



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – FATECS

GABRIELA SILVA MOREIRA

**LIDERANÇA NO ESPORTE
PERFIS DE LIDERANÇA DE TREINADORES DE FUTEVÔLEI**

Brasília
2020

GABRIELA SILVA MOREIRA

**LIDERANÇA NO ESPORTE
PERFIS DE LIDERANÇA DE TREINADORES DE FUTEVÔLEI**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. MSc. Igor Guevara Loyola de Souza

Brasília
2020

GABRIELA SILVA MOREIRA

**LIDERANÇA NO ESPORTE
PERFIS DE LIDERANÇA DE TREINADORES DE FUTEVÔLEI**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Brasília, ____ de _____ de 20 ____.

Banca Examinadora

Prof. (a):

Igor Guevara Loyola de Souza

Prof. (a):

Examinador(a)

Prof. (a):

Examinador(a)

Brasília
2020

LIDERANÇA NO ESPORTE

PERFIS DE LIDERANÇA DE TREINADORES DE FUTEVÔLEI

Gabriela Silva Moreira¹
Igor Guevara Loyola de Souza²

RESUMO

O treinador em qualquer modalidade esportiva possui um papel essencial no desenvolvimento e evolução de seus atletas, o mesmo acontece no futevôlei amador e profissional. Nos dias de hoje pode-se reparar que existem poucos estudos voltados a esse esporte, principalmente quando voltado ao âmbito da liderança, e grande parte das pesquisas são focados aos aspectos físicos e táticos. Os objetivos desse estudo foram analisar e comparar a autopercepção dos treinadores de futevôlei com a percepção dos atletas do perfil de liderança de seus treinadores. Foi utilizado como instrumento de pesquisa da Escala de Liderança no Esporte (ELD), composta por 40 situações que envolvem a componente liderança, para analisar a autoavaliação e heteroavaliação e compará-las. Utilizou-se uma estatística descritiva, o Teste T de Student e teste de Mann-Whitney para realizar a comparação das percepções dos grupos. Os resultados mostram que 50,4% dos respondentes são residentes do Distrito Federal, e no âmbito geral, 72% (85) dos atletas pertencem a categoria amador e 28% (33) são atletas profissionais. Os treinadores e seus atletas obtiveram as mesmas percepções quanto ao perfil de liderança dos treinadores, na qual, as dimensões mais percebidas entre eles foram a de reforço e treino instrução respectivamente.

Palavras-chave: Futevôlei. Liderança. Treinador.

¹ Discente em Administração FATECS/UniCEUB. E-mail: gabriela.moreira@sempreceub.com

² Docente FATECS/ UniCEUB. Mestre em Administração (UnB), na área de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. Bacharel em Administração (UnB). E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O futevôlei é um esporte originalmente brasileiro criado pelo ex-jogador Octávio de Moraes, em 1965 no Rio de Janeiro que surgiu devido a tentativa de burlar uma lei criada que impedia a prática de futebol na praia, ou qualquer esporte que não utilizasse rede e em um delimitado espaço na faixa de areia (HISTÓRIA, 2020). Esta modalidade esportiva é uma adaptação ao vôlei de praia, porém os movimentos executados pelas duplas de atletas são realizados com os pés, peito, ombros, coxas e cabeça (SOUZA; GALATTI, 2008).

Ao decorrer dos anos o futevôlei ganhou visibilidade principalmente devido a participação de grandes atletas do futebol brasileiro nas partidas realizadas nas praias do Rio de Janeiro e em 1990 tornou-se um esporte popular. Na mesma década, foi criada a Confederação Brasileira de Futevôlei (CBFv) na cidade de Goiânia (GO), com ela foram realizados os primeiros campeonatos brasileiros em diversas cidades brasileiras. Em 2002, a Federação Internacional de Futevôlei (FIFV) foi fundada, no ano seguinte o esporte foi oficializado e no mesmo ano realizou o Primeiro Mundial em Atenas (Grécia) com a participação de 18 duplas dos seguintes países: Brasil, Polônia, Itália, Portugal, Canadá, Espanha, Noruega, Tailândia, Áustria, Alemanha, Holanda, Uruguai, Suíça e Grécia (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEVÔLEI, 2018).

