

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA**

Anderson Correa

**O PERFIL DO COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA DO TREINADOR
DESEJADO POR JOGADORES AMADORES DE FUTEBOL SETE.**

Porto Alegre
2015

Anderson Correa

**O PERFIL DO COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA DO TREINADOR
DESEJADO POR JOGADORES AMADORES DE FUTEBOL SETE.**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Escola de Educação Física
da Universidade Federal do Rio Grande
do Sul, com o requisito para a obtenção
do bacharelado em Educação Física.
Orientador: Prof. Marcelo Francisco da
Silva Cardoso

Porto Alegre
2015

Anderson Correa

**O PERFIL DO COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA DO TREINADOR
DESEJADO POR JOGADORES AMADORES DE FUTEBOL SETE.**

Conceito final:

Aprovando em de de

BANCA EXAMINADORA

Prof. – Instituição

Prof. – Instituição

Prof. – Instituição

Orientador – Prof. Marcelo Francisco da Silva Cardoso - UFRGS

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre me deram todo apoio em minhas escolhas e que nunca deixaram faltar nada em relação aos meus estudos, assim permitindo que pudesse chegar a este momento importante de minha formação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a toda minha família que de alguma maneira sempre me ajudou em momentos de dificuldades, me apoiando e colaborando com muito empenho para que meu sucesso acadêmico e minhas realizações profissionais.

Agradeço aos meus irmãos que sempre me inspiram e completam de alguma forma na vida.

Também agradeço aos meus colegas de time atual e aos entrevistados que colaboraram comigo, respondendo o questionário deste trabalho. Ainda agradeço aos amigos por todas as experiências vividas no futebol sete que me fizeram realizar este trabalho pelo gosto da modalidade.

Por fim, gostaria de agradecer, ao meu professor orientador e amigo Marcelinho, pela paciência, dedicação, conselhos e ajuda, em todo processo de formação até sua conclusão.

RESUMO

O estudo teve por objetivo descrever e analisar a percepção de jogadores amadores de futebol sete sobre o comportamento desejado ou ideal de liderança do treinador e também, verificar se há correlação das variáveis idade, tempo de prática e frequência semanal de treinamento com cada uma das dimensões de liderança no esporte. Foram investigados 50 jogadores amadores de futebol sete, que participavam em um torneio realizado em Porto Alegre. O instrumento utilizado foi o questionário de ELD (Escala de Liderança no Desporto), versão perfil Ideal ou desejado do comportamento de liderança do treinador (CHELLADURAI & SALEH, 1978), traduzida e validada para o português por Serpa et al., 1989. O perfil foi descrito através de valores de média e desvios padrão. A consistência interna de cada dimensão foi realizada através do *Alpha Cronbach* e da *intraclass correlation coefficient*. Nas análises inferenciais aplicamos o teste estatístico da análise de regressão linear multivariada (RML). As análises foram realizadas no software SPSS V. 20 e o alfa mantido em 0,05. Resultados: a consistência interna das dimensões, apresentou índices satisfatórios $\alpha > 0,62$. A dimensão Reforço positivo se destacou como a mais importante para liderança do treinador ($3,95 \pm 0,65$). As variáveis idade, tempo de prática e frequência de treino não influenciaram de maneira significativa no perfil desejado. Conclusões: Os jogadores preferem um comportamento de liderança dos treinadores voltado à um ambiente favorável, estabelecendo relações positivas e de confiança mutua entre treinador-atleta, que possibilite o crescimento técnico-tático, assim como, da sua satisfação e rendimento através das suas instruções.

Palavras chave: Liderança. Treinador. Futebol. Atleta. Rendimento.

ABSTRACT

The study aimed to describe and analyze the perception of amateur football players seven about the desired behavior or ideal of leadership of coach and also check for correlation of variables age, practice time and training week with each of the dimensions of leadership in sport. Were investigated 50 amateur football players seven, who participated in a tournament held in Porto Alegre. The instrument used was a questionnaire of ELD (Leadership in sport), Ideal or desired profile version of leadership behavior of coach (CHELLADURAI & SALEH, 1978), translated and validated to the Portuguese by Serpa et al., 1989. The profile has been described by average values and standard deviations. The internal consistency of each dimension was held through the Alpha Cronbach's and the intraclass correlation coefficient. Inferential analyses apply the statistical test of multivariate linear regression analysis (RML). The analyses were performed in SPSS software v. 20 and the alpha kept 0.05. Results: the internal consistency of the dimensions presented satisfactory indices $\alpha > 0.62$. The positive reinforcement dimension stood out as the most important for leadership of coach (3.95 ± 0.65). The variables age, practice time and stroke frequency did not influence significantly the profile desired. Conclusions: The players prefer a leadership behavior of the coaches back in a favorable environment, establishing positive relations and mutual trust between coach-athlete, enabling the tactical and technical growth, as well as, their satisfaction and performance through its instructions.

Keywords: Leadership. Coach. Football. Athlete. Performance

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1. Conceitos de liderança	14
2.2. Líderes	17
2.2.2 Tipos de liderança	19
2.2.2.1 <i>Os três estilos de liderança</i>	19
2.3. Instrumento de avaliação	21
2.4. Liderança no esporte	24
2.5. O treinador.....	29
2.5.1. Comportamento de liderança do treinador	31
2.6. Futebol sete.....	35
3. METODOLOGIA	37
3.1. Tipo de estudo	37
3.2. Amostra	37
3.2 Instrumento	37
3.3 Procedimentos de coleta.....	38
3.4. Tratamento dos dados	38
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	39
4.1. Em relação à consistência interna das dimensões.....	39
4.2. Hierarquia das dimensões do comportamento de liderança desejado pelos atletas.....	40
4.3 Resultados da Regressão Linear Multivariada (RML) com as relações entre as variáveis com as dimensões	43
4.3.1. Dimensão Treino e Instrução	43
4.3.2. Dimensão Suporte Social	44
4.3.3. Dimensão Reforço Positivo	45

4.3.4. Dimensão Democrático.....	46
4.3.5. Dimensão Autocrático.....	46
5. CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICES.....	55
ANEXOS.....	56

1. INTRODUÇÃO

Durante muitos anos investigações sobre a liderança vem tido grande crescimento. A liderança era vista como uma característica de uma pessoa capaz de aumentar o rendimento de uma organização. Mas não só em apenas um segmento que a liderança está presente, é possível encontrar essa característica em diversos locais e campos diferentes. A grande importância de estudos ao tema de liderança, é devido a sua significativa influência no rendimento das equipes esportivas, tanto nos treinos quanto nas competições.

Inúmeras são as definições de liderança disponíveis na literatura e seu entendimento varia conforme as correntes e os modelos teóricos subjacentes. Porém umas das definições mais ressaltadas na literatura, é de Barrow (1977) que define a liderança como o processo comportamental que pode de influenciar indivíduos e grupos na direção de metas estabelecidas. Para muitos autores, os estudos sobre liderança no esporte avançaram significativamente nos últimos anos. Sua evolução foi se dando ao longo do tempo em diferentes abordagens, essas abordagens consideram a efetividade relativa de estilos diversos de liderança e diversos comportamentos de um grupo.

A liderança é de certa forma delegado o poder a um líder. Para Medeiros existem vários tipos de líder em organizações por exemplos os gerentes. O que é possível ver um líder com diversos estilos. A forma como agirá dependerá da tomada de decisão daquele momento.

Muitas vezes a atribuição do líder se dá por diversos fatores ligados ao contexto de um grupo. Por certas vezes o fator liderança está muito presente e evidente na pessoa, é uma característica própria dela, ou seja, elemento intrínseco. Por vezes é o fator que o grupo atribui a alguém por achar que aquela pessoa possui esse espírito de um líder em grupo, mesmo que este não ache o mesmo, mas o grupo de alguma forma o elege.

Dentro de uma organização o líder, que é visto como gerente realiza algumas funções. Kladis e Freitas (1996) esses papéis são: o papel interpessoal,

informacional e decisório. Estes papéis que são exercidos pelo gerente, fazem com que a organização tenha seus desempenhos bem sucedidos. Por isso estudos das funções gerenciais tem tido grande importância para diversos autores. Driver et. al. (1990) definem categorias para o estilo decisor que é variado em dois aspectos. Os estilos são: decisivo, flexível, hierárquico e o sistêmico. Para Chiavenato (2005) os estilos de liderança são divididos em liderança autocrática, liderança democrática e liderança liberal.

Um dos principais instrumentos estudados na literatura para liderança é o modelo multidimensional de liderança (CHELLADURAI, 1978). Este modelo passa a ser um dos principais instrumentos de conceituação de liderança esportiva dos últimos anos. Este modelo serviu de grande referência para a criação da Escala de Liderança no Esporte (ELD). Esta escala que serve para mensurar o comportamento de líderes.

A liderança no esporte e no exercício engloba muitas dimensões, tais como a tomada de decisão, as técnicas motivacionais, o *feedback*, as relações interpessoais e a administração da equipe (WEINBERG & GOULD, 2008). Muitas das investigações sobre a liderança no esporte se desenvolveram a partir de alguns pressupostos que o comportamento de um treinador teria alguma influência no desempenho de atletas no âmbito esportiva como na sua vida social.

Nos esportes o desempenho dos atletas pode ser influenciado pela atuação e determinação do treinador. A forma e o estilo do treinador exercer a liderança com seus atletas podem resultar em um efeito decisivo sobre o rendimento dos mesmos. Esse conjunto de fatores e suas várias combinações resultam em explicações sobre o fato, por exemplo, de um técnico ter sucesso em uma equipe e outro, com formação semelhante, ter fracasso neste mesmo time (Weinberg & Gould, 2001).

Para Horn (2008), o treinador representa uma das figuras com maior influência nas experiências desportivas dos atletas, seja ao nível do impacto que exerce na forma como estes vivenciam a sua atividade, seja ao nível dos resultados que obtêm.

Diversos autores vêm investigando o comportamento de liderança de treinadores em diferentes contextos esportivos, culturais e de modalidades esportivas. São vários os estudos que demonstram uma relação entre os comportamentos dos líderes e os resultados alcançados pelas organizações.

O treinador tem ganhado uma grande importância nos estudos, pois nele se focaliza a idéia de um líder no esporte. Acredita que é o treinador o responsável pelas tomadas de decisões finais, estratégias e escalações de atletas (Chelladurai, 1994). Cada treinador possui um estilo de liderança, pois o treinador lidará com atletas de esportes coletivos e individuais. Uma prova é que em cada modalidade esportiva o atleta tem uma preferência pelo o estilo de comportamento do líder. Ainda o treinador também exercerá diversas funções atuais dentro de um clube, irá dividir seu trabalho nas diferentes áreas do treinamento.

Algumas características fazem com que o treinador adote posturas de comportamentos de liderança. Chelladurai (1993) acredita que a personalidade, a competência e a experiência afetariam os comportamentos do líder. O seu comportamento e sua atitude representam um fator fundamental para a seqüência da equipe e sua estabilidade.

Tendo sua grande ascensão em 2013, o futebol sete atualmente sendo praticado cada vez mais e assim vem ganhando um pouco mais de espaço entre os esportes praticado por amadores. Assim esta pratica exige um pouco de dedicação e por ser um esporte coletivo, o trabalho equipe é muito importante. Sendo assim começa a se sobressair algumas liderança(s) nas equipes. As diversas equipes que praticam o futebol sete apresentam suas próprias características e seus jeitos, mas uma característica que é comum em todas as equipes, é a liderança. O aspecto de líder pode ser visto frente ao técnico, ao capitão ou aos outros praticantes que compõem as equipes de futebol sete.

