CS (Consideração Situacional); CD (Comportamentos Democráticos); CA (Comportamentos Autocráticos)
*maiores médias

Considerando todos os treinadores de uma forma geral, constata-se que os treinadores avaliados possuem mais comportamentos democráticos (3,18) do que autocráticos (2,92) e seu estilo de interação com o grupo é mais voltado ao reforço positivo (4,26) seguido de consideração situacional (4,21).

Essa análise corrobora com os estudos de Costa (2003) e Nascimento Junior e Vieira (2013) no que diz respeito ao estilo mais democrático de liderança percebido pelos treinadores. Quanto ao estilo de interação com o grupo, os resultados obtidos nesse presente estudo divergem dos resultados dos estudos alcançados por Costa (2003), Costa et al. (2009), Hirota et al. (2011) e Nascimento Junior e Vieira (2013).

Tabela 2 Análise descritiva das respostas dos treinadores da categoria sub9 das dimensões da ELRE versão auto percepção

SUB 9 (Dimensões)	Treinador 1	Treinador 2	Treinador 3	Treinador 4	Média	Desvio Padrão
TI	3,6	3,6	3,9	4,2	3,82	±0,287
SS	3,5	3,62	3,25	2,75	3,28	±0,385
RP	3,83	4,16	3,91	3,58	3,87	±0,239
CS	3,4	4,6	4,1	4,9	*4,25	±0,655
CD	2,66	3,25	3,08	3	2,99	±0,247
CA	2	2,75	3	4,25	*3	±0,935

Legendas: TI (Treino-Instrução); SS (Suporte Social); RP (Reforço Positivo); CS (Consideração Situacional); CD (Comportamentos Democráticos); CA (Comportamentos Autocráticos)

*maiores médias

Ao analisar os treinadores da categoria sub 9, verificou-se que eles apresentam valores praticamente iguais de comportamentos autocráticos (3,0) e democráticos (2,99). Esses resultados podem indicar que os treinadores dessa categoria alternam concomitantemente com frequência esses dois estilos de liderança sugerindo que os técnicos devem ter a habilidade de transitar entre os dois tipos de comportamento sem perder o seu comando perante seu grupo. Em relação a maneira de interação com o grupo os treinadores dessa categoria são mais direcionados a dimensão Consideração Situacional (4,25) seguida de Reforço Positivo (3,87). Esses resultados sugerem que os treinadores dessa categoria se preocupam com fatores situacionais que afetem o rendimento esportivo e dão mais atenção a fatores como estágio, maturação, objetivos, níveis de habilidade e ambiente, corroborando com os estudos de Costa et al. (2009) e Hirota et al (2011).

Tabela 3 Análise descritiva das respostas dos treinadores da categoria sub15 das dimensões da ELRE versão auto percepção

SUB 15 (Categorias)	Treinador 5	Treinador 6	Treinador 7	Treinador 8	Média	Desvio Padrão
TI	4,1	4,4	4,6	3,7	4,2	±0,391
SS	3,75	4	4	3,12	3,71	±0,415
RP	4,91	5	4,75	4	*4,66	±0,455
CS	4,3	3,9	4	4,5	4,17	±0,275
CD	3,08	3,66	3,66	3,08	*3,37	±0,334
CA	2,37	2,75	2,5	3,75	2,84	±0,625

Legendas: TI (Treino-Instrução); SS (Suporte Social); RP (Reforço Positivo); CS (Consideração Situacional); CD (Comportamentos Democráticos); CA (Comportamentos Autocráticos)
*maiores médias

Ao examinarmos os treinadores da categoria sub 15, foi observado que eles apresentam mais comportamentos democráticos (3,37) do que autocráticos (2,84). Esses resultados sugerem que os treinadores dessa categoria permitem uma participação maior e mais efetiva dos atletas dentro da equipe valorizando as suas opiniões em suas decisões, corroborando com os estudos de Costa (2003), Nascimento Junior e Vieira (2013) e Teixeira (2015). Quanto a forma de interação com o grupo, os treinadores dessa categoria têm seu estilo de interação com o grupo mais direcionado ao reforço positivo (4,66) seguido por treino-instrução (4,2). Esses resultados sugerem que os treinadores se preocupam em manter o nível de motivação dos atletas, dando grande importância a fatores psicológicos dos atletas, entendendo ser uma habilidade importante para o treinador encorajar o atleta quando ele comete um erro além de reconhecer e recompensar os seus bons desempenhos. A dimensão treino-instrução também apresenta valores altos, o que sugere um cuidado quanto a conduta educativa de instrução para os atletas dando ênfase a aquisição de habilidades técnicas e táticas dessa modalidade. Esses resultados se assemelham a resultados parecidos encontrados nos estudos de Costa (2010), Nascimento Junior e Vieira (2013) e Teixeira (2015).

Tabela 4 Análise descritiva da comparação das respostas dos treinadores da categoria sub9 e sub 15 das dimensões da ELRE versão auto percepção

categorias	SUB 9 (Média)	Desvio Padrão	SUB 15 (Média)	Desvio Padrão ²
TI	3,82	±0,287	4,2	±0,391
SS	3,28	±0,385	3,71	±0,415
RP	3,87	±0,239	*4,66	±0,455
CS	*4,25	±0,655	4,17	±0,275
CD	2,99	±0,247	*3,37	±0,334
CA	*3	±0,935	2,84	±0,625

Legendas: TI (Treino-Instrução); SS (Suporte Social); RP (Reforço Positivo); CS (Consideração Situacional); CD (Comportamentos Democráticos); CA (Comportamentos Autocráticos)
*maiores médias

Ao compararmos os treinadores das duas categorias, verificou-se que os treinadores os da categoria sub 15 apresentaram maior média de comportamentos

democráticos (3,37) em relação aos treinadores da categoria sub 9 (2,99) ao passo que os treinadores da categoria sub 9 apresentam maior média de comportamentos autocráticos (3,00) do que os treinadores da categoria sub 15 (2,84). Se compararmos à literatura, Costa (2003) e Dos Santos (2011) concluíram em seus estudos sobre a liderança dos treinadores de futsal que os treinadores apresentaram mais comportamentos democráticos do que autocráticos. Contudo, os estudos de Samulski et al (2009), Costa et al. (2010), Hirota et al (2011) e Fontanetti (2015) a respeito do tipo de comportamento de liderança dos treinadores de futebol, relataram que os treinadores apresentam mais características autocráticas do que democráticas. Oliveira et al (2004) em um estudo a respeito da comparação da preferência do estilo de liderança dos treinadores entre jogadores de futebol e futsal, relatou que os atletas de futsal preferem um treinador com características mais democráticas do que autocráticas.

Em relação a maneira de interação com o grupo, constatou-se que os treinadores da categoria sub 9 apresentam seu estilo de interação com o grupo mais voltado a dimensão consideração situacional (4,25) ao passo que os treinadores da categoria sub 15 preferem um estilo de interação com o grupo mais voltado ao reforço positivo (4,66). Esses resultados sugerem que os treinadores da categoria sub 9 dão mais atenção aos fatores situacionais comportamentais, nível de maturidade e habilidade individual dos seus atletas. Por outro lado, os treinadores da categoria estão mais preocupados em manter o nível de motivação dos seus atletas com elogios por seus desempenhos e contribuições com o grupo.

4.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DA ENTREVISTA DOS TREINADORES SUB 9

Para a primeira pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: metodologia de ensino e comunicação.

No que se refere a metodologia de ensino, foi constatado que de acordo com os treinadores entrevistados, a metodologia mais apropriada para essa faixa etária é a metodologia global que estimula o aprendizado através de jogos e simulações reais de jogo possibilitando assim o desenvolvimento da criatividade e tomada de decisão dos atletas. Os treinadores ressaltam também que sempre que possível é interessante

que o treinador utilize exercícios que aumente o grau de complexidade das atividades propostas, respeitando a ideia de progressão de exercícios.

Treinadores	Respostas
Treinador01SUB9	“Como trabalhamos com crianças em fase de iniciação (escolinha), procuramos fazer uma progressão em relação aos exercícios e jogos.”
Treinador02SUB9	“Eu trabalho com uma metodologia mais global, formando situações de jogo e proporcionando aos atletas as tomadas de decisão deles.”
Treinador03SUB9	“A gente faz bastante trabalhos onde os meninos têm que desenvolver bastante a sua aptidão física e conhecimento tático sempre com exercícios que simulem os jogos e estimulem as tomadas de decisões.”
Treinador04SUB9	“O método usado é o global funcional que ele se caracteriza pelo fato do aprender jogando. As atividades são todas feitas através de jogos e dependendo do nível técnico dos atletas vai se aumentando a complexidade dos jogos e esses jogos simulam situações reais de jogo onde vão estimular a criatividade e a tomada de decisão dos atletas.”

Quadro 11 Respostas dos treinadores da categoria sub 9 sobre a metodologia de ensino

Com relação a forma de comunicação com os atletas, os treinadores entrevistados pontuam que deve ser a mais clara e direta possível, sempre com a voz de comando do treinador reforçando as instruções. Recursos como apitos, pranchetas e até mesmo utilizando os próprios atletas como exemplo para a explicação de uma determinada atividade são válidos e devem ser utilizados pelo treinador.

Treinadores	Respostas
Treinador01SUB9	“Quanto a comunicação, procuramos dar exemplo, utilizando os alunos com maior facilidade e praticamente durante toda a execução, vamos repetindo verbalmente os pontos mais importantes (dicas) da atividade afim das crianças memorizarem.”
Treinador02SUB9	“Quanto a comunicação, eu dou o primeiro passo, o primeiro comando, das regras do treinamento e eles (atletas) vão me respondendo e a gente vai trocando ideias e trocando informações sempre.”
Treinador03SUB9	“A gente usa bastante também a nossa voz, o apito para nós conseguirmos nos comunicar bem com os meninos e também nós usamos a prancheta para mostrar para os meninos o que a gente está querendo que os meninos realizem dentro da quadra.”