Mesmo que o futevôlei tenha se tornado um esporte bastante praticado também nas cidades não litorâneas de diversos países, até hoje ele não é considerado um esporte olímpico por não atender alguns pontos exigidos pelo comitê. Apesar disso, a ascensão da modalidade é algo recorrente no Brasil e junto com ela, o aumento dos praticantes, da quantidade e nível dos torneios realizados (SOUZA; GALATTI, 2008).

No cenário esportivo atual, percebe-se que os atletas e treinadores são pressionados psicologicamente e fisicamente devido às fortes cobranças oriundas de fatores externos, que podem ser eles os patrocinadores, a mídia, as famílias, torcidas e até mesmo a dependência financeira (SONOO; HOSHINO; VIEIRA, 2008). Para obter diferenciação e rendimento neste meio de grande competitividade, é

interessante que o treinador busque um perfil de liderança capaz de criar motivação entre os atletas e alinhe os interesses em comum das suas partes, para que facilite a conquista dos objetivos, conquistas desejadas e diferenciação em relação aos concorrentes (SCHNAIDER *et al.*, 2016).

Visto isso, este estudo acadêmico propõe-se a analisar os estilos de liderança dos treinadores de futevôlei. Foram definidos três objetivos específicos: a) analisar a autoavaliação dos treinadores sobre o perfil de liderança; b) analisar a heteroavaliação (dos atletas) sobre o perfil de liderança dos treinadores; c) verificar se há ou não diferença entre a auto e heteroavaliação dos treinadores.

Com base nas análises realizadas e resultados obtidos, os treinadores poderão compreender a visão dos atletas, identificar os perfis de liderança que mais se adequam aos treinos, compreender a importância da relação atleta e treinador e como a mesma deve ser para conquistar o aumento da produtividade e desempenho nos treinamentos e torneios.

Na realização deste estudo, pode-se observar que há variadas pesquisas em que os temas que relacionam a liderança com algumas modalidades esportivas, porém não foi possível achar algum que relacionasse ao universo do futevôlei. É interessante a análise do relacionamento entre os atletas e treinadores associado ao universo da Administração, posto que o quando as equipes esportivas são vistas em um contexto organizacional, a importância da teoria da liderança no esporte torna-se rapidamente aparente (CHELLADURAI; SALEH, 1980).

Sendo assim, este trabalho tem como intuito de colaborar com essa expansão dos estudos de liderança dentro do futevôlei, a fim de estimular outros pesquisadores a aprofundarem mais no assunto e ampliar a área de estudo no esporte. O estudo também irá contribuir para o conhecimento dos treinadores, como a liderança é necessária para ajudar no desenvolvimento do rendimento do treino e na melhora da relação entre treinadores e atletas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definições de Liderança

A liderança é um tema que está presente em diversas áreas de estudos. Pode-se observar que ela recebe diferentes definições em meio aos autores e pesquisadores, pois eles tendem a definir a liderança a partir de uma perspectiva individual (BERGAMINI, 1994). Robbins (2009) define a liderança como a capacidade de influenciar um conjunto de pessoas para alcançar metas e objetivos. A origem dessa influência pode ser formal, ou seja, que parte a partir de um cargo dentro de uma organização ou informal, que surge fora da estrutura formal da organização.

Já Hollander (1978) define liderança como um processo de dupla influência que facilita o alcance de objetivos em diversos níveis, como em grupo, organização e até em sociedade. Esta dupla influência é resultado da cooperação entre as pessoas, além do trabalho do líder.

Hersey e Blanchard (1986) afirmam que a liderança se caracteriza como um processo de influenciar as atividades ofertadas aos indivíduos e grupos, com o propósito de se atingir objetivos comuns em diferentes situações.