Devido a estes contextos da liderança no esporte, a seguinte pergunta é feita: Qual a percepção de praticantes amadores de futebol sete sobre o comportamento de liderança do treinador?

O presente estudo tem por objetivo geral: Descrever e analisar a percepção de praticantes amadores de futebol sete sobre o comportamento desejado ou ideal de liderança do treinador. E como objetivos específicos:

- a) Verificar a consistência interna das dimensões de Liderança no Esporte;
- b) Identificar a hierarquia das dimensões da escala de liderança do esporte na perspectiva dos jogadores de futebol sete;
- c) Verificar a correlação das variáveis idade, tempo de prática e frequência semanal de treinamento com cada uma das dimensões de Liderança no Esporte, de acordo com o comportamento de liderança do treinador desejado ou idealizado pelos atletas de futebol sete.

Um dos grandes fatores que me levaram a realizar essa pesquisa foi à prática a que venho tendo nos últimos anos nessa modalidade esportiva. Visando um crescimento do futebol sete na formação de profissionais. Contribuições para maiores esclarecimentos, indicação de temáticas e conteúdos para cursos de formação de treinadores de futebol, no sentido de melhorar a relação treinador-atleta na busca do rendimento e satisfação do jogador além da estimulação de conhecimentos científicos para a Educação Física para avançar no caminho da formação e qualificação de seus treinadores, visando garantir uma excelência profissional às pessoas que atuam no esporte, especialmente àqueles profissionais que atuam com os esportes de formação para crianças e adolescentes, e que estejam abertos às novas descobertas do esporte.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Conceitos de liderança

A liderança é uma característica que vem sendo estudada ao longo dos tempos por muitos escritores. Tem sido relacionada a temas e cada autor traz um conceito para a liderança. Segundo Fiedler e Chemers (1981) afirmam que o termo liderança é utilizado livremente tanto na literatura científica como na linguagem comum, tornando assim o seu emprego repleto de interpretações equivocadas. Como existem várias definições, mas que não eram estudadas cientificamente é preciso salientar algumas definições do assunto.

O que é liderança? Segundo Chiavenato (2004, p. 446) "*A liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função dos relacionamentos existentes (...)*". A liderança pode ser uma arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos.

Para Hemphill (1954), que foi citado por Fiedler e Chemers (1981, p.3), afirma que "a liderança é tomada de iniciativas que resultam num padrão homogêneo de interação em grupo voltada para a solução de problemas mútuos". O que mostra que a liderança é muito visto em grupos, e sempre tem alguém que consiga conduzir mais essa liderança perante a um grupo.

Assim de acordo com Stoner (1999) "*liderança é o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo*". Um líder é uma pessoa que dirige ou consegue unir um grupo, podendo estar inserido em diversos contextos. Existem vários tipos de líder, que mudam em função das características do grupo. De forma geral a função do líder é unir seu grupo para que se alcancem os objetivos do grupo.

Em um estudo de Stogdill (1948), que por ora também foi citado por Fiedler e Chemers (1981, p.3), define liderança "como o processo utilizado para influir nas atividades de grupo com vistas ao estabelecimento e o alcance de metas".

De uma forma geral, esses autores acreditavam que a liderança é capacidade de alguém conduzir um grupo de forma homogênea, que todos atinjam os mesmos objetivos traçados. Essa capacidade da liderança faz com que se tenha tomadas de decisões de alguém frente ao grupo.

Para Shaw (1981), citado por Noce (2002, p.220), liderança é “o processo de influência positiva que o líder exerce sobre o grupo, visando a realização de objetivos”.

Diversos autores acreditavam que as primeiras definições sobre liderança, o líder era o centro dos processos de grupo, Bass (1981, 1990) afirma isso.

Muito se acredita que os líderes eram os responsáveis por guiar seus grupos aos seus objetivos, segundo os autores que realizaram estudos da época.

Chiavenato afirma que:

“podemos definir liderança como uma influencia interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar” (CHIAVENATO 1999).

A liderança pode ser definida como "processo comportamental de influenciar indivíduos e grupos na direção de metas estabelecidas" (BARROW, 1977). Esse processo comportamental pode se caracterizar em diversas formas no indivíduo, muitos indivíduos sentem a liderança como um peso sobre suas tarefas, outros conseguem abraçar esse processo com muita facilidade e não sente a dificuldade da liderança.

Hersey e Blanchard (1986, p.105) definem liderança como “o processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou de um grupo para a consecução de um objetivo numa dada situação”.

Medeiros afirma que é possível perceber que apesar de existir vários conceitos acerca da liderança, eles remetem sempre o poder de influenciar as pessoas. Sendo esta característica pessoal existente em poucas pessoas. Líderes não são necessariamente gestores de uma empresa e/ou gerente e/ou presidente. A rigor elas deveriam ser líderes, mas muitas não possuem atributos de líder.

Chelladurai e Saleh (1978) afirmam que, a partir das bases teóricas e dos resultados encontrados nos estudos da liderança empresarial, tornou-se possível o desenvolvimento de investigações no meio esportivo. Porém apesar de apresentarem características de organizações, as equipes esportivas possuem fatores que as diferenciam de organizações empresarias.

Cartwright e Zander (1967), por sua vez, propõem que a liderança consiste em determinadas ações, como estabelecer objetivos para o grupo e direcioná-lo a eles, melhorar a qualidade das interações entre os membros, desenvolver a coesão grupal, disponibilizar recursos aos integrantes, entre outras. Em outras palavras, a liderança consiste em contribuir de alguma maneira para alguma função do grupo. Ressaltam ainda que, em princípio, a liderança pode ser exercida por um ou vários membros do grupo.

Morin e Lacoste (1987), citados por Serpa (1990), os principais diferenciais entre as equipes e organizações são o alto grau de personalização e responsabilidade dos membros das equipes esportivas, o maior tempo destinado ao treino que à competição (no trabalho, o tempo destinado ao treino é bem menor que o dedicado à produção), e a existência de um objetivo específico determinado, naturalmente, à vitória.

Na monografia de conclusão de curso de Especialização de Pós-Graduação, Merilyn Wendling (2007) cita Nanus (2000), liderança é a habilidade de inspirar pessoas, traduzindo a visão da organização, obtendo o compromisso dos seguidores de forma voluntária. Assim, a liderança é um processo de influencia intencional - direta ou indireta - e explícita de uma pessoa sobre outras, com a finalidade de

guiar, estruturar e facilitar atividades e relacionamentos em grupo ou organização (Yukl, 1989).

Singer (1977) apontou que a liderança é entendida como uma relação de interação entre a personalidade do indivíduo e a situação, uma vez que toda situação requer talentos especiais para enfrentá-la e resolver os problemas que surgem dela. Por sua vez, Fiedler citado por Singer (1977) afirma que a personalidade é de pouca importância na determinação do reconhecimento de um indivíduo como líder. Sugere que uma pessoa pode tornar-se um líder “estando no lugar certo na hora certa, ou devido a vários outros fatores como idade, educação, experiência, antecedentes familiares e saúde”.

Samulski (1992, 2002) afirma que a liderança deve ser considerada de forma específica à tarefa, sendo que uma pessoa que surge como líder em uma equipe esportiva não necessariamente será líder em outras situações.

Muitas das situações podem levar em conta as tomadas de decisões, pois a liderança pode se modificar conforme as necessidades apresentadas no momento certo.

Baseadas nessas afirmações e informações serão abordados nos próximos tópicos informações do papel do líder, no caso de equipes esportivas os treinadores, de como estes fazem com que ocorra o sucesso de suas equipes.

2.2. Líderes

A liderança como foi citada tem algumas de suas definições por alguma necessidade de alguém que consiga unir um grupo, ou que consiga gerenciar esse processo. Neste contexto começa a aparecer a figura do Líder.

Segundo Medeiros “a liderança é o poder nomeado ao líder. Existem vários tipos de líder em nossas organizações por exemplos os líderes apoiadores, diretivos, participativo, orientado para as metas ou resultados. Estes estilos podem ser

encontrados em um único líder outros possuem apenas um destes estilos. A diferenciação de um para o outro é na forma de agir diante dos colaboradores e quais as suas prioridades na hora de tomar uma decisão”.

Chiavenato (1993) afirma que a motivação está contida nos indivíduos, mas que pode ser influenciada por fatores externos. Um dos grandes desafios de um líder é manter seu grupo motivado.

Um líder bem motivado consegue mesmo consegue fazer com que seu grupo também se mantenha motivado ou por vezes focado naquilo em que estão buscando.

Cartwright e Zander (1967) ao afirmarem que “qualquer membro pode assumir certo grau de liderança, seja ou não indicado formalmente para uma posição ou um posto”, e que demais funcionários e outros jogadores também exerçam, em suas devidas proporções, as funções de líder.

Ter medo de delegar funções é o principal motivo de os chefes não dividirem tantas tarefas quanto deveriam. Uma tarefa delegada no passado que foi mal executada pode traumatizar um gestor e este comete seus erros pela traumatização causada por este passado.

Há diversas teorias e definições de liderança, mas todas concordam que liderar é desenvolver a visão do que é realmente possível e ser capaz de influenciar as outras pessoas a ajudar a desenvolver estes objetivos, bem como realizar e atingir seus próprios desejos e ideais como líder.

Bergamini (2003), afirma que a verdadeira motivação nasce das necessidades interiores e não de fatores externos. O meio onde está inserido faz com que o líder busca de forma mais objetiva atinja a motivação de seu grupo.

O líder é aquela pessoa que tem em si a vontade de sempre buscar o melhor o grupo, assumindo a responsabilidade e não deixando influencias de fora fazem com que desestruture suas idéias e sua equipe.

Para liderar uma equipe é preciso conhecer seu grupo e entender os comportamentos das pessoas envolvidas. O estudo do comportamento humano deve considerar a complexa natureza do homem, e a motivação é um dos fatores que mobilizam o comportamento (CHIAVENATO, 1995). E a principal característica dos grandes líderes, é saber influenciar o comportamento das pessoas.

Porém esse líder que tem a capacidade de influenciar no comportamento precisa ter a aceitação do influenciados.

“O líder é o que consegue fazer com que os outros o sigam”. Esta é uma das definições mais gerais e clássicas sobre o assunto e foi proferida por Cowley em 1928, citado por Fiedler e Chemers (1981, p.3).

Weinberg e Gould (2001) destacam que existem duas tendências de estilos de liderança- o líder orientado à tarefa e o que é voltado ao relacionamento:

“Um líder orientado ao relacionamento concentra-se em desenvolver e em manter bons relacionamentos interpessoais; um líder orientado à tarefa focaliza-se em estabelecer metas e em garantir que o trabalho seja feito”.

2.2.2 Tipos de liderança

2.2.2.1 Os três estilos de liderança

Vários autores fizeram muitos estudos e se apresentou a preocupação sobre os estilos de liderança. Em estudo de Chiavenato (2005), destaca a liderança em três formas divididas em quatro estágios, são os estilos: **a liderança autocrática, a liderança democrática e a liderança liberal**. As definições são basicamente, quando a liderança é autocrática, quem toma as decisões fixa e determina as execuções das tarefas é o líder. Ele é dominador. Quando a liderança é democrática a importância não é apenas do líder, mas também dos subordinados, as decisões ficam divididas no grupo sob supervisão do líder, sempre debatidas pelo grupo. Ele é objetivo, mas distribui as tarefas. Quando a liderança é a liberal as participações nas

tarefas e as decisões são tomadas em total liberdade, limita-se apenas a comentários sobre as atividades.

O quadro a seguir é um quadro comparativo que apresenta com maiores complexidades as principais características dos estilos de liderança.