Treinador04SUB9	“A forma de comunicação com os atletas é a mais clara possível para que possibilite a compreensão dos mesmos.”
-----------------	--

Quadro 12 Respostas dos treinadores da categoria sub 9 sobre a comunicação

Para a segunda pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: relacionamento mais próximo e informal com os atletas.

Os treinadores avaliados entendem que os relacionamentos mais próximos e informais na relação treinador-atleta são de grande importância e devem ser estimulados uma vez que esse tipo de relacionamento produza uma boa convivência grupal conduzindo o grupo a resultados melhores. Os entrevistados enfatizam ainda que o treinador deve sempre que possível procurar obter informações pessoais referentes aos seus atletas que estejam afetando seu desempenho nos treinamentos e competições e que esse tipo de informação só é possível mediante a um relacionamento mais próximo com os atletas. Entretanto, os treinadores alertam que esse tipo de relacionamento mais próximo deve ter limites uma vez que a aproximação demasiada pode gerar conflitos e questionamentos em relação a conduta do treinador.

Treinadores	Respostas
Treinador01SUB9	“É muito importante que o professor conheça um pouco sobre a história de seus alunos, coisas básicas como: se vive com os pais, se é filho único, nível social[...] essas informações são relevantes no processo de aprendizagem, e só são conseguidas quando o professor se aproxima um pouco mais dos alunos de maneira bem sucinta e discreta[...] aproximação demasiada pode ser mal interpretado pelos demais, gerando "ciúme" ou até questionamento sobre as definições do professor/treinador, como na hora de escalar o time.”
Treinador02SUB9	“Em algumas situações é de extrema importância saber o que se passa fora de quadra na vida do atleta[...] se alguma coisa possa estar afetando o seu rendimento.”
Treinador03SUB9	“Uma amizade boa, uma convivência agradável com os seus atletas, você consegue estimular e dar incentivo para eles para que eles consigam se doar completamente para a sua atividade física”
Treinador04SUB9	“Relacionamento interpessoal entre treinadores e atletas possibilita uma melhor convivência do grupo, favorecendo na questão da organização da equipe, o que com certeza vai potencializar os resultados.”

Quadro 13 Respostas dos treinadores da categoria sub 9 sobre relacionamento mais próximo e informal com os atletas

Para a terceira pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: instrumentos de motivação e crédito e crítica excessiva no desempenho.

Os treinadores entendem que existem muitas maneiras de se motivar um atleta. A motivação pode ser feita através de um estabelecimento de metas e objetivos tanto individuais como coletivos que são possíveis de serem atingidos.

“A motivação é feita estabelecendo alguns objetivos individuais que são possíveis de serem atingidos e objetivos coletivos, sempre de forma gradual.” (Treinador01SUB9)

O treinador também pode motivar os seus alunos mostrando o resultado das suas ações, sejam elas em treinamentos ou competições.

“Você consegue motivar os seus atletas mostrando para eles os desempenhos e os resultados daquela atividade exercida.” (Treinador03SUB9)

A motivação também pode ser feita baseada na conversa do dia a dia, cada treino e cada jogo é uma nova oportunidade para o treinador estar conversando e motivando os atletas de diferentes maneiras analisando a situação como um todo.

“Na grande maioria das vezes, a motivação é sempre na conversa ou numa motivação sempre falando, a cada treino, a cada jogo.” (Treinador02SUB9)

Existe também a possibilidade de o treinador deixar a responsabilidade pela motivação inteiramente para o atleta uma vez que o próprio atleta deve ser responsável por sua própria motivação e o papel do treinador deve ser, nesse sentido, encorajá-lo a descobrir e alimentar a sua motivação.

“A motivação deve vir do próprio atleta e não o treinador buscar instrumentos de motivação [...] conversar com o atleta e fazer com o que esse atleta crie essa motivação dentro de si.” (Treinador04SUB9)

Em relação aos elogios e críticas, os treinadores afirmam que é sempre importante que o treinador enalteça as qualidades e defeitos do grupo como um todo, e se necessário elogiar ou criticar algum atleta específico, procurar fazê-lo de maneira individual e particular.

Treinadores	Respostas
Treinador01SUB9	“Procuro reforçar os pontos positivos. O elogio é na maioria das vezes individualizado (não é necessário que todos escutem o elogio) dá mesma maneira quando algo não ocorre como o esperado, a cobrança tem que ser sutil, mas o mais importante é enaltecer o que o grupo consegue junto.”
Treinador02SUB9	“Quanto a crítica, a gente sempre tenta utilizar a crítica de forma construtiva, nunca denegrindo, nunca deixando o atleta para baixo, sempre tentando mostrar um caminho para ele ter uma tomada de decisão e chegar a ter um bom rendimento.”
Treinador04SUB9	“Elogios e críticas sempre são feitos no grupo em geral, não somente a um atleta e se eu precisar elogiar ou criticar um atleta, eu prefiro chamar no particular para conversar.”

Quadro 14 Respostas dos treinadores da categoria sub 9 sobre créditos e críticas excessiva no desempenho

Para a quarta pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe.

Os treinadores entrevistados entendem que quando ocorre dentro de uma equipe uma disparidade de habilidade entre os atletas é interessante que o treinador procure sempre destacar as habilidades coletivas do grupo explicando aos atletas que existem diferentes tipos de habilidade e que cada uma dessas habilidades é importante para o grupo no geral. Os entrevistados também constatam que o treinador deve procurar adaptar a forma de treinamento de acordo com o nível de habilidade de sua equipe e deve estar sempre atento para não deixar que esse nível de disparidade entre os atletas afete na motivação dos mesmos.

Sob o olhar pedagógico, os comandantes observam que é interessante que o treinador busque trabalhar com exercícios que limitem as ações dos atletas através da modificação de regras para oportunizar que todos os atletas tenham a mesma experiência e igualdade de ações dentro de um mesmo exercício, possibilitando assim a melhora da performance individual do atleta e do coletivo.

Treinadores	Respostas
Treinador01SUB9	“Procuro explicar os diferentes tipos de habilidade e que cada atleta com sua característica vai contribuir atuando em determinada posição, ou tendo um objetivo dentro do trabalho em equipe.”
Treinador02SUB9	“Tentar adequar o treinamento e a equipe aos níveis de cada atleta e não deixar o atleta

	desenvolvido desmotivar e tentar motivar o atleta menos desenvolvido a evoluir fazendo com que o atleta menos desenvolvido possa evoluir o mais rápido possível para igualar e não desmotivar e não ficar muito para trás também.”
Treinador03SUB9	“Exercícios que trabalhem a parte cognitiva das crianças e exercícios que a gente consiga trabalhar em um nível de igualdade com as crianças, exercícios onde todos fiquem de maneira igual, que nenhum prevaleça sobre o outro.”
Treinador04SUB9	“Se por acaso dentro da equipe acontecer esse problema de disparidade entre as habilidades dos atletas o treinador deve igualar isso daí modificando as regras, com a modificação das regras ele consegue fazer com que todos os atletas participem das atividades da mesma forma, sendo assim acontece a melhora da performance individual do atleta e do coletivo.”

Quadro 15 - Respostas dos treinadores da categoria sub 9 sobre disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe

Para a quinta pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: comportamentos democráticos e autocráticos do treinador.

Em relação a liderança do treinador quanto a melhor maneira de se treinar uma equipe, democraticamente ou autocraticamente, três dos quatro treinadores entrevistados desta categoria entendem que a melhor maneira de treinar uma equipe é de maneira mais autocrática uma vez que os atletas nessa idade não são capazes de tomar as melhores decisões sem um comando mais incisivo do treinador. Porém, é importante que o treinador ouça seus atletas e avalie suas opiniões e que esse comportamento autocrático não mecanize seus atletas, deixando para eles a tomada de decisão dentro do jogo.

Treinadores	Respostas
Treinador01SUB9	“Quando o professor/treinador que é preparado da forma completa para exercer a função, subentende-se que ele é qualificado e suas decisões devem ser respeitadas[...] as opiniões dos alunos devem ser consideradas, mas em uma equipe, podemos ter várias opiniões diferentes, por isso cabe ao treinador decidir o que é melhor, mas no geral, as ideias do treinador devem ter sempre um peso maior.”
Treinador03SUB9	“Em uma equipe mais nova, a sua voz como treinador vai sobressair, os meninos ainda não têm muita noção ou não conseguem jogar sem um comando então você acaba tendo

	que usar mais sua voz, seu comando, sua liderança para incentivar os garotos a jogarem, a fazer o que você pede.”
Treinador04SUB9	“Nas categorias menores, onde é a iniciação mesmo, acredito que o que mais funciona é o comportamento autocrático, as decisões sendo somente do treinador, mas esse comportamento autocrático não quer dizer mecanizar o atleta.”

Quadro 16 Respostas dos treinadores da categoria sub 9 sobre os comportamentos democráticos e autocráticos do treinador

Defendendo o comportamento democrático, o treinador entrevistado justifica sua posição afirmando que os atletas devem ter sempre liberdade para pensar e serem atuantes dentro da equipe e que o treinador deve sempre ouvir as opiniões dos atletas e direcioná-los a um mesmo objetivo, um mesmo caminho.