Ao realizar uma análise sobre os diferentes conceitos de liderança adotados pelo autores citados, percebe-se que todos colocam o líder como papel principal nesse processo. A partir dessas percepções, as teorias gerais de liderança surgiram ao decorrer da década de 20 (COSTA, 2003) para entender com mais clareza como esse campo funciona.

2.2 Evolução das Teorias da Liderança

A tabela a seguir descreve a evolução das teorias de liderança juntamente com as suas definições.

Tabela 1 - Teorias de Liderança

Ano	Teorias
Teoria dos Traços de Liderança	
1930 a 1940	Busca identificar e enfatizar as qualidades e características pessoais que diferenciam líderes de não líderes.
Teorias Comportamentais	
1940 a 1960	Propõe que a liderança pode ser aprendida pelas pessoas por meio de técnicas de desenvolvimento pessoal.
Teorias Contingenciais	
Fim dos Anos 60	Modelo da contingência de Fiedler: Aborda que a eficácia do desempenho do grupo depende da adequação entre o estilo do líder e o grau do controle que a situação lhe proporciona.
	Teoria da Liderança Situacional: Enfoca o nível de prontidão dos subordinados, ou seja, o nível de desejo e habilidade para cumprir determinada tarefa.
	Teoria da meta e do caminho: Defende que é função do líder de ajudar subordinados no alcance de metas, fornecendo apoio e orientações necessárias.
	Participação e Liderança: Proporciona uma sequência de regras que devem ser seguidas para a determinação da forma e do volume de participação dos liderados no processo decisório de acordo com diferentes situações.
Teoria da troca entre líderes e liderado	
	Estabelece que os líderes criem um vínculo especial com o grupo menor de liderados.
Teorias Neocarismáticas	
A partir de 1990	Liderança carismática: Seguidores atribuem capacidades heróicas ou extraordinárias a seus líderes.
	Liderança transacional: Os líderes conduzem ou motivam seus seguidores em direção às metas estabelecidas.
	Liderança transformacional: Os líderes inspiram seus seguidores a transcenderem os próprios interesses e que são capazes de causar um impacto profundo em seus liderados.
	Liderança autêntica: Os líderes sabem que são e agem conforme seus valores e crença de forma aberta e honesta.

Fonte: Robbins; Judge; Sobral, 2010.

De acordo com Robbins (2009), as teorias contingenciais, também chamadas de situacionais, surgiram a partir da idéia de que a relação entre estilo de liderança e eficácia dependem das situações e condições em que o líder se encontra e a capacidade de identificá-las. Serão abordados nesta etapa a Teoria de Contingência de Fiedler, Teoria Situacional de Hersey e Blanchard e a Teoria Caminho-meta de House e Mitchell.

Fiedler (1967), citado por Robbins (2009), desenvolveu a Teoria de Contingência de Fiedler que adota que o desempenho efetivo do grupo é subordinado ao ajuste entre o estilo do líder e o controle que a situação lhe proporciona. Ele acredita que o estilo básico de liderança de cada indivíduo é um fator essencial para sucesso.

Para Robbins, Judge, Sobral (2010, p. 365),

Fiedler parte do princípio de que o estilo de liderança de uma pessoa é fixo. Isso significa que, se uma situação requer um líder orientado para a tarefa e a pessoa na posição de liderança é orientada para o relacionamento, ou se modifica a situação ou se substitui o líder, para que a liderança seja eficaz.

A Teoria Situacional de Hersey e Blanchard foca nos seguidores do líder. Robbins, Judge, Sobral (2010) apontam que quando o líder escolhe o seu estilo de liderança a partir do comportamento de seus seguidores, ele terá a sua liderança bem sucedida. Costa (2003) expõe que Hersey e Blanchard (1977) asseguravam-se de que além da listagem das características do líder ou determinantes situacionais, também era indispensável a criação de um modelo teórico que considerasse as variações situacionais e os tipos de relacionamentos possíveis de liderança.