Quadro 2. Os três estilos de liderança (CHIAVENATO, 2005, p. 187)

Cronograma de Trabalho:	Liderança Autocrática:	Liderança Democrática:	Liderança Liberal:
Tomada de Decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
Programação dos Trabalhos	O líder determina providências pra a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível pra o grupo.	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.	A participação do líder no debate é limitada apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitada.
Divisão do Trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.	Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Com absoluta falta de participação do líder.
Participação do Líder	O líder pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.

Apesar de apresentar características diferentes, muitos dos autores que estudaram sobre o assunto, enfatizam que de acordo com a situação são utilizados os três estilos. Ainda relatam que a utilização da liderança autocrática, democrática e liberal é um dos grandes desafios de como aplicar em determinados processos, circunstâncias e atividades para serem exercidas.

Assim em busca de uma classificação da forma sistematizada e científica em relação aos estilos democrático e autocrático, Costa (2003) cita Cratty (1983) que comparou as características dos líderes orientados à tarefa e à pessoa e verificou que existem vantagens e desvantagens, demonstrando que não existe um tipo de

líder ideal. O que se pode concluir que o estilo do líder dependerá da forma e das características do grupo a ser liderado. Nos quadros que seguem abaixo aparecem as vantagens e desvantagens em cada situação.

Quadro 3.

Vantagens e desvantagens do líder orientado para a tarefa.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Mais eficiente, energia dirigida para a tarefa	Pode aumentar os níveis de ansiedade de certos componentes do grupo
Gasta pouco tempo em comunicações interpessoais	Sacrifica a segurança pessoal dos membros do grupo pela realização dos objetivos.
Designa rapidamente tarefas em atividades estruturadas	Menos eficaz em situações moderadamente tensionantes nas quais os componentes do grupo podem desejar interagir
Eficaz em situações altamente favoráveis à liderança, nas quais possui grande poder, capacidade de desempenhar tarefas e também em situações pouco favoráveis, nas quais possui pouco poder ou as tarefas não são estruturadas.	Pode não trabalhar bem com os subordinados importantes, nem satisfazer as necessidades destes de assumir uma liderança secundária.

Quadro 4.

Vantagens e desvantagens do líder orientado para a pessoa.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Pode reduzir a ansiedade em situações nas quais a tarefa foi completada sem sucesso.	Falta de preocupação com a execução bem sucedida da tarefa
Age melhor quando os membros do grupo opinam mais nas tomadas de decisões	Pode causar reações de ansiedade nas pessoas do grupo voltadas para a tarefa
Pode lidar melhor com pessoas inseguras	Menos eficiente em situações altamente estressantes ou naquelas em que se dá ao líder grande poder

Para Noce (2002) os líderes orientados para a tarefa são mais efetivos tanto nas situações mais favoráveis quanto nas menos favoráveis, enquanto os líderes voltados para a pessoa são mais efetivos em situações intermediárias.

2.3. Instrumento de avaliação

Quando começa a ser estudada sobre a liderança uma vertente a aparecer em pesquisas é o Modelo Multidimensional de Liderança (CHELLADURAI & SALEH , 1978). Passa então a ser uma das perspectivas atuais de conceituação de liderança esportiva, devido à especificidade para situações atléticas e esportivas.

Com o objetivo de estudar a liderança no contexto esportivo, Chelladurai (1984) elaborou um modelo teórico que integra um conjunto de dados gerais do estudo de liderança, baseados nas teorias organizacionais. Este modelo procurou sintetizar contribuições de vários autores, e as diferenças estão ligados com o fato de não ter privilegiado nenhuma das áreas consideradas importantes pelos diversos autores (líder, membros e situação), mas ter abordado o tema como resultante da conjugação dos três aspectos, dando ênfase similar a todos eles.

O Modelo Multidimensional de Liderança proposto por Chelladurai e Saleh (1978), serviu de referencial para a criação da Escala de Liderança no Esporte (ELD). Esta escala que está sendo utilizada cada vez mais para mensurar o comportamento dos líderes.

A ELD avalia através de três subescalas o comportamento do líder em função da autopercepção e em relação à preferência e percepção dos subordinados (JORGE, 1998). Cada subescala é composta por 40 itens que representam cinco dimensões de comportamento do treinador ou líder. Em cada uma das situações do questionário o testando pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, dadas em uma escala tipo Likert em que 5 corresponde a “sempre”, 4 a “freqüentemente”, 3 a “ocasionalmente”, 2 a “raramente” e 1 a “nunca”.

Chelladurai (1993, p.649) apresenta a definição de cada uma das dimensões no quadro abaixo:

Quadro 5 - Dimensões da Escala de Liderança no Esporte (LSS)

Dimensão	Descrição	Número de itens	Detalhamento dos itens
Treino-Instrução(TI)	Nesta dimensão o comportamento do treinador é destinado a melhorar o rendimento dos atletas, com ênfase em um treinamento duro e exigente. As principais responsabilidades do treinador são instruir os atletas na aquisição de habilidades técnicas e táticas da modalidade, explicar a relação entre os membros do grupo, estruturando e coordenando as atividades.	13	1,5,8,11,14,17,20, 23,26,29,32,35,38
Suporte Social(SS)	Comportamento do treinador é caracterizado pela preocupação com o bem-estar individual dos atletas, com uma atmosfera positiva de grupo e com relacionamento pessoal com os atletas.	8	3,7,13,19,22,25, 31,36
Reforço (RF)	Comportamento do treinador é caracterizado pelos incentivos dados aos atletas, de acordo com seu o desempenho.	5	4,10,16,28,37
Democrático (DEM)	Comportamento do treinador que favorece a participação dos atletas nas decisões relativas aos objetivos do grupo, aos métodos de trabalho, às táticas e estratégias do jogo.	9	2,9,15,18,21,24, 30,33,39
Autocrático (AUT)	Comportamento do treinador que preconiza a independência nas tomadas de decisão de acordo com a sua autoridade pessoal.	5	6,12,27,34,40

(CHELLADURAI,1990; Fonte: Costa, 2003).

Todas as cinco dimensões estão presentes nos três questionários que compõem a ELD, dois deles relacionados com o comportamento atual do treinador: o primeiro sob a visão dele próprio e o segundo sob a ótica dos atletas. O terceiro questionário investiga qual seria o treinador ideal para os atletas.

Segundo Serpa (1990), de um modo geral, os estudos realizados apontam para os comportamentos de treino-instrução e de reforço como sendo aqueles preferidos pelos atletas. Os primeiros estudos a verificar a preferência dos atletas por líderes voltados para o treino-instrução foram de Chelladurai e Saleh em 1978.

Em estudos de Chelladurai et al. (1988), envolveu atletas de diferentes países, e foi verificado que a dimensão reforço era a preferida pelos atletas canadenses e japoneses, seguida pelo treino-instrução.

Em outro estudo de Chelladurai e Arnott (1985), que era pra observar qual a preferência do estilo de liderança. Foi aplicado aos dois gêneros masculino e feminino de atletas de basquetebol, e que se foi observado é que os homens preferem um treinador que tenha um estilo de liderança mais autocrático e que esteja mais voltado ao treinamento e instrução. Porém as jogadoras de basquete preferem treinadores mais democráticos e participativos, que lhes permitam ajudar nas tomadas de decisão.

Então cabe concluir que nestes estudos a maioria dos atletas tem a preferência do treino voltado na dimensão do reforço e do treino e instrução. Não foram apontadas as outras dimensões. Que se pode imaginar que o estilo de liderança tanto no âmbito de grupos organizacionais e de atletas é o autocrático.

2.4. Liderança no esporte

Os profissionais da área dos esportes e os espectadores destas atividades têm atribuído uma grande importância ao tema de liderança, devido a sua influência no rendimento das equipes esportivas, tanto nos treinos quanto nas competições.

Muitas pessoas dão muita importância ao tema liderança, pois têm uma grande influência no rendimento das equipes esportivas, tanto em treinos e também em competições. Apesar do valor atribuído, Riemer e Chelladurai (1995) notaram que as pesquisas em liderança no esporte têm sido esparsas e esporádicas.

O Modelo Multidimensional, de Chelladurai (1993) e Horn (1992), encontram-se fatores muito importantes no estudo dirigido das lideranças em ambiente esportivo. Estes fatores são diretamente relacionados aos antecedentes de liderança, às experiências anteriores dentro do campo esportivo que proporcionam a posição de liderança em estudo.

O estudo da liderança no esporte tem sido realizado a partir de três modelos teóricos.

Segundo Gomes (2005), dois desses modelos têm sido responsáveis pelo significativo avanço nas discussões dessa temática na psicologia do esporte.

Primeiramente, pode-se verificar a abordagem de Chelladurai (1978, 1990, 1999), que foi o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, a qual pressupõe uma análise dos aspectos de competição em equipes de diversas categorias, incluindo os profissionais. O segundo modelo foi construído por Smith e Smoll (1989) que focaliza na análise dos efeitos dos comportamentos dos treinadores nos níveis de stress, auto-estima, e satisfação dos jovens atletas, o que propõe um sistema de registro das ações assumidas pelos técnicos na interação com os praticantes.

Outra proposta teórica, menos relacionada do que as anteriores em estudo da área, é relacionada com a preocupação em investigar mais detalhadamente as funções dos líderes, em termos das atividades concretas desenvolvidas na preparação dos atletas e equipes (CÔTÉ, SALMELA & RUSSEL, 1995).

Ainda Chelladurai (1990) define alguns fatores que são observados nas características de liderança esportiva:

- características individuais do líder;

- características dos membros do grupo e peculiaridades do grupo em questão;
- situacionalidade e/ou características circunstanciais; e
- influentes externos, dentre eles o AMBIENTE (de atuação e das atividades esportivas).

Weinberg e Gould (2001, p.222) afirmam que “existem diferenças no estilo de liderança do treinador em relação ao tipo de modalidade esportiva”. Segundo esses autores, atletas de esportes coletivos altamente interativos, como o basquete, o voleibol e o futebol, terão maior preferência por um estilo de treinamento autocrático do que atletas de esportes co-participativos, como o boliche. Sendo assim, é possível concluir que uma equipe de voleibol terá maior preferência por um técnico autocrático do que uma equipe de atletismo.

A diferença entre esporte individual (judô, tênis, natação, ginástica) e coletivo (futsal, handebol, basquete, voleibol, futebol de campo) baseia-se nos conceitos de **dependência e variabilidade**.

A dependência pode ser definida como ponto de sucesso da *performance* de uma tarefa e depende da interação de um membro com as outras tarefas do grupo (CHELLADURAI & SALEH, 1978).

A variabilidade, segundo Chelladurai e Saleh, (1978), pode ser conceituada quanto ao grau de mudanças ambientais e quanto à resposta dos atletas a essas variações, classificando assim as modalidades esportivas em: **esportes abertos** (ex. futsal, basquete, tênis, voleibol) e **fechados** (ex. ginástica, natação).

Serpa (1990), citando estudos de Terry (1984), afirma que os praticantes de esportes coletivos preferem treinadores cujos comportamentos são voltados para as dimensões treino-instrução e reforço, assim como preferem um estilo mais autocrático.

Já os atletas de modalidades individuais, segundo Serpa (1990), manifestam preferência por treinadores que adotem um estilo mais democrático e que também sejam voltados para o treino-instrução e reforço positivo.

Chelladurai (1978) propôs que atletas em esportes interdependentes e abertos prefeririam mais treinamento e instrução, e os atletas de modalidades independentes, mais comportamento democrático e apoio social. O comportamento autocrático e o *feedback* positivo seriam mais preferidos pelos atletas de esportes interdependentes.