“A maneira que eu uso para gerir a minha equipe é a maneira completamente democrática[...] a gente coloca a ideia e deixa os alunos tomarem as decisões deles, nunca impondo, sempre deixando na cabeça deles para eles pensarem e serem atuantes também [...] sempre buscando na união de todos, conversando com todos para todos terem as decisões corretas e caminhando para o mesmo lado.” (Treinador02SUB9)

4.2.1 Análise das Respostas das Entrevistas dos Treinadores da Categoria Sub 15

Para a primeira pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: metodologia de ensino e comunicação.

Os treinadores desta categoria adotam uma metodologia mais global de aprendizado com ênfase em exercícios cognitivos, que estimulem variadas tomadas de decisões e minijogos que apresentem situações reais de jogo juntamente com a parte tática do esporte. Eles afirmam também que exigem mais dos seus atletas do que em categorias menores no que se refere a obediência tática, comprometimento, desempenho e resultados.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“Eu trabalho com a metodologia global com o jogo por si só, aprendizado durante o jogo. ”
Treinador06SUB15	“As melhores metodologias de trabalho são com jogos de resolução de problemas, que mexam com o cognitivo dos atletas, que resolvam o problema, porque o jogo é uma constante resolução de problemas[...] tomadas de decisão constante e um treino

	inteligente e sempre aumentando o grau de complexidade. ”
Treinador07SUB15	“Eu utilizo a metodologia global onde a gente trabalha o jogo de uma forma total, e através de minijogos[...] nos minis treinos todos os fundamentos possíveis do futsal juntamente com a tomada de decisão. ”
Treinador08SUB15	“A metodologia que a gente aplica aqui, envolve os trabalhos de minijogos cognitivos, jogos que estimulam as tomadas de decisões[...] bastante situações de jogo e também trabalhando bastante a parte tática, parando bastante o treino e orientando. ”

Quadro 17 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre a metodologia de ensino

Quanto a comunicação, os treinadores afirmam que a mais utilizada é a verbal, com feedback constantes, durante e após as atividades propostas e os atletas tem um pouco mais de liberdade para expressarem seu ponto de vista desde que possam sustentar seus argumentos e respeitarem a hierarquia de comando.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“Com os maiores, eu sou treinador deles, deixo de ser o amigo, o tio, o professor para ser treinador e cobrar um pouco mais, então eu exijo resultado, exijo o máximo nos treinamentos, exijo rotina e trabalho com eles de forma treinador-atleta. ”
Treinador06SUB15	“Em relação a comunicação, utilizo a verbal, a visual com pranchetas desde pequenas até a prancheta grande que eu costumo colocar na quadra e até mesmo de vídeos. ”
Treinador07SUB15	“A comunicação que é utilizada é a verbal, toda hora conversando, o feedback na hora, o feedback no final das atividades, então a comunicação é mais verbal. ”
Treinador08SUB15	“Em relação a comunicação, a gente deixa sempre os meninos opinarem, passarem o seu ponto de vista, desde que eles tenham argumento para tentar justificar o seu ponto de vista, mas deixando sempre bem claro as posições, as tomadas de decisões, padrões ou jeito de jogar, a responsabilidade é nossa e a gente sempre se impondo, sem deixar os meninos se “folgarem” no treino, sempre deixar claro que tem uma hierarquia a ser respeitada. ”

Quadro 18 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre a comunicação

Para a segunda pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: relacionamento mais próximo e informal com os atletas.

Os treinadores desta categoria analisam que é interessante você cultivar uma relação mais próxima com seus atletas pois esse tipo de relação gera confiança,

respeito e pode melhorar na comunicação do grupo. Porém, nesta categoria, o treinador deve manter alguns cuidados para não perder o respeito do grupo e sua hierarquia de comando como por exemplo, não se deixar influenciar por amizades fora de quadra com os atletas, concedendo privilégios decorrentes dessa relação, uma vez que esse tipo de relação pode gerar ciúmes nos outros atletas do grupo e o treinador pode perder assim, sua credibilidade perante seu grupo de atletas.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“Com os maiores as vezes não é muito bom você ficar muito próximo até porque tem que ter um respeito, se você ficar muito próximo, você acaba perdendo esses respeito, os atletas não seguem o que você pede e também não é interessante um professor , um treinador, ter um contato mais próximo com o atleta de 12, 13, 14 anos, visto que no mundo de hoje pode ser visto com outros olhos[...] mas é importante você conhecer os seus atletas, saber se tem alguma dificuldade, como vai na escola, se os pais são separados, essas informações são sempre importantes pra você conseguir desenhar como é o atleta, por que que ele faz tal atitude, qual é a valência, qual é a parte que não está dando certo. ”
Treinador06SUB15	“As relações extra equipe são benéficas sim[...] o atleta tem que estar no maior bem-estar possível para que ele possa desempenhar o seu treinamento[...] claro que existem limites, mas não tem porque não se cultivar uma relação dessa, analisando que seja necessária, vendo que seja necessário e produtivo. ”
Treinador07SUB15	“O ambiente é o mais importante[...] quanto mais a confiança que eles têm em mim e essa relação que a gente tem de proximidade, de liberdade, de confiança, eles começam a respeitar o que eu passo[...]então é saudável para toda a equipe e para o treinador também essa relação com os atletas mais próxima. ”
Treinador08SUB15	“Um bom relacionamento com os atletas pode melhorar na confiança entre ambos, pode gerar um jeito mais fácil de se comunicar, um entendimento melhor de ambas as partes[...] eu acho que é válido desde que o treinador saiba entender essa diferença entre amizade fora do jogo e treinador saber lidar com isso na hora de escalar, na hora de cobrar, na hora de orientar a equipe...para não estar privilegiando um atleta ou outro. ”

Quadro 19 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre relacionamento mais próximo e informal com os atletas

Para a terceira pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: instrumentos de motivação e crédito e crítica excessiva no desempenho.

Os treinadores divergem na opinião referente a motivação dos seus atletas. Dois treinadores afirmam que a principal fonte de motivação dos seus atletas são as competições, os jogos, os troféus, as medalhas, ou seja, as conquistas em si, ou os fatores externos.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“A motivação dos atletas geralmente é o campeonato, é o jogo, é a taça, é o troféu, as medalhas, essa é a principal motivação, a real motivação é disputar campeonato e ter a real possibilidade de vencer.”
Treinador08SUB15	“A motivação a gente trabalha sempre orientando os atletas, explicando que a forma com que eles trabalham é sempre em busca de um objetivo, a gente motiva dessa maneira, visando ser campeão das competições que vamos disputar.”

Quadro 20 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre os instrumentos de motivação

Os outros dois treinadores analisam que a motivação é algo intrínseco de cada atleta e que eles são os responsáveis por sua própria motivação

Treinadores	Respostas
Treinador06SUB15	“A gente precisa entender que a motivação, a primeira coisa que tem é a intrínseca, então eu acredito muito nisso, o que a pessoa quer, o que ela busca, mas a motivação ela é intrínseca, ela é de fundamental importância.”
Treinador07SUB15	“A motivação que eu tento passar para os meus atletas é a de eles estarem jogando futebol, que é o que eles gostam e só o fato de eles estarem jogando futebol já é uma motivação enorme para eles fazerem o que eles gostam e é isso que importa[...] a motivação deles estarem jogando futebol.”

Quadro 21 - Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre os instrumentos de motivação

Quanto as críticas, os treinadores concordam que elas devem ser feitas sempre com o objetivo de fazer o atleta melhorar e se possível de forma coletiva e não individual. Eles também constatam que o treinador deve ter a habilidade de lidar com diferentes abordagens de críticas uma vez que cada atleta reage de uma forma

diferente e sempre que houver uma crítica, explicar a todos, os motivos para tal ação para que todos compreendam igualmente o que está sendo feito. Os elogios por sua vez, também devem ser sempre feitos perante todo o grupo e se possível, utilizar sempre elogios coletivos.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“Na hora que ganha, quando ganha bem, jogando bem, merece elogio, merece uma atenção, merece algum bônus, algum treinamento diferente, mais coletivo durante a semana[...] a gente costuma realmente privilegiar quando o jogo saiu bem e ganhou, se jogou bem e não ganhou, a gente reforça os erros e também elogia[...] o treinador deve moderar o que vai fazer, se você vai elogiar ou vai dar bronca ou vai chamar atenção, isso é decorrente dos resultados[...] a crítica deve ser construtiva, crítica pra arrumar o que tá errado e ajuda-lo nisso.”
Treinador06SUB15	“Em relação a crítica ou elogio, você elogia em público, elogia-se em público sempre e alguma “retaliação”, não é retaliação, mas alguma cobrança um pouco mais acintosa tem que ser de canto, não perante a todo mundo[...] o jogo é coletivo então a correção ela é grupal.”
Treinador07SUB15	“Em questão dos créditos e das críticas...os créditos você tem que dar na frente de todo mundo...eu procuro sempre aplaudir quando eles fazem alguma coisa diferente exaltar as coisas boas sempre na frente de todo mundo, tratar todos sempre de forma igual, não elogiar apenas o mesmo jogador[...] sempre que eu elogio um, eu explico para os outros o que ele fez de certo para eles começarem a perceber também e fazer igual as vezes ou procurar outras formas de fazerem aquilo[...] críticas a gente usa muito pouco , a gente procurar sempre orientar, passar o que tá de errado, o que pode ser feito para melhorar[...] eu costumo sempre falar na frente de todos o que tem que fazer, ter calma e achar outras soluções.”
Treinador08SUB15	“Em relação as críticas, a gente acaba trabalhando sempre na forma mais realista possível, então na hora que está errado a gente cobra, orienta e explica o que fez de errado, mas cada atleta tem uma forma diferente de reagir[...] em relação aos elogios...a gente sempre parabeniza o atleta, a gente sempre parabeniza por ele ter acertado a tomada de decisão, mesmo que não saia o gol ou alguma coisa assim, mas parabeniza por ele ter tomado a decisão certa.”

Quadro 22 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre créditos e críticas excessiva no desempenho

Para a quarta pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe.

Os treinadores entendem que a melhor maneira de se trabalhar quando existe um nível de disparidade técnica entre os atletas é pensar no nível de jogo da equipe, no nível coletivo. Esses treinadores entendem que melhorando o jogo coletivo da equipe, os componentes individuais vão acabar sendo amenizados. Então, os comandantes defendem que é importante que o treinador faça exercícios que envolvam situações de jogo que façam que a equipe desenvolva o exercício de forma coletiva e o individualismo do atleta vai aparecer de forma natural.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“Você pode agrega todos no mesmo exercício porque quem já sabe fazer, acaba trabalhando mais e afinando melhor o movimento e dá a chance de quem não tem a qualidade e a técnica necessária de aprender[...] então você pode deixar todo mundo no mesmo grupo e fortalecer essa mesma valência. ”
Treinador06SUB15	“A minha maneira de trabalhar, eu penso em nível de jogo, não só em um atleta isolado, alguma habilidade ou algum modelo[...] a gente tem que entender que o esporte é coletivo, não adianta um fazer mais e um outro menos[...] os jogadores do time devem se relacionarem bem para que o todo ande bem, tem que pensar na totalidade do jogo, do esporte, do treino. ”
Treinador08SUB15	“A nossa metodologia de trabalho ela envolve um trabalho coletivo, então as nossas equipes jogam muito de uma forma coletiva e o individualismo acaba sobressaindo dentro de um coletivo[...] a gente tenta fazer com que a equipe desenvolva o exercício de forma coletiva, em um padrão de jogo onde todos consigam atuar e dentro desse coletivo. ”

Quadro 23 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe

Um treinador entende que quando ocorre essa disparidade, o treinador também pode separar o grupo de acordo com a habilidade dos atletas para poder dar a devida atenção aos dois grupos: os mais desenvolvidos e os menos desenvolvidos. Exercícios mais complexos para os mais desenvolvidos e exercícios mais básicos, de

fundamentos por exemplo, para os menos desenvolvidos, mas o treinado alerta que é importante também que os dois grupos passem por esses graus de complexidade de exercícios.

“Existem duas possibilidades, ou você agrega todos no mesmo exercício ou você divide o grupo[...] você faz dois grupos, quem já sabe mais, quem já está um pouco mais avançado pode trabalhar na segunda questão, a parte tática, a parte de movimentação, saída de bola e o pessoal que não está no mesmo nível, você faz exercícios mais de fundamento, mas é claro que depois você inverte.” (Treinador05SUB15)

Os treinadores entendem também que estipular regras que limitem a ação dos atletas dentro do exercício também é uma forma de amenizar a disparidade entre os atletas.

“Quando temos um nível muito grande de disparidade entre o grupo de atletas, eu procuro sempre fazer jogos que limitem o número de ações dos atletas, limitar o número de toques, colocar regras para que o jogo fique mais igual né, fazer com que todos realizem a mesma coisa.” (Treinador06SUB15)
 “Também colocamos algumas regras dentro dos exercícios para que essas partes individuais não se destaquem muito e prejudiquem o treinamento dos outros meninos.” (Treinador08SUB15)

Para a quinta pergunta do roteiro de entrevista, foram selecionadas as palavras-chave: comportamentos democráticos e autocráticos do treinador

Os treinadores entendem que a maneira que o treinador deve se comportar depende muito do momento, das situações que aparecerem e também do nível da equipe. Os treinadores analisam que as duas vertentes (autocrático e democrático) tem seus méritos e que elas se completam e o treinador deve saber transitar entre esses dois tipos de comportamentos. Entretanto, nesta categoria, os treinadores analisam que um comportamento mais democrático por parte do treinador é mais viável e interessante para toda a equipe.

Treinadores	Respostas
Treinador05SUB15	“Os comportamentos se completam...em determinado momento é importante você ouvir o que os atletas têm a dizer para poder adaptar melhor a tática ao time[...] em outros momentos você tem que mostrar a sua ideia e confiar no seu objetivo, confiar no seu treinamento, no seu conhecimento e passar isso para os atletas, fazer com que eles confiem em você também e aceitem as suas ordens[...] geralmente 50% a 50.”

Treinador06SUB15	“As duas vertentes, elas são muito distintas e é difícil hoje você dizer qual é a melhor, qual é a pior[...] eu acredito muito mais na democracia[...] o democrático, em prol da liberdade sempre, e até do relacionamento com o teu atleta ele é muito mais bem vindo, porque quando ele te dá uma ideia, ele se sente respeitado que você escutou , você tentou e você valoriza a opinião dele, ele se sente mais importante no grupo, e sabe que está sendo respeitado, então a vertente democrática com certeza faz bem mais a minha linhagem.”
Treinador07SUB15	“Eu e os meus atletas temos muita liberdade, então a opinião deles sempre vai ser muito importante para mim porque eu estou ali fora treinando, mas quem está jogando, quem está vendo as dificuldades do jogo, sentindo o jogo são os atletas[...] então é muito democrático e tanto eu quanto eles temos a liberdade de achar uma solução para os problemas encontrados na equipe e também nos jogos.”
Treinador08SUB15	“Tudo depende do grupo que você tem para trabalhar, se você tem um grupo que o nível é mais baixo, o mesmo nível entre os atletas, o treinador acaba tomando a liderança[...] quando você tem dentro do grupo algumas peças individuais que se destacam você acaba delegando pra eles essa função, eles próprios tomam esse partido e comanda a equipe[...] eu incentivo que eles comandem dentro de quadra, que eles tem que tomar as decisões e orientar os outros meninos para assim irem ganhando responsabilidades dentro da equipe.”

Quadro 24 Respostas dos treinadores da categoria sub 15 sobre os comportamentos democráticos e autocráticos do treinador

4.3 ANÁLISE DA COMPARAÇÃO DAS RESPOSTAS SOBRE METODOLOGIA DE ENSINO DO ROTEIRO DE ENTREVISTA

Os treinadores das duas categorias apresentam mais similaridades do que divergências nas respostas a respeito da metodologia de treinamento. Os treinadores afirmam preferência na perspectiva global de treinamento.

Existem divergências entre os autores sobre qual é a melhor metodologia de ensino para se trabalhar com a iniciação esportiva. No futsal, a maioria dos autores destacam a metodologia analítica e a global funcional (LÓPEZ, 2002; COSTA, 2003; SANTANA E PINTO, 2005; DAMASCENO, 2007; TOLVES et al., 2015; BORGES,

2015). Costa (2003) constata que os dois métodos possuem suas vantagens e desvantagens e que cabe ao treinador conhecer os métodos e aplicá-los corretamente diante da situação que se apresentar.

Damasceno (2007) e Borges (2015) em estudos cujo objetivo era analisar qual método é mais adequado ou eficiente no processo de aprendizagem nas aulas de futsal (analítico x global) constataram que o método globalizado parece ser mais eficaz para a aprendizagem no futsal uma vez que essa metodologia possibilita a interação de aspectos como a criatividade, a imaginação e o pensamento tático dos jogadores proporcionando diversas situações de jogo real, estimulando assim a motivação dos alunos, além de proporcionar que a técnica e a tática caminhem em conjunto.

Os treinadores das duas categorias apresentam também maior similaridade nas respostas acerca da comunicação, relatando ser a comunicação verbal clara e direta a mais utilizada pelos mesmos.

Alguns autores constataam que a comunicação é uma ferramenta de grande importância na relação treinador-atleta e que é dever do treinador aprimorar as suas habilidades de comunicação com os atletas (MUTTI, 2003; SCALON, 2004; SAMULSKI, 2009 e COZAC, 2013).

Os autores referidos, afirmam que o treinador deve transmitir mensagens compreensivas, comunicar-se de forma consistente, manter o entendimento, a motivação e a clareza na comunicação além de ser bastante direto em suas explicações (MUTTI, 2003; SCALON, 2004; COZAC, 2013).

4.3.1 Análise da Comparação das Respostas Sobre Relacionamento Mais Próximo e Informal com os Atletas do Roteiro de Entrevista.

Os treinadores demonstram mais semelhanças do que divergências sobre o relacionamento mais próximo e informal com os atletas. Os treinadores das duas categorias concordam que é benéfico e saudável cultivar os relacionamentos mais próximos com os atletas desde haja limites para esse relacionamento. Os comandantes relatam que a questão principal é saber até onde o treinador pode cultivar esse tipo de relacionamento sem perder o respeito e a hierarquia de comando perante seu grupo. E é dentro dessa margem de limite, que os treinadores da

categoria sub 15 afirmam ser mais difícil cultivar essa relação treinador-atleta mais próxima sem perder o respeito e o comando do seu grupo de atletas.

Utilizando também como base as respostas do questionário ELRE, para a dimensão Suporte Social, os treinadores da categoria sub 15 (3,71) apresentaram maior média em relação aos treinadores da categoria sub 9 (3,28). Esses dados sugerem que apesar de os treinadores da categoria sub 15 considerarem mais difícil de cultivar esse tipo de relacionamento, eles ainda sim, apresentam mais características de suporte social para com os seus atletas do que os treinadores da categoria sub 9 que entendem ser mais fácil de cultivar esse tipo mais próximo na relação treinador-atleta.