Samulski, Noce e Pussieldi (1998) realizaram um estudo que comparou os estilos de liderança de treinadores de voleibol (esporte coletivo) e natação (esporte de caráter individual). Os resultados encontrados na pesquisa demonstraram que existem diferenças no estilo de liderança dos treinadores dentro dessas duas modalidades.

Pode se concluir então, que as características e peculiaridades de cada modalidade influenciam no estilo de liderança do treinador.

Em estudos com a capoeira, Simim e Noce citam Jaqueira (1999), que relata que o mestre de capoeira será um líder ideal se observar os fundamentos da capoeira, as necessidades do meio capoeirístico, a individualidade do aluno e os objetivos do grupo.

Outro estudo com a capoeira, Simim e Noce (2006) estudaram a percepção do comportamento de liderança de 26 praticantes de capoeira e apontaram que os comportamentos que apresentaram maior frequência de respostas foram os voltados para comportamentos de treino-instrução, reforço positivo e democrático.

Simim, Paiva e Noce (2005), o objetivo dos autores foi de identificar os estilos de decisão e interação do professor de capoeira na percepção dos alunos, realizaram um estudo com 14 praticantes de capoeira. Na verificação dos estilos de liderança, as dimensões democrática e de reforço foram as que obtiveram maior percepção dos alunos. Os autores concluíram que, de acordo com estes alunos, o

professor preocupa-se com uma postura de reforço do bom desempenho dos mesmos, além de permitir uma maior participação destes nas decisões referentes ao grupo.

Jorge (1998) cita que em uma pesquisa realizada por Balaguer et al. (1997), com tenistas espanhóis (modalidade individual e aberta) cujo envolvimento com o treinador era centrado na tarefa, concluiu que os atletas da amostragem percebiam que os seus treinadores adotavam estilos mais voltados para o treino-instrução e suporte social.

Resende, Gomes e Vieira (2013), realizaram um estudo com grupo de atletas de futsal portugueses. Procuraram verificar se atletas com um passado desportivo de sucesso com os treinadores se diferenciavam dos atletas sem esse passado desportivo de sucesso, na avaliação da liderança, satisfação e compatibilidade com treinadores. Os resultados comparativos demonstraram que os atletas com passado desportivo de sucesso avaliaram mais positivamente os treinadores em seis dimensões de liderança, assumiram maior satisfação com o tratamento pessoal e demonstraram maior compatibilidade com os seus treinadores. Por fim, comprovaram que a importância dos resultados desportivos na forma como os atletas percebem os respectivos treinadores.

Simões, Rodrigues e Carvalho (1998) afirmam que, no cenário esportivo, em especial no futebol, que é comum alguns treinadores se tornarem famosos pela forma como exercem o seu papel de líder perante a equipe.

Em um estudo realizado com treinadores de futebol, Costa, Samulski e Da Costa (2005) buscaram identificar os fatores provenientes dos comportamentos de liderança real e ideal dos treinadores de futebol e verificar diferenças na autopercepção deles em relação a esses comportamentos. Os resultados mostraram que os treinadores entrevistados consideram a autocracia e os aspectos de treino-instrução os principais componentes de liderança. Sendo assim, concluíram que não existe, de acordo com os participantes deste estudo, nenhuma diferença entre a forma real com que estes treinadores lideram seus jogadores com aquela que eles consideram ideal.

No estudo de Chelladurai e Saleh (1980), participaram estudantes de Educação Física, de ambos os sexos, e atletas universitários masculinos de basquetebol, corrida, *track and field* e remo. Os estudantes expressaram suas preferências de liderança em esportes favoritos, e os atletas, suas preferências de liderança no esporte praticado e suas percepções sobre a liderança a que estavam submetidos.

A quantidade de estudos realizados, mostra que existe uma grande diferença e contradições de alguns autores acerca dos estilos de liderança. Sendo assim, o próximo tópico busca a começar a identificar, conceituar o papel do treinador/técnico e em que áreas este podem atuar dentro de equipes esportivas.

2.5. O treinador

Treinador significa profissional que treina ou adentra, que dirige ou orienta o treino.

Segundo Oliveira, Voser e Hernandez (2004), a liderança exercida pelo treinador poderá ser decisiva nas conquistas, pois este deverá ser o ponto de equilíbrio para todo o grupo. Muitas vezes afirmamos que a equipe é a cara do treinador. Uma das funções mais importantes na manutenção do equilíbrio e da dinâmica de um grupo está no papel de técnico.

A maioria dos estudos de liderança no esporte tem focado a figura do técnico, tendo em vista que ele é o único responsável por tomar decisões finais acerca de várias ações do time em jogos, tais como as estratégias táticas e a escalação de jogadores (CHELLADURAI, 1994, citado por LOUGHEAD et al., 2006).

Cada treinador possui seu próprio estilo de liderança, baseado em suas experiências diárias, tanto esportivas ou nas formações que tenha passado durante sua trajetória. Existem um número bom de investigações que buscam conhecer os estilos de liderança, e como o objetivo do treinador é influenciar os atletas em suas condutas, os estudos são centrados na sua *satisfação* e no seu *rendimento*.

Segundo Bompa (1983), o treinador é o profissional responsável por ajudar os atletas a conseguir o seu mais elevado nível de rendimento. Ainda defende que os treinadores deveriam compartilhar seus conhecimentos com o seu grupo de atletas, visando otimizar o seu desenvolvimento e possibilitar uma motivação ainda maior dentro das sessões de treinamento.

Dick (1989) afirma que o treinador, para ser efetivo durante o treinamento, deve compreender claramente a intenção de cada sessão de treino e sua relevância na periodização global. É necessário que compreenda as transformações proporcionadas pelas sessões de treinamento na personalidade dos atletas e as influências que o esporte exercerá em suas vidas.

O papel do treinador está evidente em todos esportes, tantos coletivos como individuais. Cabe ressaltar a sua importância frente aos atletas a quem comanda. Pela a falta de estudos na categoria esportiva do futebol sete, deve acreditar que o treinador também seja fundamental para o desenvolvimento de sua equipe. A forma como a equipe se comportará buscando seus objetivos. Será responsável por guiar a equipe ao sucesso.

Segundo Da Costa (2003), o treinador necessita de competências para atuar nas quatro principais áreas de treinamento: tática, técnica, física e psicológica. Cabe ressaltar que este não é o modelo ideal de atuação do treinador, mas, muitas vezes, o clube não dispõe de recursos financeiros para a contratação de profissionais como o psicólogo do esporte e o preparador físico, por exemplo, ficando assim o treinador sobrecarregado na execução de suas funções.

Área Tática: Neste plano, o treinador é responsável pela elaboração do sistema tático em que os atletas irão atuar, de acordo com as características do seu elenco, o sistema tático da equipe adversária e as características dos jogadores adversários.

Área Técnica: O treinador é o responsável pelo desenvolvimento e pela aquisição das capacidades coordenativas, das habilidades e dos fundamentos técnicos indispensáveis para o atleta de futsal.

Área Física: O treinador é responsável pela preparação física da equipe de um modo geral, ou seja, pelo desenvolvimento das capacidades aeróbia, anaeróbia, de velocidade, força, flexibilidade e outras valências importantes na modalidade esportiva.

Área Psicológica: o treinador (personagem polivalente) deverá ter conhecimentos de Psicologia do Esporte, o que lhe permitirá compreender melhor os processos psicofisiológicos, somáticos e sociais que ocorrem com o grupo de atletas durante os treinamentos e no contexto da vida social.

Mas apesar de apontar essa maioria de estudo, há outras fontes de liderança que tem uma grande influencia exercida sobre equipes. Esta figura de liderança é exercida pelos próprios atletas que possuem a função de liderança em si, de algumas características próprias, tal papel reconhecido como o capitão de times, ou pode ate mesmo ser exercida a função por atletas da equipe, que não são capitães de suas equipes, mas são considerados líderes. Segundo Rúbio (2003), a confiança entre o técnico e o capitão, considerado líder formal, contribui para formar um clima psicológico favorável na equipe, elimina as tensões e previne conflitos. A relação entre o técnico e o capitão da equipe, precisa ser bem casada, pois esta relação permitirá que a equipe alcance seu rendimento máximo e a coordenação das interações dos atletas da equipe, de acordo com os objetivos e tarefas do futebol sete.

Loughead et al. (2006), denominaram o fator de liderança exercida pelos atletas como Liderança Atlética.

2.5.1. Comportamento de liderança do treinador

Os comportamentos de liderança preferidos variam conforme a personalidade, a idade, o sexo, a experiência e a modalidade desportiva dos membros do grupo, e os comportamentos reais do líder seriam indiretamente afetados pelas preferências do grupo e pelas situações. Para Chelladurai (1993), as características do líder, tais como personalidade, competência e experiência, afetariam diretamente esses comportamentos.

Pode-se definir essa corrente teórica centrada no estudo do comportamento dos líderes e na busca de um conjunto de comportamentos relativamente universais que caracterizam um líder bem sucedido (WEINBERG & GOULD, 2001).

Weinberg e Gould (2001), relatam que as pesquisas revelaram que vários fatores pessoais e circunstanciais afetam o comportamento do líder no esporte e na atividade física. Esses antecedentes incluem particularidades como idade, maturidade, sexo, nacionalidade e tipo de esporte. As conseqüências do comportamento podem ser vistas em termos da satisfação, do desempenho, e da coesão do grupo.

Da Costa (2003) cita Case (1998, p.387), “os pesquisadores da teoria comportamental tinham como objetivo examinar os comportamentos que os líderes manifestavam e quais eram os efeitos destes comportamentos na performance e satisfação do grupo”.

Para Leitão (1999), a principal contribuição dos estudos realizados em Ohio são suas conclusões de que o estilo de liderança se encontra associado a dois fatores designados por “estruturação” e “consideração”.

A estruturação pode ser relatada que no processo de liderança refere-se a comportamentos tais como estabelecimento de regras e regulamentos, canais de comunicação, métodos e sistematizações operacionais e organização, sempre com enfoque às metas e objetivos do grupo.

Já a construção, podemos elencar a amizade, confiança mútua, afetividade e respeito entre o líder e seus seguidores. A pontuação condizente nas duas categorias determinavam, o indivíduo como líder efetivo e permitiam a detecção dos fatores comportamentais que facilitavam as situações de liderança.

Usando este questionário, desenvolvido por pesquisadores de Ohio-EUA, no período da abordagem behaviorista, verificou-se que grande parte do que os líderes

fazem se enquadrar em duas categorias: consideração e estrutura inicial (WEINBERG e GOULD, 2001, p. 214-216).

A estruturação ou estrutura inicial refere-se ao comportamento do líder ao delinear a relação entre ele e os membros de trabalho, bem como ao tentar estabelecer padrões bem definidos de organização, canais de comunicação e métodos de ação (HERSEY & BLANCHARD, 1977).

Na figura 01, pode-se observar que existe uma linha de tempo nos estudos da liderança. Na abordagem comportamental, existe a sigla *LBDQ*, que significa "*Leadership Behavior Description Questionnaire*", que traduzindo seria "Questionário de Descrição de Comportamento de Liderança" (WEINBERG e GOULD, 2001).

Figura 1

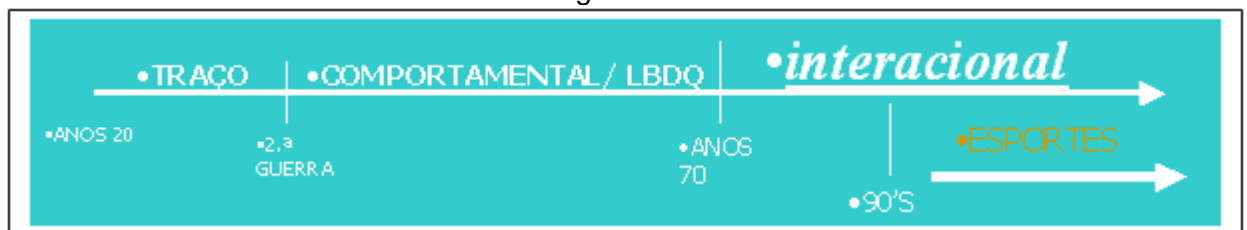


Figura 01 - Linha do tempo dos estudos de Liderança (VENDITTI JR, 2003). Adaptado de Weinberg e Gould (2001). Tipos de abordagens para os estudos de liderança (1920-2000)

Estes pesquisadores concluíam que líderes bem-sucedidos tendem a ter escore alto no *LBDQ* para as duas categorias de comportamento, quer seja na consideração coletiva quanto na estrutura inicial.

No ambiente esportivo ou no âmbito das práticas físicas, dentre elas os esportes coletivos, os líderes exercem suas influências tanto por meio da comunicação e relações interpessoais, quanto na orientação e organização das metas da equipe.

Tendo por base a identificação das características próprias das organizações desportivas e a Teoria Organizacional de liderança, Chelladurai e Saleh (1978) desenvolveram na sua tese de doutoramento o modelo Multidimensional, que constitui uma proposta de estrutura para o estudo da liderança no esporte.

Segundo Chelladurai (1990), o comportamento do treinador é considerado um fator fundamental da satisfação e rendimento do atleta, tornando-se assim um resultado de interação das características inerentes à situação, ao próprio treinador e aos membros do grupo.

Pensando dentro dessa perspectiva, Chelladurai (1990) caracterizou o processo de liderança de forma interativa, sendo a eficácia do líder/treinador determinada pelas características da situação, dos atletas e do próprio líder. Estes fatores foram denominados antecedentes. Veja a figura 2 abaixo:

Figura 2

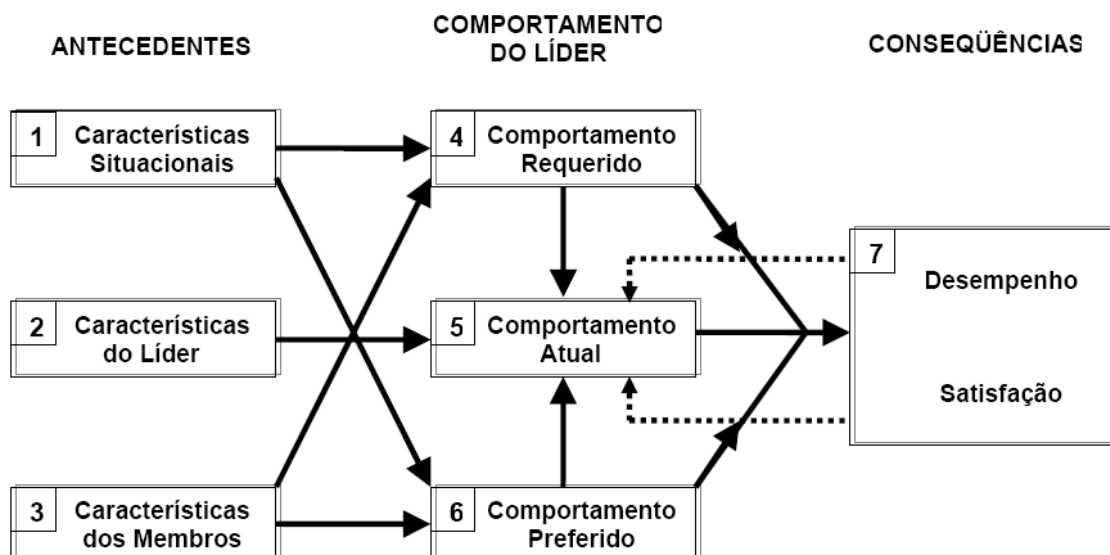


FIGURA 1: Modelo multidimensional de liderança
 Fonte: Adaptado de Chelladurai, 1990.

Em termos gerais, o autor considera três níveis de estudo no processo de liderança, que são os **Antecedentes** (características da situação, do líder e dos subordinados), o **Comportamento do Líder** (comportamento preferido, real e exigido) e as **Conseqüências** deste comportamento (*performance* e satisfação).

Os **fatores antecedentes**, conforme denominação feita por Chelladurai e Saleh (1978), podem se definir em três blocos: As características do treinador (líder), as características dos membros dos grupos e os aspectos situacionais. Sendo as

características do treinador (líder) definidas: seus conhecimentos sobre o meio em que o processo acontece, sobre as exigências específicas da modalidade, pela sua personalidade e experiência, capacidade intelectual e instrumental (Leitão, 1999). Já as características dos membros dos grupos: estão relacionadas a fatores tais como a maturidade dos atletas, a sua personalidade, as capacidades técnicas e físicas, o tempo de experiência de prática da modalidade, as motivações, a idade e o gênero (Chelladurai, 1993). Por fim os aspectos situacionais: dizem respeito aos fatores ambientais que podem influenciar e afetar o comportamento do treinador, segundo Chelladurai (1993), aspectos situacionais relacionados ao nível de organização de uma modalidade (ex: federação, forma de disputa da competição), do clube (em relação a seus objetivos, normas, tradições, dimensões, cultura organizacional e estrutura formal) podem influenciar tanto positiva quanto negativamente na liderança.

Dentro da perspectiva do modelo acima citado, a liderança é entendida como um processo inter-racional, no sentido de que a eficácia do líder tem que levar em consideração não só as características situacionais e as características do líder, mas também as dos membros do grupo.

2.6. Futebol sete

O futebol sete passou a ter grande prática nos últimos anos por amadores, sendo assim é muito difícil definir a origem real do futebol sete. Carvalho (2014) cita que Aimi (2013), relata que nos meados 1950 e 1960, o futebol sete tem origem em clubes sociais do Rio Grande do Sul e no Rio de Janeiro os “casarões” se marcavam o início elitista da modalidade. O jogo surge como uma adaptação do futebol de campo, onde sete jogadores de cada lado desenvolvessem a prática do futebol.

No ano de 1987 é fundada a Federação Gaucha de Futebol Sete (FGF7), primeira entidade que regulamenta a modalidade no Brasil, e em 1989 surge a Federação Paulista de Futebol Society sendo a segunda federação fundada no país. Carvalho (2014) cita que Aimi (2013) comenta em seu trabalho que a partir da criação dessas duas Federações o esporte começa a ser mais difundido, assim

sendo criadas outras federações, que resultaria na criação da Confederação Brasileira de Futebol Sete Society no ano de 1996.

Então no ano de 2013 que o futebol sete passa a ganhar grande crescimento de praticantes, isto ocorre pela unificação de Confederações criadas no país, gerando a unificação de entidades que também divergiam naquele momento.

Carvalho (2014), em seu Trabalho de Conclusão de Curso relata que o futebol sete é uma modalidade esportiva que se difere do futebol de campo e do futsal, e que a modalidade apresente suas próprias características e regras. Assim cabe referir algumas das principais peculiaridades da modalidade: a) A partida é praticada com sete atletas em cada equipe, com possibilidade de suplentes no banco de reservas; b) Os campos de jogo são normalmente em gramas sintética, mas também pode ser praticado em grama natural; c) A dimensão do campo deve ser de 55 a 45 metros de comprimento, e a largura de 35 a 25 metros; d) Não há limites de substituições, desde que sejam efetuadas na zona delimitada; e) O tempo de jogo é dividido em dois tempos de 25 minutos (com intervalo de no máximo de 10 minutos). Há variações onde o jogo é praticado com dois tempos de 20 minutos.

3. METODOLOGIA

3.1. Tipo de estudo

O estudo é de caráter descritivo com a abordagem correlacional. Nesse tipo de estudo, o pesquisador procura explorar as relações que possam existir entre variáveis, sem a preocupação de identificar a relação de causa e efeito (GAYA, 2008).

3.2. Amostra

Participaram da pesquisa 50 praticantes amadores de futebol sete, todos do sexo masculino com idade entre 19 e 35 anos. Os 50 praticantes entrevistados foram de 12 equipes amadoras que estavam participando de um torneio realizado pela Federação Gaúcha de Futebol Sete (FGF7) em Porto Alegre. Neste campeonato todas as equipes tinham um treinador. Alguns destes treinadores realizavam treinos durante a semana e nos finais de semana ocorriam os jogos do campeonato. A amostra foi definida por conveniência, os entrevistados eram convidados a responderem o questionário antes ou depois dos jogos.

3.2 Instrumento

Para analisar a percepção do comportamento de liderança do treinador nessa amostra com praticantes amadores de futebol sete, foi utilizado o questionário de ELD (Escala de Liderança no Desporto), versão perfil **ideal ou desejado** do comportamento de liderança do treinador (CHELLADURAI & SALEH, 1978). A Escala de Liderança no Desporto (ELD) é composta por três subescalas. Foi utilizada a versão traduzida da ELD de Serpa et al., 1989.

A primeira parte do questionário destina-se a informações de dados demográficos, que visa obter dados sobre características específicas da amostragem avaliada. A segunda parte do questionário é a Escala de Liderança no Desporto, que visa mensurar o perfil **ideal** de liderança para o treinador de futebol sete na opinião dos jogadores. O instrumento é composto por 40 itens, que representam cinco dimensões de comportamento do treinador/líder. Em cada uma

das situações do questionário o testando deverá escolher uma entre as cinco respostas possíveis, dadas em uma escala tipo Likert, em que 4 corresponde a “sempre”, 3 a “freqüentemente” (75% das vezes), 2 a “ocasionalmente” (50% das vezes), 1 a “raramente” (25% das vezes) e 0 a “nunca”.

3.3 Procedimentos de coleta

Após o contato com os treinadores foram informados sobre os objetivos do estudo, aqueles que concordaram em participar da pesquisa, foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os atletas amadores praticantes do futebol sete.

Primeiramente foi explicado verbalmente o que se tratava a pesquisa, foi exposto aos treinadores o objetivo da pesquisa e se estes autorizavam seus atletas a responderem o questionário. Depois de ser aprovado pelos treinadores, foi explicado verbalmente aos participantes os objetivos da pesquisa.

Após foi apresentado o questionário de caracterização da amostra, em seguida, apresentado o questionário ELD (Escala de Liderança no Desporto) de Serpa et. al. (1989).

3.4. Tratamento dos dados

Para descrevermos o perfil da amostra nas variáveis investigadas e da hierarquia das dimensões de liderança no esporte, de acordo com a perspectiva dos atletas amadores de futebol sete sobre o perfil desejado de comportamento de liderança do treinador, recorreremos a estatística descritiva adotando os valores de média e desvios padrão. A verificação da consistência interna de cada dimensão foi realizada através do *Alpha Cronbach* e da *intraclass correlation coeficiente*. Nas análises inferenciais, com o objetivo de verificar as relações entre as variáveis idade, tempo de prática e da frequência semanal de treino com as dimensões de liderança no esporte, aplicamos o teste estatístico da análise de regressão linear multivariada (RML), utilizando o método *Enter* para entrada e remoção das variáveis no modelo. As análises foram realizadas no software SPSS V. 20 e o alfa mantido em 0,05.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentação do perfil da amostra em relação as variáveis idade, tempo de prática e da frequência semanal.