4.3.2 Análise da Comparação das Respostas Sobre os Instrumentos de Motivação e Crédito e Crítica Excessiva no Desempenho do Roteiro de Entrevista.

Os treinadores apresentam mais divergências do que semelhanças em relação a forma de motivação que eles utilizam perante seu grupo de atletas. Os técnicos divergem de pensamento até mesmo entre os da mesma categoria.

Na categoria sub 9, foram apresentados três pontos de vista em relação a motivação: a motivação centrada no traço, centrada na situação (WEINBERG e GOULD, 2008) e a motivação intrínseca (SAMULSKI, 2009).

Os treinadores que defendem a motivação centrada no traço, afirmam que eles motivam os seus atletas baseando-se no estabelecimento de metas e objetivos tanto individuais como coletivos, além de motivá-los apresentando seus resultados nos treinamentos e competições, ou seja, a motivação está totalmente centrada no atleta.

O treinador que argumenta em favor da motivação centrada na situação, afirma que cada treino e cada jogo é uma nova oportunidade de motivar os atletas e de diferentes maneiras, ou seja, a motivação depende da situação, do momento em que os atletas se encontram.

Por sua vez, o treinador que defendem a motivação intrínseca, afirma que é de responsabilidade exclusiva do atleta procurar motivos internos que o motivem a jogar.

Na categoria sub 15 também houve divergência entre os treinadores. Foram apresentadas duas perspectivas em relação a motivação: a motivação extrínseca e a motivação intrínseca (SAMULSKI, 2009).

Os treinadores que argumentaram em relação a motivação extrínseca, afirmam que a principal fonte de motivação dos seus atletas são as competições, os jogos, os troféus, as medalhas, ou seja, os fatores externos.

Por outro lado, os treinadores que expõem o ponto de vista da motivação intrínseca, relatam que a motivação é algo íntimo de cada atleta e que eles são os responsáveis por sua própria motivação.

Os treinadores das duas categorias têm opiniões semelhantes acerca da crítica e créditos excessivos, constatando que o técnico deve sempre procurar elogiar ou criticar os atletas coletivamente, enaltecendo as qualidades e defeitos do coletivo e não do individual, e sempre que for necessário elogios ou críticas individuais, procurar fazê-lo de maneira privada e particular.

4.3.3 Análise da Comparação das Respostas Sobre Disparidade no Nível de Habilidade entre os Atletas de uma Equipe do Roteiro de Entrevista.

Os treinadores apresentam mais semelhanças do que divergências em relação a melhor maneira de se trabalhar quando há um nível de disparidade técnica dentro de um grupo.

Os treinadores da categoria sub 9 são unânimes em ressaltar que quando existe um nível de disparidade entre os atletas, é importante que o comandante procure sempre destacar as habilidades coletivas do grupo explicando aos atletas que existem diferentes tipos de habilidade e que cada uma dessas habilidades é importante para o grupo no geral e que os treinadores devem realizar atividades que proporcionem uma igualdade de ações entre todos os atletas do grupo.

Os treinadores da categoria sub 15 corroboram com esse pensamento acrescentando que melhorando o jogo coletivo da equipe, os componentes individuais vão acabar sendo amenizados. Eles afirmam também que é importante que o treinador proponha exercícios que envolvam situações de jogo que façam que a equipe desenvolva o exercício de forma coletiva e assim, o individualismo do atleta vai aparecer de forma natural. Por outro lado, um treinador dessa categoria afirma que também é possível trabalhar separando o grupo de acordo com a habilidade dos atletas para poder dar a devida atenção aos dois grupos: os mais desenvolvidos e os menos desenvolvidos, por exemplo.

Sob o olhar pedagógico, os treinadores de ambas as categorias concordam que a estipulação de regras que limitem a ação dos atletas dentro do exercício também é uma forma de amenizar a disparidade entre os atletas.

4.3.4 Análise da Comparação das Respostas sobre Comportamentos Democráticos e Autocráticos do Treinador do Roteiro de Entrevista.

Os treinadores apresentam mais divergências do que semelhanças em relação a qual a melhor maneira de se treinar uma equipe, autocraticamente ou democraticamente. Não há uma concordância de pensamento nem mesmo entre os treinadores da mesma categoria.

A maioria dos treinadores entrevistados da categoria sub 9 entendem que a melhor maneira de se treinar uma equipe é de maneira mais autocrática, uma vez que os atletas nessa idade não são capazes de tomar as melhores decisões sem um comando mais incisivo do treinador. O treinador que vai contra esse pensamento, defende o comportamento democrático alegando que os atletas devem ter sempre liberdade para pensar e serem atuantes dentro da equipe desde cedo e que o treinador deve sempre ouvir as opiniões dos atletas e direcioná-los a um mesmo objetivo. Contudo, apesar de os treinadores dessa categoria afirmarem preferência pelo estilo autocrático, tomando como base as respostas dos mesmos no questionário ELRE, para as dimensões comportamentos democráticos e comportamentos autocráticos, os valores encontrados são praticamente os mesmos: 2,99 e 3,0, respectivamente, o que pode indicar que os treinadores apresentam mais comportamentos democráticos do que imaginam.

Os treinadores da categoria sub 15 compreendem que a melhor maneira de se treinar uma equipe é de maneira mais democrática, porém, os treinadores ressaltam que as duas vertentes (autocrático e democrático) tem seus méritos e que elas se completam e ponto principal para o treinador deve ser o de saber transitar entre esses dois tipos de comportamentos.

Corroborando com essas informações, tomando como base as respostas do questionário ELRE, para as dimensões Comportamento Democrático e Comportamento Autocrático, os treinadores da categoria sub 15 apresentaram maior média de comportamentos democráticos (3,37) em relação aos treinadores da

categoria sub 9 (2,99) ao passo que os treinadores da categoria sub 9 apresentam maior média de comportamentos autocráticos (3,00) do que os treinadores da categoria sub 15 (2,84).

Se compararmos a literatura, Costa (2003) e Dos Santos (2011) concluíram em seus estudos sobre a liderança dos treinadores de futsal que os treinadores apresentaram mais comportamentos democráticos do que autocráticos. Contudo, os estudos de Samulski et al (2009), Costa et al. (2010), Hirota et al (2011) e Fontanetti (2015) a respeito do tipo de comportamento de liderança dos treinadores de futebol, relataram que os treinadores apresentam mais características autocráticas do que democráticas.

Oliveira et al (2004) em um estudo a respeito da comparação da preferência do estilo de liderança dos treinadores entre jogadores de futebol e futsal, relatou que os atletas de futsal preferem um treinador com características mais democráticas do que autocráticas.

Entretanto, o fato é que os dois estilos de liderança apresentam bons resultados em determinadas situações, assim, não é possível estabelecer explicitamente que um estilo seja mais efetivo do que o outro (FIEDLER, 1969 apud SAMULSKI, 2002).

5 CONCLUSÃO

Analisando os resultados obtidos através do questionário ELRE, concluiu-se que os treinadores de ambas as categorias possuem mais divergências do que semelhanças quanto a percepção de estilo de liderança e estilo de interação com o grupo, corroborando assim com a hipótese inicial estabelecida.

Entretanto, avaliando todo o contexto das entrevistas, relatou-se que existem mais semelhanças do que divergências entre a percepção dos treinadores de futsal de diferentes categorias em relação a liderança e motivação, contrariando a hipótese inicial estabelecida. Contudo, se analisarmos somente as dimensões referentes a liderança e motivação, constatou-se que existem mais diferenças do que semelhanças entre os treinadores de futsal das categorias sub9 e sub15.

Como os treinadores de ambas as categorias divergem de pensamentos sobre a melhor maneira de motivar seus atletas não foi possível estabelecer um padrão de comportamento que caracterize a melhor maneira de se motivar os atletas em uma determinada categoria, esclarecendo que existe a possibilidade de existir diversas maneiras de se trabalhar com a motivação de acordo com as situações que vão acontecendo durante um período de trabalho com os atletas.

De modo semelhante, também não foi possível definir um padrão ideal sobre qual o melhor estilo de liderança para determinada categoria. Os treinadores podem apresentar mais comportamentos democráticos ou autocráticos entre si e entre as categorias, porém, muitas vezes os treinadores transitam quase que concomitantemente entre esses dois tipos de comportamento sem nem mesmo tomar ciência desse acontecimento, destacando que muitas vezes agregar e adaptar as características de ambos os comportamentos pode ser a maneira mais benéfica para se comandar uma equipe, independente da sua categoria.

Afim de que se estimule e desperte para o pensamento crítico do assunto, visando melhorar e evoluir o entendimento acerca desse tema no contexto esportivo, sugere-se novas pesquisas com um número maior de amostra, comparando outras categorias, investigando também e em conjunto a percepção dos atletas em relação aos seus treinadores e adotando também um método de análise por observação direta dos treinamentos e jogos das equipes com o objetivo de verificar se o que os treinadores responderam em seus questionários e entrevistas compactua com os seus comportamentos no dia a dia de treinamentos e competições.