Quadro 6 - Valores médios e de dispersão para as variáveis idade, tempo de prática e frequência de treino semanal

Estatística	Idade	Tempo de prática	Frequência semana de treino
N	50	50	50
Missing	0	0	0
Média	24,34	6,12	2,38
Desvio Padrão	3,988	3,640	,901
Menor valor	19	1	1
Maior valor	35	14	6

O quadro 6 nos mostra as médias estatísticas para as variáveis idade, tempo de prática e frequência de treino semanal. Os resultados obtidos em relação a variável idade, a média é de 24,34 anos, sendo 19 a menor idade e 35 a maior idade. Em relação à variável tempo de prática, os praticantes tem em média 6,12 anos, com menor tempo de prática de 1 ano e com o maior tempo de prática de 14 anos. Em relação à variável frequência de treino semanal, em média é realizado treino 2,38 vezes na semana, sendo com menor valor de 1 vez e com maior valor de 6 vezes treinos semanais.

4.1. Em relação à consistência interna das dimensões

Quadro 7 – Valores de alpha de Cronbach, coeficientes de correlação intraclass e significância.

Dimensões	Nº de itens	Alpha Cronbach	Intraclass correlation coeficiente	p
D. Treino e instrução	13	0,792	0,792	0,000
D. Suporte Social	08	0,456	0,456	0,001
D. Reforço Positivo	05	0,681	0,681	0,000
D. Democrático	09	0,621	0,621	0,000
D. Autocrático	05	0,654	0,654	0,000

Analisando os índices de consistência interna do instrumento, observa-se que, o perfil de liderança ideal (desejado) não atingiu consistência interna satisfatória. Para Pasquali (1999), instrumentos psicrométricos que apresentem uma consistência interna (índice de *Alpha Cronbach* > 0,70) podem ser considerados como precisos e confiáveis quanto à variável que se desejam mensurar.

Assim fazendo uma análise do quadro 7, observa-se que no instrumento perfil de liderança ideal (desejado) apenas a dimensão treino e instrução (alpha .79) apresentou índice de consistência interna confiável. As dimensões reforço positivo (alpha .68), democrático (alpha .62) e autocrático (alpha .65) apresentaram índices de consistência interna razoáveis. E a dimensão suporte social (alpha .45) apresentou índice de consistência interna não confiável.

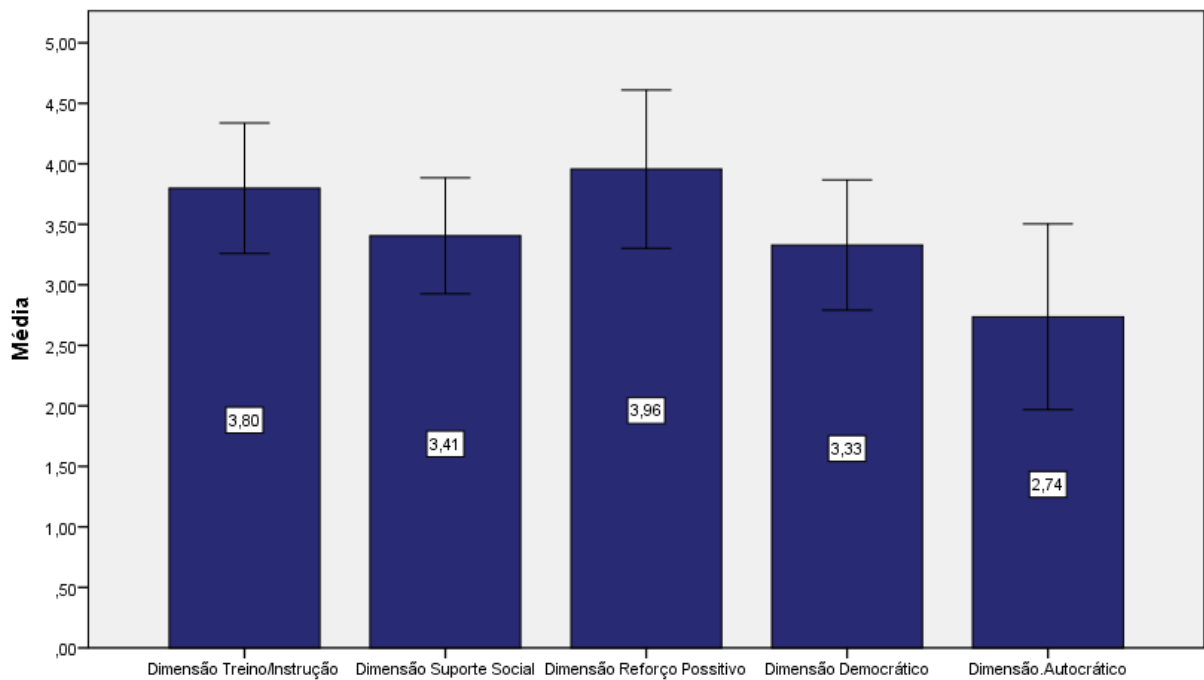
Comparando os resultados desta pesquisa com os estudos de Da Costa (2003), verificamos que apenas as dimensões reforço (alpha .67) e autocrático (alpha .22) não atingiram índices de consistência interna confiáveis.

Sendo assim, de acordo com Chelladurai (1993, 2001), ainda que algumas dimensões não apresentem uma alta confiabilidade (alpha \geq .70), isso não quer dizer que não possam ser utilizadas.

4.2. Hierarquia das dimensões do comportamento de liderança desejado pelos atletas

Hierarquia das dimensões de liderança no esporte de acordo com a perspectiva dos atletas amadores de futebol sete sobre o perfil desejado de comportamento de liderança do treinador.

Figura 3 - Hierarquia das dimensões do comportamento de liderança desejado pelos atletas



Quadro 8 - Valores médios e de dispersão para as dimensões de comportamento de liderança do treinador desejado pelos atletas

Estatística	Dimensão Treino e Instrução	Dimensão Suporte Social	Dimensão Reforço Positivo	Dimensão Democrático	Dimensão Autocrático
N	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0
Média	3,79	3,40	3,95	3,32	2,73
Desvio Padrão	,539	,478	,653	,538	,767
Menor valor	2,92	2,00	2,60	2,22	1,20
Maior valor	4,92	4,38	5,00	4,78	4,00

Analisando as médias apresentadas na figura 3, podemos verificar que a hierarquia das dimensões do comportamento de liderança desejado pelos atletas é: dimensão reforço positivo (3,96), treino e instrução (3,80), suporte social (3,41), democrático (3,33) e autocrático (2,74). Sendo assim, os valores nos mostram que a dimensão **Reforço Positivo** se destacou como a mais importante no comportamento desejável de liderança do treinador ($3,95 \pm 0,65$) seguida da dimensão **Treino e**

Instrução ($3,79 \pm 0,54$). A dimensão com menor ocorrência de comportamento de liderança do treinador desejável pelos atletas foi à dimensão **Autocrática** ($2,73 \pm 0,77$).

Em relação às dimensões, os valores mostram que os atletas preferem as dimensões reforço positivo e a treino e instrução, as dimensões Democrático e Autocrático foram as que obtiveram menores preferências. Apesar de elas apresentarem valores médios próximos e com pouca diferença. Isso sugere uma maior amostra para o estudo.

Lopes (2002), que investigou sobre o perfil de treinador ideal, identificou o comportamento Autocrático do treinador como o menos preferido e o Treino e Instrução e o Feedback Positivo como os mais preferidos. Outro estudo que corrobora com os resultados, foi de Hernandez e Voser (2012) onde nas subescalas Treinamento e Instrução, Feedback Positivo e Comportamento Democrático, os atletas de esportes de tarefas independentes apresentaram escores médios mais elevados do que os interdependentes. Na subescala Comportamento Autocrático, os atletas de esportes de tarefas interdependentes apresentaram escores médios maiores do que os independentes.

Oliveira, Voser e Hernandez (2004), atletas de futebol de campo quanto à preferência de estilo de liderança dos treinadores, preferem um estilo de treinador que tenha um alto grau educativo com média de 4,45, considerado assim que dos segmentos sendo o mais importante na relação atleta-treinador. Em segundo lugar de importância ficou o Feedback Positivo com média de 3,93, depois vem o Apoio Social com média de 3,65, posteriormente o Democrático com 3,10, e por último o Autocrático como sendo o de menor relevância na relação com média de 2,31. Ainda nesse mesmo estudo em relação ao futsal, os atletas preferem um estilo educativo com média de 4,33. Em segundo lugar de importância ficou o Feedback Positivo com média de 3,97, depois vem o Apoio Social com média de 3,51, posteriormente o Democrático com 3,32, e por último o Autocrático como sendo o de menor relevância na relação com média de 2,29.

O resultado de nosso estudo apresentou a dimensão Autocrático como a menos desejada. Esse mesmo comportamento foi constatado em diferentes estudos que utilizaram esse instrumento (CHELLADURAI & SALEH, 1978; CHELLADURAI, 1984; LOPES, 2002; LOPES, SAMULSKI, NOCE, 2004).

4.3 Resultados da Regressão Linear Multivariada (RML) com as relações entre as variáveis com as dimensões

As relações entre as variáveis idade, tempo de prática e da frequência semanal de treino com as dimensões de comportamento de liderança desejado pelos atletas, encontramos os seguintes resultados com a aplicação da análise de regressão linear multivariada (RML).

4.3.1. Dimensão Treino e Instrução

Resultados da Regressão Linear Múltipla

Quadro 9 – Valores da ANOVA para o modelo com os preditores, freq. semanal, tempo de prática e idade

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,415	3	,138	,459	,712 ^b
Residual	13,856	46	,301		
Total	14,271	49			

a. Dependent Variable: Dimensão.Treino.Instrução

b. Predictors: (Constant), freq.semana, tempo.prática, idade

Quadro 10 – Coeficientes de correlação e valores de p para freq. semanal, tempo de prática e idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,264	,529		8,057	,000
	idade	-,017	,020	-,127	-,866	,391
	tempo.prática	,013	,022	,085	,582	,563
	freq.semana	-,053	,087	-,088	-,605	,548

a. Dependent Variable: Dimensão.Treino.Instrução

Com base nos valores de prova do modelo de regressão para dimensão treino e instrução, dos coeficientes de correlação de cada variável introduzida no modelo explicativo, apresentados nos quadros acima, podemos dizer que as variáveis idade, tempo de prática e frequência semanal de treino não foram significativas na variabilidade da dimensão. Os coeficientes de correlação são baixos e não significativos estatisticamente ($p > 0,05$).

4.3.2. Dimensão Suporte Social

Resultados da Regressão Linear Múltipla

Quadro 11 – Valores da ANOVA para o modelo com os preditores, freq. semanal, tempo de prática e idade

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,589	3	,196	,848	,475 ^b
	Residual	10,648	46	,231		
	Total	11,236	49			

a. Dependent Variable: Dimensão.Suporte.Social

b. Predictors: (Constant), freq.semana, tempo.prática, idade

Quadro 12 – Coeficientes de correlação e valores de p para freq. semanal, tempo de prática e idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,407	,464		7,344	,000
	idade	,007	,017	,055	,377	,708
	tempo.prática	-,030	,019	-,228	-1,577	,122
	freq.semana	,009	,076	,017	,121	,904

a. Dependent Variable: Dimensão.Suporte.Social

Os resultados para o modelo de regressão na dimensão Suporte Social revelaram que, assim como na dimensão anterior, as variáveis idade, tempo de prática e frequência semanal de treino não influenciaram de maneira significativa na variabilidade dos valores dessa dimensão. Os coeficientes de correlação também foram de baixa magnitude e não significativos ($p > 0,05$).

4.3.3. Dimensão Reforço Positivo

Resultados da Regressão Linear Múltipla

Quadro 13 – Valores da ANOVA para o modelo com os preditores, freq. semanal, tempo de prática e idade

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,901	3	,300	,690	,563 ^b
	Residual	20,002	46	,435		
	Total	20,903	49			

a. Dependent Variable: Dimensão.Reforço

b. Predictors: (Constant), freq.semana, tempo.prática, idade

Quadro 14 – Coeficientes de correlação e valores de p para freq. semanal, tempo de prática e idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,659	,636		7,326	,000
	idade	-,025	,024	-,150	-1,032	,307
	tempo.prática	,017	,026	,093	,639	,526
	freq.semana	-,087	,105	-,120	-,831	,410

a. Dependent Variable: Dimensão.Reforço

Os valores de prova tanto para o modelo de regressão para dimensão reforço positivo, quanto para os coeficientes de correlação de cada variável introduzida no modelo explicativo revelam que as variáveis idade, tempo de prática e frequência semanal de treino não foram significativas e não possuem correlação com a dimensão ($p > 0,05$).

4.3.4. Dimensão Democrático

Resultados da Regressão Linear Múltipla

Quadro 15 – Valores da ANOVA para o modelo com os preditores, freq. semanal, tempo de prática e idade

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,094	3	,031	,102	,959 ^b
	Residual	14,127	46	,307		
	Total	14,221	49			

a. Dependent Variable: Dimensão.Democrático

b. Predictors: (Constant), freq.semana, tempo.prática, idade

Quadro 16 – Coeficientes de correlação e valores de p para freq. semanal, tempo de prática e idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,167	,534		5,926	,000
	idade	,010	,020	,071	,478	,635
	tempo.prática	-,007	,022	-,044	-,298	,767
	freq.semana	-,013	,088	-,022	-,147	,884

a. Dependent Variable: Dimensão.Democrático

Os resultados encontrados para essa dimensão, correspondente ao comportamento democrático do treinados, foram semelhantes aos encontrados para as dimensões anteriores, as variáveis não foram identificadas no modelo preditivo de forma significativa e não apresentam correlação com as mudanças nos valores dessa dimensão ($p > 0,05$).

4.3.5. Dimensão Autocrático

Resultados da Regressão Linear Múltipla

Quadro 17 – Valores da ANOVA para o modelo com os preditores, freq. semanal, tempo de prática e idade

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,952	3	,651	1,114	,353 ^b
	Residual	26,883	46	,584		
	Total	28,835	49			

a. Dependent Variable: Dimensão.Autocrático

b. Predictors: (Constant), freq.semana, tempo.prática, idade

Quadro 18 – Coeficientes de correlação e valores de p para freq. semanal, tempo de prática e idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,333	,737		3,165	,003
	idade	,012	,028	,062	,431	,668
	tempo.prática	-,039	,030	-,187	-1,306	,198
	freq.semana	,149	,121	,175	1,228	,226

a. Dependent Variable: Dimensão.Autocrático

Os resultados dos quadros 17 e 18 são congruentes aos encontrados nas análises com as dimensões anteriores, evidenciando claramente que as variáveis idade, tempo de prática e frequência semanal de treino também não influenciam de forma significativa a dimensão autocrática, apresentando coeficientes de correlação de baixa magnitude e não significativos para explicarem ou predizerem essa dimensão ($p > 0,05$).

Com os resultados da RML em cada dimensão com as variáveis, idade, tempo de prática e frequência semanal de treino, podemos dizer que em nosso estudo, com a amostra de atletas que investigamos as variáveis independentes não influenciam de maneira significativa no perfil desejado de comportamento de liderança do treinador. Em outras palavras não apresentam correlações com as dimensões de liderança no esporte.

Apesar dos resultados de nosso estudo evidenciar que as variáveis independentes não influenciarem de maneira significativa no perfil desejado de comportamento de liderança, diferentemente, no estudo de Weinberg e Gould (2001) verificou que conforme os atletas avançavam na idade aumentava a preferência por técnicos mais autocráticos e socialmente apoiadores. Os atletas mais maduros são mais sérios e preferem técnicos mais exigentes, disciplinados e organizados. Ainda, também, nos resultados das investigações de Chelladurai e Carron (1983) encontraram correlações da maturidade do grupo de atletas com o estilo preferido de comando, detectaram que esses atletas, em geral, são mais sérios em relação ao

seu esporte e querem um treinador que seja exigente e altamente organizado, mas que também apóie o seu grupo de jogadores.

Em relação à variável tempo de prática, nossos resultados são corroborados com os do estudo de Da Costa (2003), que também não encontraram correlações com os diferentes estilos de liderança de treinadores.

Em estudo de Da Costa (2003), evidenciou resultados de uma tendência dos treinadores em perceber o treinador ideal como sendo mais autocrático, uma vez que mais de 50% dos entrevistados demonstram uma preferência por este estilo. Devido aos resultados encontrados na dimensão autocrática, os treinadores entrevistados considerassem que o comportamento democrático deveria ser menos utilizado que o comportamento autocrático. Observa-se que parece haver uma tendência dos treinadores em achar que o modelo ideal de profissional é aquele voltado para os aspectos de treino-instrução durante as sessões de treinamento e durante as competições. A dimensão de reforço é a segunda dimensão, dentro do estilo de interação, que apresenta maior preferência dos treinadores, o que mostra que ela é uma dimensão muito importante para se liderar um grupo. Das dimensões que avaliam o comportamento de interação do treinador, a de suporte social é a que apresenta o menor valor.

O papel de liderança do treinador no contexto esportivo é fundamental pela influência que exerce no rendimento das equipes e dos atletas tanto nos treinos quanto nas competições. No estudo de Oliveira, Voser e Hernandez (2004) citam Zilles (1999), que 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 ideal seria aquele indivíduo que transmite confiança e segurança aos seus atletas e nas situações mais tensas, assumirá os riscos e conseguirá manter o controle de sua equipe. Seu papel está evidenciado em todos os esportes, sendo estes coletivos ou individuais.

5. CONCLUSÃO

Os resultados de consistência interna das dimensões de Liderança no Esporte, a dimensão Treino e Instrução, de acordo com a literatura, foi à única que apresentou índice satisfatório, as outras dimensões apresentaram índices razoáveis e a dimensão Suporte Social insatisfatório.

Em relação à hierarquia das dimensões da escala de liderança do esporte para amostra investigada, os jogadores amadores de futebol sete destacaram como preferência de comportamento ideal de liderança do treinador a dimensão “Reforço Positivo” seguido pela dimensão “Treino e Instrução”. Com atribuições mais baixas aparecem à dimensão “Suporte Social” seguido pela dimensão “Democrático” e por fim a dimensão de comportamento ideal de liderança do treinador desejável pelos atletas foi a “Autocrática”.

Quanto aos resultados da regressão linear múltipla revelaram que as variáveis idade, tempo de prática e frequência de treino semanal não influenciaram de maneira significativa no perfil desejado de comportamento de liderança do treinador. Em outras palavras não apresentam correlações com as dimensões de liderança no esporte.

Tomando por base os resultados encontrados na presente investigação podemos concluir que, os jogadores amadores de futebol sete preferem um comportamento de liderança dos treinadores voltado para criar um ambiente favorável para estabelecer relações positivas e de confiança mútua entre treinador-atleta e que possibilite o crescimento técnico-tático, assim como, da sua satisfação e rendimento através do treino e das suas instruções no treino e na competição.

As relações estabelecidas entre treinador-atleta também dependem do comportamento e do estilo de liderar do treinador. Sendo assim, deverá ser didático, para saber planejar os seus treinamentos adaptados aos atletas e extrair qualidades por eles reveladas. Quanto maior sua formação e capacitação maior sua atuação e compreensão de outras áreas relacionadas com o desempenho e a satisfação dos atletas.

As principais limitações do estudo foram em relação à aplicação do instrumento de avaliação, pois muitos dos entrevistados já não estavam dispostos a responderem, pois muitos haviam jogado antes da aplicação, outros respondiam rápido para não perder muito tempo.

Portanto se houvesse um local mais adequado para a aplicação do instrumento, ou seja, nos treinos das equipes acredito que talvez as respostas fossem diferentes, pois o tempo não seria um limitador e ainda poderia haver a ajuda dos treinadores em contribuir para a aplicação do instrumento aos entrevistados.

Uma amostra maior, provavelmente terá seus resultados diferentes em relação ao nosso estudo, pois poderia influenciar diferentemente das conclusões obtidas. Para que se possa então termos novos estudos, que enriqueça com a literatura.

REFERÊNCIAS

- BARROW, J. C. *The variables of leadership: a review and conceptual framework. **Academy of Management Review**, 2, 231-251. 1977.*
- BARALE, Rômulo Ferreira. **Adaptação da escala multidimensional de liderança no desporto – versão comportamentos atuais – para o contexto brasileiro de esportes coletivos.** Dissertação em Pós-Graduação em Psicologia - Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2009.
- BECKER JR., Benno et al. (Org.). **Psicologia Aplicada ao Treinador Esportivo.** P. 93-100. Novo Hamburgo: Feevale, 2002.
- BECKER JR., Benno; SAMULSKI, Dietmar. **Manual de treinamento psicológico para o esporte.** 2ª edição. Nova Hamburgo: Feevale, 2002.
- BERGAMINI, Cecília W. **Motivação:** uma viagem ao centro do conceito. RAE Executivo, V.01, N.2, Nov. 2002, Jan. 2003.
- BOMPA, T. **Theory and methodology of training.** 2nd Ed. Dubuque, IA: Kendal/Hunt, 1983.
- CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. **Dinâmica de grupo:** pesquisa e teoria. São Paulo: Herder, 1967.
- CARVALHO, L. **Registros históricos do futebol sete no Rio Grande do Sul: o tempo presente.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Educação Física). Porto Alegre/RS. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014.
- CHELLADURAI, P.; SALEH, S. *Preferred leadership in sports. **Canadian Journal of Applied Sport Science**, n. 3, p. 85-92, 1978.*
- CHELLADURAI, P.; HAGGERTY, T. *A normative model of decision styles in coaching. **Athletic Administration**. n. 3, p. 6-9, 1978.*
- CHELLADURAI, P. *Leadership in sports: a review. **International Journal of Sport Psychology**, 21, 328-354, 1990.*
- CHELLADURAI, P. *Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. **Journal of Sport Psychology**, n. 6, p. 27-41, 1984.*
- CHELLADURAI, P.; SALEH, S. D. *Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. **Journal of sport Psychology**, v. 2, n. 1, p. 34-45, 1980.*
- CHELLADURAI, P. *Leadership. In: R.N. Singer; M. Murphey; L.K. Tennant (Eds). **Handbook of Research on Sport Psychology**. New York: Macmillian, 1993.*

CHELLADURAI, P. *et al.* *Sport Leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes.* **Journal of Sport and Exercise Psychology**, n. 10, p. 374-389, 1988.

CHELLADURAI, P.; ARNOTT, M. *Decision styles in coaching: Preferences of basketball players.* **Research Quarterly for Exercise and Sport**, n. 56. p.15-24, 1985.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de novos tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas. O passo decisivo para a administração participativa.** São Paulo: Atlas, 3ª. Edição, 1992.

COSTA, I., SAMULSKI, D., DA COSTA, V. A Liderança dos treinadores da primeira divisão do futebol brasileiro. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte** – 2010, 9 (2): 63-71.

CÔTÉ, J. *et al.* *The coaching Model: a grounded Assessment of Expert Coaches' Knowledge.* **Journal of Sport & Exercise Psychology**, n. 17, v. 1, p.1-17, 1995.