REFERÊNCIAS

- ALBA, G. R.; TOIGO, T.; BARCELLOS, P. F. P. Percepção de atletas profissionais de basquetebol sobre o estilo de liderança do técnico. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**, Campinas, v. 32, n. 1, p. 143-159, 2010.
- ALVES, J.. Liderazgo y clima organizacional. **Revista de Psicologia del Deporte**, Palma, v. 9, n.1-2, p.123 - 133, 2000.
- ANDRADE JÚNIOR, J. R. **O jogo de futsal técnico e tático na teoria e na prática. Curitiba**. Editora: Gráfica Expoente, 2000.
- ARUA C. M.; MÁRQUEZ, S. Relação entre estilos de liderança do treinador e rendimento na natação sincronizada. **Fitness & Performance Journal**, n. 6, p. 394-397, 2007.
- BARBETTA, P. A.; REIS, M. M.; BORNIA, A. C. **Estatística para Cursos de Engenharia e Informática**. São Paulo: Atlas, 3 ed., p. 01-22, 2010.
- BECKER JÚNIOR, B. **Psicologia aplicada ao treinador esportivo**. Novo Hamburgo: Feevale, 2002.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- BRANDÃO, M. R. F.; AGRESTA, M.; e REBUSTINI, F. Estados emocionais de técnicos brasileiros de alto rendimento. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 10, n.3, p. 25-29, 2008.
- BRANDÃO, M. R. F.; CARCHAN, D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. **Motricidade**, v. 6, n. 1, p. 53-69, 2010.
- BRANDÃO, M. R. F. O papel do treinador como motivador do treinamento desportivo. **Delineamentos da Psicologia do Esporte: evolução e aplicação**, p. 153-166, 2001.
- BULGACOV, S. Estudos comparativos e de caso de organizações de estratégias. **Organizações & Sociedade**. v.5, n.11, p. 53-67, 1998.
- CAREGNATO, A. F. et al. A produção científica sobre futsal: análise de dissertações e teses publicadas no portal da CAPES entre 1996-2012. **Motrivivência**, v. 27, n. 46, p. 15-34, 2015.
- CARRAVETA, E. S. P. **O jogador de futebol: Técnicas, Treinamento e Rendimento**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 2001.
- CBFS. **Livro de Regras 2016**. Disponível em: <<http://www.cbfs.com.br/2015/futsal/regras/livronacional.html>>. Acesso em: 14 nov 2016.

COIMBRA, D. R. et al. O Papel da Psicologia do Esporte Para Atletas e Treinadores. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 16, n. 3, 2008.

COIMBRA, D. R. et al. **Psicologia do Esporte: Temas importantes para os treinadores**. Coleção Pesquisa em Educação Física, v. 7, n. 1, 2008.

CORREA, A. **O perfil do comportamento de liderança do treinador desejado por jogadores amadores de futebol sete**. 2015. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) – Curso Superior em Educação Física. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

COSTA, I. T. **Análise de perfil de liderança de treinadores de futebol do Campeonato Brasileiro Série A/2005**. 2006. 166 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Educacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

COSTA, I.; SAMULSKI, D. M.; DA COSTA, V. T. A liderança dos treinadores da primeira divisão do futebol brasileiro. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, v. 9, n. 2, 2010.

COSTA, I. et al. Análise do perfil de liderança dos treinadores de futebol do Campeonato Mineiro 2005. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, São Caetano do Sul, v.14, p.51-6, 2006.

COZAC, J. R. L. **Psicologia do Esporte: atleta e ser humano em ação**. 1 ed. São Paulo: Roca, 2013.

COZAC, J. R. L. **Psicologia do esporte: clínica, alta performance e atividade física**. São Paulo: Annablume, 2004.

DA SILVA, S. R. et al. Nível de conhecimento tático e perfeccionismo no futsal. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, Florianópolis, v. 36, n. 2, p. S774-S788, 2014.

DELL'ANTONIO, E.; BARROSO, M. L. C. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. **Avaliação Psicológica**, v. 13, n.3, p. 311-316, 2014.

DIGNANI, D. C. et al. Percepção dos atletas de voleibol de alto nível sobre o perfil de liderança do treinador e sua relação com a atuação nos jogos. **Coleção Pesquisa em Educação Física**. Vol.5, nº 1. 2007.

DOS SANTOS, M. D. **Perfil de liderança dos técnicos de futsal da divisão especial dos jogos abertos de Santa Catarina – JASC**. 2011. 49 f. Dissertação (Graduação em Educação Física) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, 2011.

DOS SANTOS, F. J. L. et al. Relação entre a percepção dos treinadores de jovens futebolistas e o comportamento de instrução e dos atletas em competição. **Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte**. Vol. 11, núm. 1, p. 59-68, 2016.

EGERLAND, M.; NASCIMENTO, J. V e BOTH, J. Competência profissional percebida de treinadores esportivos catarinenses. **Revista da Educação Física/UEM Maringá**. V. 21, n. 3, p. 457-467, 3. trim. 2010.

FARIA, T. G. **Análise comparativa do nível de motivação intrínseca de atletas de ambos os sexos, participantes de esportes individuais e coletivos, com diferentes níveis de experiência**. 2004. 94 f. Tese (Mestrado). Departamento de Educação Física, Setor de Ciências Biológicas, Universidade Federal do Paraná, 2004.

FERREIRA JUNIOR, O. N. et al. Comparar a capacidade de tomada de decisão e conhecimento declarativo de Jogadores de futsal da categoria sub-20 com o conhecimento tático de “experts” do futsal. **Revista Brasileira de Futsal e Futebol**. São Paulo. Vol. 2. Num.04. Jan/Fev/Mar/Abr. p. 54-61, 2010.

FONTANETTI, G. **Liderança no futebol: uma relação entre técnico e atleta**. 2015. 54 f. – Dissertação (Trabalho de Conclusão de Curso) - Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho -Rio Claro, 2015.

FRANCO, G. S. **Psicologia no esporte e na atividade física: uma coletânea sobre a prática com qualidade**. São Paulo: Manole, 2000.

FUKUDO, J. P. S. et al. Análise do contra-ataque no futsal feminino de alto rendimento. **Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP**, Campinas, v. 11, n. 4, p. 90-199, 2013.

GAYARDO, A.; MATTANA, S. B. e DA SILVA, M. R. Prevalência de lesões em atletas do futsal feminino brasileiro: Um estudo retrospectivo. **Rev. Bras Med. Esporte** – Vol. 18, No 3 – Mai/Jun., 2012.

GERHARDT, T. E. e SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, A.R. Liderança e treino desportivo: Implicações para a formação do treinador de alto rendimento. In RESENDE, R.; ALBUQUERQUE, A.; GILBERT, W. e GOMES, A., R. (Eds.), **Formação e Saberes em Desporto, Educação Física e Lazer** (p. 211-241). Lisboa: Visão, 2015.

GOMES, A. R. S. **Liderança e relação treinador - atleta em contextos desportivos**. 2005. 382. f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia, Minho, 2005.

GUARINO, M. **Manual do Técnico Desportivo**. Ícone, 1996.

HERNANDEZ, J. A. E. e VOSER, R. C. Validação da escala de Liderança para o Esporte: Versão Preferência dos Atletas. **Psicologia: ciência e profissão**. p.142-157, 2012.

HIROTA, V. B. et al. Estilo de liderança de técnicos de futebol. **Coleção Pesquisa em Educação Física** - Vol.10, n.5 - ISSN: 1981-4313, 2011.

HOSHINO, E. F., SONOO, C. N., e VIEIRA, L. F. Perfil de liderança: uma análise no contexto esportivo de treinamento e competição. **R. da Educação Física/UEM Maringá**, v.18, n.1, p.77-83, 1. sem. 2007.

HUNTER, J. C. **O Monge e o Executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

ISLER, G. L.; MACHADO, A. A. A influência do técnico na motivação de atletas em esportes coletivos: considerações baseadas em histórias de vida - **Coleção Pesquisa em Educação Física** - Vol.10, n.3, ISSN: 1981-4313, 2011.

JUSTICIA, J. M. **Analisis Cualitativo de Datos Textuales com Atlas.ti 5**. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, 2005.

KERKOSKI, M. J. **Prática Desportiva e Inteligência Emocional – Estudo da Influência do Desporto na Aquisição de Aptidões e Competências de Inteligência Emocional**. 2008. 339 f. Tese (Doutorado) – Doutorado em Estudos da Criança – Área de Educação Física, Lazer e Recreação, Universidade do Minho, 2008.

LESSA, L. F.; LUZ, E. W. M. e LIMA, S. F. C. Percepção dos alunos-atletas sobre o estilo de liderança dos professores-treinadores de Teresina-PI. **Revista Brasileira de Futsal e Futebol**, Edição Especial: Pedagogia do Esporte, São Paulo, v.5, n.18, p.262-270. Jan/Dez. 2013.

LIEURY, A. e FENOUILLET, F. **Motivação e aproveitamento escolar**. Tradução Yvone Maria de Campos Teixeira da Silva. São Paulo: Edições: Loyola, 2000.

LINDAUER, J. A comparison of preferred coaching leadership behaviors of college athletes in individual and team sports. **MS in Exercise and Sport Science-Physical Education Teaching**, August 2000, 47pp. (1. Steffen). Recuperado em: <<https://minds.wisconsin.edu/handle/1793/28902>>.

LOPES, M.; SAMULSKI, D. e NOCE, F. Análise do perfil ideal do treinador de voleibol das seleções brasileiras juvenis. **Revista Brasileira Ciência e Movimento**. Brasília v. 12 n. 4 p. 51-55, 2004.

LOPES, F. J et al. A importância da psicologia aplicada ao esporte: o que os treinadores pensam sobre isso? **Coleção Pesquisa em Educação Física**. Vol.12, n.1- ISSN: 1981-4313, 2013.

LUKE, M. Treinar a liderança ou a liderança no treino...ou ambas. **Revista Treino Esportivo**, Lisboa, v.14, p.11-16, junho, 2001.

MARCONI, M. A e LAKATOS, E. M. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico; métodos científicos; teoria, hipóteses e variáveis; metodologia jurídica**. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXWELL, J. C. **O Livro de Ouro da Liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MENDES, A. **Perfil do Treinador de Futebol de Formação: Estudo a percepção de treinadores acerca das características de excelência.** 2009. 114 f. Dissertação (Licenciatura em Desporto e Educação Física) - Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, 2009.