DA COSTA, V. T. **Análise do perfil de liderança atual e ideal de treinadores de futsal de alto rendimento, através da Escala de Liderança no Desporto (ELD).** Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

DICK, F. *Guidelines for coaching conduct.* **Athletics Coach**, n. 23, p-3-6, 1989.

HERNANDEZ, José Augusto E.; VOSER, Rogério da Cunha. Validação da escala de liderança para o esporte: versão preferência dos atletas. **Psicologia: ciência e profissão.** Brasília, DF. Vol. 32, n. 1 (jan./mar. 2012), p. 142-156, 2012.

FIEDLER, F; CHEMERS, M. **Liderança e administração eficaz.** São Paulo: Editora da USP, 1981.

GAYA, Adroaldo. **Ciencias do movimento humano: introdução à metodologia da pesquisa.** Artmed, 2008.

GOMES, A. R. **Liderança e relação treinador-atleta em contextos desportivos.** Tese de Doutorado. Braga: Universidade do Minho. 2005.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para administradores de empresas.** São Paulo. EPU, 1977.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para Administradores: a teoria e as técnicas da Liderança Situacional.** São Paulo: EPU, 428 p, 1986.

HORN, T. S. *Leadership effectiveness in the sport domain.* In T. S. Horn (Org.) **Advances in sport psychology.** Champaign IL: Human Kinetics. 1992.

JAQUEIRA, A. R. F. **Análise do comportamento agressivo na capoeira sob a concepção dos Mestres**. Dissertação de Mestrado, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Educacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil. 1999.

JORGE, P. **Aplicação transcultural da escala de liderança no desporto na ginástica rítmica desportiva**. 1998. 154 f. Dissertação (Mestrado em Motricidade Humana) - Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 1998.

KLADIS, Constantin Metaxa; FREITAS, Henrique. O gerente nas organizações: funções, limitações e estilos decisórios. **Revista Top Ser Humano**, São Paulo, N. 109, Jun., 1996. p. 33-35

LEITÃO, J. **A relação treinador-atleta: percepção dos comportamentos de liderança e de coesão em equipas de futebol**. 176 f. Tese (doutorado em Educação Física).- Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade Coimbra, Porto, 1999.

LOUGHEAD, T. M., HARDY, J., EYS, M. A. **The nature of Athlete Leadership**. *Journal of Sport Behavior*, 29(2), 142-158. 2006.

MEDEIROS, Emmanuela. **Liderança - O poder aparente e transparente**. Disponível em: <http://www.sato.adm.br/artigos/lideranca_o_poder_aparente_e_transparente.htm>. Acesso em: 15 set. 2015.

NOCE, F. Liderança. In: SAMULSKI, D., **Psicologia do esporte: Manual para a Educação Física, Fisioterapia e Psicologia**. São Paulo: Manole, 2002. cap. 10, p. 219-248.

OLIVEIRA, Jefferson L.; VOSER, R. da C.; HERNANDEZ, J. A. E. A comparação da preferência do estilo de liderança do treinador ideal entre jogadores de futebol e futsal. **Lecturas en Educación Física y Deportes, Buenos Aires, Ano10**, n. 76, 2004.

PASQUALI, L. **Instrumentos Psicológicos: Manual prático de elaboração**. Brasília: Lab PAM, 1999.

RIEMER, H. A., CHELLADURAI, P. **Leadership and Satisfaction in Athletics**. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 276-293. 1995.

RESENDE, R.; GOMES, R.; 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.

RÚBIO, K. **Estrutura e dinâmica dos grupos esportivos**. In K. Rúbio (Org.), **Psicologia do esporte: Teoria e prática**. (pp. 167-188). São Paulo: Casa do Psicólogo. 2003.

SAMULSKI, D. **Psicologia do Esporte**: Teoria e Aplicação prática. Belo Horizonte. Imprensa Universitária UFMG, 1992.

SAMULSKI, D. **Psicologia do Esporte**: Manual para a Educação Física, Psicologia e Fisioterapia. Barueri: Manole, 2002.

SAMULSKI, D.; NOCE, F.; PUSSIELDI, G. Estudo comparativo dos estilos de liderança entre treinadores de voleibol e natação. In: SILAMI-GARCIA, E.; LEMOS, K.; e GRECO, P.J. (org) **Temas atuais em Educação Física e Esportes III**. Editora UFMG: Belo Horizonte. Cap. 9, p. 139-154, 1998.

SERPA, S. O treinador como líder: panorama actual de investigação. **Ludens**, v. 12, n. 02, p. 23-32, 1989.

SIMIM, M. A. M. & Noce, F. **Analysis of the real and the ideal leadership profiles in capoeira**. *The FIEP Bulletin*, 76, 79 - 82. 2006.

SIMIM, M. A. M.; Paiva, G. R. & Noce, F. **Análise do perfil de liderança de praticantes de capoeira**. *Fiep Bulletin Special Edition*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil. 2005.

SIMÕES, A.; 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.

SINGER, R.N. **Psicologia dos esportes**: mitos e verdades. 2. ed. São Paulo: Editora, 1977.

SMITH, R.; SMOLL, F. *Coach effectiveness training: a cognitive-behavioral approach to enhancing relationship skills in the youth sport coaches*. **Journal of Sport Psychology**, n.1, p. 59-75, 1989.

STONER, James A.F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 5ª edição. 1999

VENDITTI JR., R. **Estudos sobre liderança nos esportes- introdução**. 2003. 15 f. Palestra (disciplina MH605- Estudos Psicológicos do Esporte)- Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

VENDITTI JR., Rubens; WINTERSTEIN, Pedro José. Aspectos da liderança na Pedagogia do Movimento. Um fator psicológico no ambiente dos esportes, jogos e atividades físicas. **Revista Digital** - Buenos Aires - Año 10 - N° 83 - Abril de 2005.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da Psicologia do Esporte e do exercício**. 2.ªed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

WENDLING, Merilyn. **Estilos de Liderança e sua Efetividade nas Empresas**: um estudo de caso. Monografia de conclusão de Pós-Graduação. Porto Alegre, 2007.

APÊNDICES

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido sobre objetivos, procedimentos e informações descritas a seguir, no caso de concordar em fazer parte do estudo, assine ao final deste documento. Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvida, você pode recorrer ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone (51) 3308-3738.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: “A PERCEPÇÃO DE PRATICANTES AMADORES DE FUTEBOL SETE SOBRE O COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA DO TREINADOR”.

Pesquisador Responsável: Marcelo Francisco da Silva Cardoso

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883, (51)9828-0206

Participante: **Anderson Correa** – (51)9217-7138

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Esta pesquisa tem o objetivo de descrever e analisar a percepção de praticantes amadores de futebol sete sobre o comportamento desejado ou ideal de liderança do treinador.

O instrumento que será utilizado é um questionário de 40 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador, onde em cada uma das situações o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 nunca ocorre à 5 sempre ocorre, em uma escala do tipo Likert.

Procedimentos de coleta: após o contato com seu treinador serão informados sobre os objetivos do estudo, instrumento e procedimentos de coleta, se concordarem em participar da pesquisa, assinarão o termo de consentimento livre e esclarecido, logo após, receberão o questionário para preencher. Os dados do presente estudo só serão utilizados com fins de pesquisa e seu anonimato será mantido em sigilo. A contribuição do estudo está em fornecer informações relevantes para identificarmos o perfil de comportamento de liderança dos treinadores nesse contexto e, também, para indicação de temáticas e conteúdos para cursos de formação de treinadores de futebol, no sentido de melhorar a relação treinador-atleta na busca do rendimento e satisfação do jogador. Os responsáveis pelo estudo estarão à disposição para sanar qualquer dúvida relativa aos procedimentos do estudo através dos e-mails marcelo.cardoso.esef@gmail.com, anderson_brasilcorrea@hotmail.com e pelos telefones (51)9828-0206, (51)3308-5883 ou pessoalmente durante as avaliações.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, a
baixo assinado, concordo em participar do estudo: “A PERCEPÇÃO DE PRATICANTES AMADORES DE FUTEBOL SETE SOBRE O COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA DO TREINADOR”. Fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador sobre os objetivos, procedimentos da pesquisa, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Local e data _____

Assinatura do participante: _____

Observações complementares:

ANEXOS**Questionário de Liderança no Esporte****ESCALA DE LIDERANÇA NO DESPORTO (ELD)
VERSÃO DO PERFIL IDEAL (DESEJADO)**

P. CHELLADURAI & S.D. SALEH.

Adaptação: S. SERPA; P. LACOSTE; I. ANTUNES; V. PATACO; F. SANTOS
(FMH- Laboratório de Psicologia do Desporto)

IDADE:	SEXO:
TEMPO DE PRÁTICA:	FREQUENCIA SEMANAL:
DURAÇÃO DE ATIVIDADE REALIZADA:	

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

- 4- SEMPRE
- 3- FREQUENTEMENTE (cerca de 75% das vezes);
- 2- OCASIONALMENTE (50% das vezes);
- 1- RARAMENTE (25% das vezes);
- 0- NUNCA.

Indique por favor, a **sua preferência**, colocando um “x”, no espaço respectivo. Responda a todas as questões mesmo que hesite em certos casos. Note que isso não é uma avaliação de sua imagem atual, é a sua preferência por determinados estilos de liderança, ou seja, o perfil de treinador que você gostaria de alcançar.

Observe que este instrumento refere-se ao perfil do **TREINADOR IDEAL (DESEJADO)** na sua opinião.

O perfil do **treinador ideal** na minha opinião é aquele que, ...

		nunca	raramente	ocasionalmente	freqüentemente	sempre
1	Procura fazer com que os atletas obtenham o máximo rendimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Pergunta aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a utilizar em determinadas situações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Auxilia os atletas nos seus problemas pessoais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Felicita o atleta pelo seu bom resultado na presença de outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Explica a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do desporto praticado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Planifica sem consultar os atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Auxilia os membros do grupo a resolver os seus conflitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Presta atenção particular à correção dos erros dos atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Obtém a aprovação do grupo sobre questões importantes antes de prosseguir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Informa o atleta quando ele tem uma boa execução	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Certifica-se de que o seu papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Não dá explicações sobre as suas ações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Zela pelo bem-estar pessoal dos atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ensina individualmente as técnicas da modalidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Deixa os atletas participarem na tomada de decisão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Procura fazer com que o atleta seja recompensado por um bom resultado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Prevê antecipadamente o que deve ser feito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Encoraja os atletas a apresentarem sugestões sobre o desenrolar dos treinos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Presta favores pessoais aos atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Explica a cada atleta o que este deve fazer e o que não deve fazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		nunca	raramente	ocasionalmente	freqüentemente	sempre
21	Deixa os atletas estabelecerem os seus próprios objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Exprime o afeto que sente pelos atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Espera que cada atleta cumpra rigorosamente as suas tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Deixa os atletas executarem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Encoraja os atletas a confiarem nele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Indica a cada atleta os seus pontos fortes e fracos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Recusa qualquer tipo de compromisso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Mostra a sua satisfação quando um atleta obtém um bom resultado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Dá a cada atleta informações específicas sobre o que deverá ser feito em cada situação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Pede a opinião dos atletas sobre aspectos importantes do treino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Encoraja as relações amigáveis e informais com os atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Procura coordenar os esforços dos atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Permite que os atletas trabalhem no seu próprio ritmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Mantém uma distância na relação com os atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Explica como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos gerais da equipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Convida os atletas para a sua casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Reconhece o mérito quando ele existe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Explica detalhadamente o que se espera dos atletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Deixa os atletas decidirem quais as tarefas a realizar durante um encontro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Fala de forma a desencorajar perguntas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>