MOURA, C. C. et al. **Pedagogia do esporte: a importância da utilização da situação problema no processo de ensino e aprendizagem dos jogos esportivos coletivos.** *Educação Física em Revista*, v. 2, n. 1, jan. Abril, 2008.

MULLER, E. S.; DA COSTA, I. T. e GARGANTA, J. Análise tática no futsal: estudo comparativo do desempenho de jogadores de quatro categorias de formação. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.rbce.2016.01.015>>.

MUTTI, D. **Futsal: da iniciação ao alto nível.** São Paulo. 2.ed. Editora: Phorte, 2003.

NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A. e VIEIRA, L. F. Coesão de grupo e liderança do treinador em função do nível competitivo das equipes: um estudo no contexto do futsal paranaense. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, 15(1): p.89-102, 2013.

OLIVEIRA, J. L. et al. A comparação da preferência do estilo de liderança do treinador ideal entre jogadores de futebol e futsal. **Revista Digital, Buenos Aires**. ed. 10, nº 76, Setembro, 2004.

PINHO, N. F. C. **O treinador de excelência no futebol. Elementos para uma cartografia Multidimensional.** Dissertação. 2009. 78 f. (Licenciatura em Desporto e Educação Física) - Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, 2009.

POLETTINI, J. L. **Motivação em equipes de futebol e futsal: a influência do técnico.** 2009. 34 f. Trabalho de conclusão de curso (bacharelado - Educação Física) - Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro, 2009.

RAUEN, F. J. **Anais do IV Simpósio sobre Formação de Professores – SIMFOP** Universidade do Sul de Santa Catarina, Campus de Tubarão. Tubarão, de 7 a 11 de maio de 2012.

REIS, M. M. et, al. **Estatística: para cursos de engenharia e informática.** 3a edição, São Paulo: Atlas, 2010.

RESENDE, R.; GOMES, R. e VIEIRA, O. **Liderança no futsal de alta competição: importância dos resultados desportivos.** *Motriz*, Rio Claro, v.19 n.2, p.502-512, abr./jun. 2013

REVERDITO, R. S.; SCAGLIA, A. J. A gestão do processo organizacional do jogo: uma proposta metodológica para o ensino dos jogos Coletivos. **Motriz**, Rio Claro, v. 13, n. 1, p. 51-00, 2007.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

RODRIGUES, A.; CARVALHO, D. Liderança e as forças que impulsionam a conduta de técnico e atletas de futebol, em convívio grupal. **Revista Paulista de Educação Física**, São Paulo, n. 12, v. 2, p. 134-144, 1998.

ROCHA, C. M. e CAVALLI, F. Percepção de atletas adolescentes acerca de comportamentos de liderança de seus técnicos esportivos. **Movimento & Percepção**, Espírito Santo de Pinhal, SP, v.6, n.8, jan. /jun. 2006.

RODRIGUES, V. M. **Liderança do treinador e satisfação de atletas escolares**. Tese (Doutorado) – Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, 2014.

SAMULSKI, D. **Psicologia do esporte: manual para a educação física, psicologia e fisioterapia**. 2 ed. Barueri: Manole, 2009.

SAMULSKI, D.; GRECO, P. Psicologia aplicada ao futebol: estudos realizados no Brasil. In: GARGANTA, J.; OLIVEIRA, J.; MURAD, M. (Orgs.). Futebol de muitas cores e sabores: reflexões em torno do desporto mais popular do mundo. Porto: **Campo das Letras**, p. 271-278, 2004.

SAMULSKI, D.; LOPES, M.C.; COSTA, I.T. Validação da escala de liderança revisada para o esporte: versão auto percepção. In: **FÓRUM BRASIL ESPORTE: buscando a excelência esportiva**, Belo Horizonte. Anais: Belo Horizonte, 2006.

SANTANA, W. C. **Futsal: apontamentos pedagógicos na inicialização e na especialização**. Campinas, São Paulo. Editora: Autores Associados, 2004.

SANTOS, F. M. C. e RÉ, A. H. N. Características do futsal e o processo de formação de jogadores. **Revista Brasileira de Futsal e Futebol**, São Paulo. v.6. n.19. p.73-85. Jan-abril. 2014.

SCALON, R. M. **A psicologia do esporte e a criança**. Edipucrs, 2004.

SERPA, S. O. C. **A relação interpessoal na díade treinador-atleta**. 1995. Tese (Doutorado em Motricidade Humana na Especialidade de Ciências do Desporto) – Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 1995.

SIQUEIRA, N. F. e TICIANELLI, G. Psicologia e Esporte: o papel da motivação. **Revista Científica online**, v. 1, n. 1, 2014. Disponível em: <<http://www.fam.br/revista/index.php/cienciaeinovacao/article/view/11/6>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

TEIXEIRA, C. **Análise de perfil/estilo de liderança de treinadores em duas categorias do voleibol**. 2015. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências do Esporte.) – Faculdade de Ciências Aplicadas. Universidade Estadual de Campinas. Limeira, 2015.

TEQUES, P. (s.d.). **Ser um treinador de Sucesso com Criança**. Disponível em: <<http://www.omeuclube.org/ramalhal/documentos/ramalhal1753221964187.pdf>>. Acesso em: 15 jan.2017.

TERRY, George R. **Principles of Management**. 3ª ed. Homewood, Ill: Richard D. Irwin, 1960.

TODOROV, J. C. e MOREIRA, M. B. O Conceito de Motivação na Psicologia- **Rev. Bras. de Ter. Comp. Cogn.**, Vol. VII, nº 1, 119-132, 2005.

TORRES, M. S. **O futsal como um conteúdo pedagógico da educação física escolar: "um estudo no ensino fundamental"**. 1997. 65 f. Graduação em Educação Física, Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, 1997.

TUCKMAN, B. W. **Manual de Investigação em Educação**. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

VOSER, R. C. **Iniciação ao futsal: abordagem recreativa**. Canoas: ULBRA, 1999.

VOSER, R. C. et al. A motivação para pratica do futsal: um estudo com atletas na faixa etária entre 13 a 18 anos. **Revista Brasileira de Futsal e Futebol**, São Paulo. v.8. n.28. p.39-45. Jan/fev. /Mar/abr. ISSN 1984-4956, 2016.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed. 2008.

WITTE, K. S. Coaching Leadership Preferences: Insight from the National Collegiate Athletic Association Division III Athlete. **Journal of Coaching Education**, Volume 4, Issue 2, p. 73-108, 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Carta de validação de instrumento

	<p style="text-align: center;">Ministério da Educação Universidade Tecnológica Federal do Paraná Departamento Acadêmico de Educação Física – DAEFI Curso de Bacharelado em Educação Física</p>	

Curitiba, __/__/__

CARTA DE VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO

Após ter realizado a análise, a discussão e ter indicado algumas sugestões sobre o guião do instrumento de entrevista a ser realizado pelo pesquisador Felipe Maia Dal Moro, na escolha de dados para a sua investigação acerca dos fenômenos do Esporte e da Liderança e Motivação dos treinadores, inscrito no Curso de Bacharelado em Educação Física, na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sou do seguinte parecer: o guião cumpre os requisitos indicados para uma investigação científica de teor qualitativo, cumprindo os aspectos técnicos, éticos e científicos. Declaro ainda que o guião possibilita a escolha de informações pertinentes para atender aos objetivos da investigação pretendida, no contexto do Esporte e da Liderança e Motivação dos treinadores.

Dr. Marcio José Kerkoski

marciok@utfpr.edu.br

Professor Curso Bacharelado em Educação Física UTFPR

APÊNDICE B: Entrevista com os treinadores

Roteiro de perguntas:

1- Com relação a metodologia de ensino, qual a melhor maneira de se trabalhar com os atletas da faixa etária que você está trabalhando neste momento? Que tipo de comunicação você se utiliza dentro desta metodologia?

2- Até que ponto é saudável e benéfico estimular os relacionamentos mais próximos e informais, na relação treinador-atleta, tendo em vista o bem-estar pessoal dos atletas e da equipe?

3- Quais instrumentos de motivação você se utiliza para motivar os atletas e que maneira o treinador deve conciliar o crédito e a crítica excessiva em relação ao desempenho dos atletas nos treinamentos e competições?

4- Quando existe uma disparidade no nível de habilidade entre os atletas de uma equipe, quais habilidades seriam importantes para um treinador lidar com essa situação tendo em vista as necessidades individuais dos atletas e o melhor desempenho coletivo?

5- No que se refere à liderança, qual a relação entre os comportamentos democráticos (valorização das ideias e opiniões dos atletas) e autocráticos (imposição de ideias e centralização do comando) do treinador tendo em vista a melhor maneira de se treinar uma equipe?

APÊNDICE C: Termo de consentimento livre e esclarecido

Título da pesquisa: Liderança e Motivação: Comparação entre as perspectivas dos treinadores de futsal de Curitiba.

Pesquisador (es/as) com Endereços e Telefones:

Pesquisador: Felipe Maia Dal Moro.

Rua Roberto Meres de Credo, 72, Vila Iná, São José dos Pinhais, Paraná.

Cep: 83065120.

Telefone para contato: (41) 99817-3785.

Orientador: Marcio José Kerkoski. E-mail: marciok@utfpr.edu.br

Local de realização da pesquisa:

A ser definido juntamente com o participante da pesquisa.

Endereço, telefone do local:

A ser definido juntamente com o participante da pesquisa.

A) INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE

Prezado (a) Sr (a),

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “Liderança e motivação: Comparação entre as perspectivas dos treinadores de futsal de Curitiba”, sob a responsabilidade do pesquisador Felipe Maia Dal Moro orientado pelo professor Marcio Jose Kerkoski da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

1. Apresentação da pesquisa.

Esta pesquisa pretende analisar a hipótese de que ocorram mais diferenças do que semelhanças entre a percepção dos treinadores de futsal de diferentes categorias em relação a liderança e motivação

2. Objetivos da pesquisa.

O objetivo geral dessa pesquisa é comparar as percepções dos treinadores de futsal de diferentes categorias (sub9 e sub 15) em relação a liderança e motivação.

3. Participação na pesquisa.

O estudo será realizado com treinadores de futsal dos clubes que participaram de um grande torneio na cidade de Curitiba da modalidade de Futsal no ano de 2017 das categorias sub 9 e sub15. Durante a sua participação você será submetido a responder ao questionário “Escala de Liderança Revisada para o Esporte (Samulski, Lopes e Costa, 2006).” E a uma entrevista com perguntas baseadas nesse mesmo questionário. A aplicação dos instrumentos da pesquisa ocorrerá de acordo com a sua disponibilidade. Com o objetivo de propiciar maior segurança e conforto aos sujeitos da pesquisa, as entrevistas serão marcadas, preferencialmente, em local escolhido pelo entrevistado. Você não terá um limite de tempo pré-determinado para responder ao questionário e a entrevista.

4. Confidencialidade.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

5. Riscos e Benefícios.

5a) Riscos: Os riscos associados à aplicação dos instrumentos do presente projeto de pesquisa estão associados ao possível desconforto no momento de assinalar uma questão do questionário ou no momento da entrevista o entrevistado sentir-se exposto ao responder as questões verbalmente colocadas.

5b) Benefícios: Os benefícios associados à aplicação dos instrumentos do presente projeto de pesquisa são: estimular a auto percepção de treinadores de diferentes categorias do futsal sobre a liderança e motivação; e despertar o pensamento crítico do assunto para melhorar e evoluir o entendimento acerca do tema no contexto esportivo.

6. Critérios de inclusão e exclusão.

6a) Inclusão: Treinadores de futsal dos clubes que participam de um grande torneio na cidade de Curitiba da modalidade de Futsal nas categorias sub 9 e sub 15 que aceitarem participar do estudo e assinarem o TCLE.

6b) Exclusão: Serão excluídos os participantes que deixarem de responder a uma das questões do questionário.

7. Direito de sair da pesquisa e a esclarecimentos durante o processo.

Você pode deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação além de receber esclarecimentos em qualquer etapa da pesquisa.

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse:

() quero receber os resultados da pesquisa (e-mail para envio: _____)

() não quero receber os resultados da pesquisa

8. Ressarcimento e indenização.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA:

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). **Endereço:** Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** (41) 3310-4494, **e-mail:** coep@utfpr.edu.br.

B) CONSENTIMENTO

Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta (ou indireta) na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimento e indenização relacionados a este estudo.

Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo. Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Nome _____ Completo: _____
 RG: _____ Data _____ de
 Nascimento: ___/___/____ Telefone: _____
 Endereço: _____
 CEP: _____ Cidade: _____ Estado: _____
 _____ Assinatura: _____ Data: ___/___/____

Eu declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às questões formuladas.

Nome _____ completo: _____
 Assinatura _____ pesquisador (a): Data: ___/___/___

 (ou seu representante)

Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, poderão se comunicar com Felipe Maia Dal Moro, via e-mail: felipedalmoro@hotmail.com ou telefone: (41) 99817-3785.

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos para denúncia, recurso ou reclamações do participante pesquisado:

Comitê de Ética em Pesquisa que envolve seres humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR)

Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** 3310-4494, **E-mail:** coep@utfpr.edu.br

ANEXOS

ANEXO A - Escala de liderança revisada para o esporte (ELRE) - versão auto percepção dos treinadores.

Data de nascimento: ___/___/___

Data da resposta: ___/___/___

Sexo: () Masculino () Feminino

Função que exerce
atualmente: _____

Categoria em que está trabalhando
atualmente: _____

Instruções:

Cada um dos enunciados seguintes descreve um comportamento específico que o treinador pode manifestar. Em cada um deles, existem cinco alternativas de resposta:

- 1 – NUNCA (0% das vezes).
- 2 – RARAMENTE (25% das vezes).
- 3 – OCASIONALMENTE (50% das vezes).
- 4 – FREQUENTEMENTE (75% das vezes).
- 5 – SEMPRE (100% das vezes).

Indique, por favor, **o seu comportamento habitual como treinador (em cada enunciado)**, colocando somente um “x”, no espaço respectivo. Note que este questionário se refere a avaliação de SI MESMO. **É de extrema importância que você responda a todas as questões.**

EU, ENQUANTO TREINADOR:		Nunca	Raramente	Ocasionalm ente	Frequentem ente	Sempre
		1	2	3	4	5
1	Treino de acordo com o nível de habilidade dos atletas.					
2	Estimulo relacionamentos mais próximos e informais com os atletas.					
3	Faço com que tarefas mais complexas (difíceis) fiquem mais fáceis de entender e aprender.					
4	Coloco em prática (utilizo) as sugestões feitas pelos membros do time.					
5	Estabeleço metas reais (compatíveis com as habilidades dos atletas).					
6	Desconsidero os sentimentos e as insatisfações dos atletas.					
7	Peço opinião dos atletas em relação às estratégias para uma competição específica					
8	Explico para os atletas quais são as metas da equipe e como fazer para alcançá-las.					
9	Estimulo os atletas a darem sugestões de formas de treinamento.					
10	Adapto (altero) o estilo do treino de acordo com a situação da equipe na competição.					
11	Utilizo outros métodos de treinamento quando a equipe não está obtendo o rendimento esperado.					
12	Dou atenção especial à correção dos erros dos atletas.					
13	Deixo os atletas tentarem, à maneira deles, mesmo que cometam erros.					
14	Valorizo as ideias dos atletas mesmo quando estas são diferentes das minhas.					
15	Mostro "OK" e "sinal de positivo" (por meio de gestos) para os atletas (em jogo ou em treinamento).					
16	Sou sensível às necessidades dos atletas.					
17	Me interesso pelo bem-estar pessoal dos atletas.					
18	Cumprimento (tapinha nas costas, apertar as mãos, dar um toque de mãos) o atleta pelo seu bom desempenho.					
19	Explico a cada atleta as técnicas e táticas do esporte.					
20	Parabenizo um atleta após uma boa jogada.					
21	Recuso "abrir mão" de algumas coisas em determinado ponto (a última decisão/palavra é sempre minha/treinador).					
22	Utilizo exercícios variados em um treinamento.					
23	Dou ênfase ao aprimoramento das principais habilidades (técnicas).					
24	Altero os planos devido a situações inesperadas.					
25	Deixo que os atletas estabeleçam suas próprias metas.					

26	Supervisiono o bem-estar pessoal dos atletas.					
27	Prefiro métodos objetivos (scouts, testes) de avaliação.					
28	Faço o planejamento para o time, relativamente independente dos atletas. (Planejo sem muitas opiniões dos atletas)					
29	Comunico (falo para) o atleta quando ele obteve um bom desempenho.					
30	Obtenho a aprovação dos atletas em assuntos importantes antes de seguir em frente.					
31	Expresso satisfação quando um atleta obtém um bom desempenho.					
32	Escalo os atletas de forma correta.					
33	Estimulo os atletas a confiarem em mim.					
34	Determino (imponho) os procedimentos a serem seguidos.					
35	Desaprovo sugestões e opiniões vindas dos atletas.					
36	Conduzo (promovo/realizo) progressões apropriadas no ensino dos fundamentos.					
		Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Sempre
		1	2	3	4	5
37	Supervisiono de perto os exercícios realizados pelos atletas.					
38	Esclareço as prioridades do treinamento e trabalho em cima dessas prioridades.					
39	Tenho bom conhecimento do esporte (técnica, tática, regras)					
40	Explico claramente as minhas atitudes (os atletas me entendem facilmente)					
41	Incentivo (dou força) o atleta mesmo quando este cometer erros em seu desempenho.					
42	Parabenizo o bom desempenho dos atletas mesmo após perder uma competição.					
43	Coloco o atleta em posições diferentes dependendo das necessidades da situação.					
44	Dou tarefas de acordo com a habilidade e a necessidade de cada indivíduo.					
45	Reconheço as contribuições individuais para o sucesso em cada competição.					
46	Imponho minhas ideias.					
47	Deixo os atletas decidirem sobre as jogadas a serem utilizadas numa competição.					
48	Faço favores pessoais para os atletas.					
49	Cumprimento um atleta pelo seu bom desempenho na frente dos outros companheiros de time.					
50	Dou liberdade aos atletas para determinarem os detalhes de como conduzir um exercício.					

51	Obtenho informações dos atletas em reuniões do time.					
52	Aplauzo (bato palmas) quando um atleta tem um bom desempenho.					
53	Dou crédito (valor, moral) quando for conveniente.					
54	Ajudo os atletas em seus problemas pessoais					
55	Peço a opinião dos atletas em aspectos importantes de treinamento.					
56	Recompenso o atleta quando ele se esforça.					
57	Deixo os atletas participarem das tomadas de decisões e na formulação de políticas de ação.					
58	Visito os pais/responsáveis dos atletas.					
59	Me mantenho afastado dos atletas (dentro e fora trabalho)					
60	Aumento a complexidade (dificuldade) das tarefas se os atletas acharem que essas estão muito fáceis.					