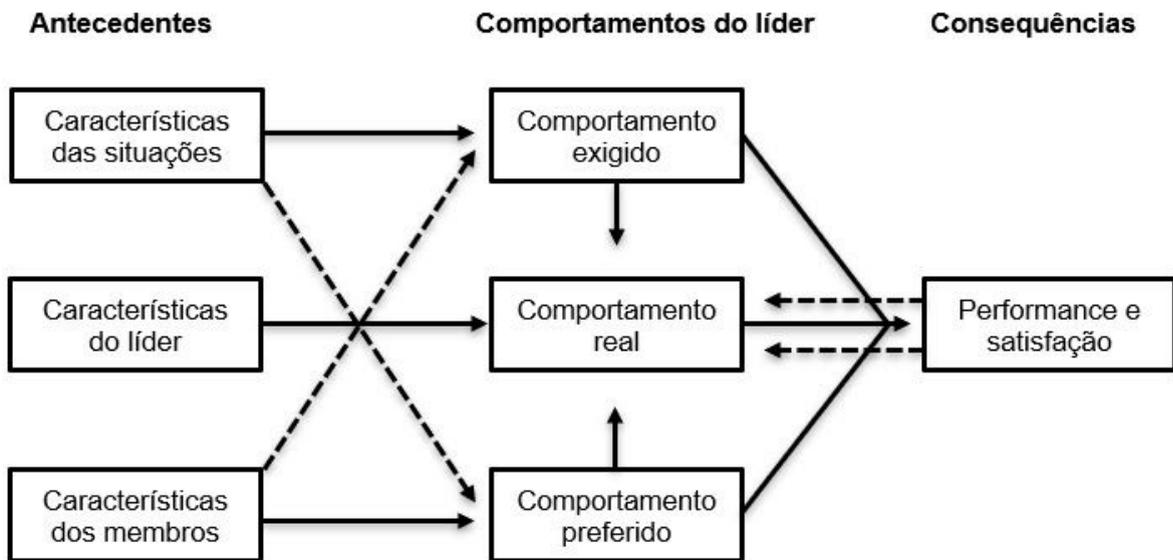
Robert House e Terence Mitchell (1975) responsáveis por desenvolverem a teoria caminho-meta, consideraram as proposições básicas de que o comportamento do líder torna-se satisfatório por parte dos subordinados, a partir do momento em que eles conseguem perceber esse comportamento como fonte de satisfação imediata ou futura. A outra proposição de House e Mitchell refere-se que, na função motivadora do líder, quando baseada no treinamento, apoio, na orientação e nas recompensas, resultará um desempenho eficaz dos subordinados.

A partir da premissa das teorias contingenciais, que leva em consideração o comportamento do líder e a eficácia dele alinhado com características situacionais (COSTA, 2003), Chelladurai e Saleh (1980) desenvolveram a Escala de Liderança no Esporte (ELD) em conjunto ao Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte.

Desenvolvido a partir da proposta de Chelladurai, que a eficiência do líder esportivo varia de acordo com as características dos atletas e limites da situação (WEINBERG; GOULD, 2001), no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte (Figura 1), de maneira sintética, o desempenho físico e satisfação dos atletas

dependem de três tipos de comportamento do líder: exigido, o real e o preferido. Antecedentes a esses comportamentos, presenciam-se as características das situações, do líder e dos membros e esses afetam o comportamento do líder (SONOO; HOSHINO; VIEIRA, 2008).

Figura 1: Modelo multidimensional de liderança no desporto de Chelladurai



Fonte: Modelo Multidimensional de Liderança no Desporto (adaptado de Chelladurai, 1993).

Para um cenário de resultado positivo onde os atletas conquistam seus melhores desempenhos e se sintam satisfeitos, é preciso que comportamentos do líder estejam alinhados com as situações em particular e as preferências dos atletas (WEINBERG; GOULD, 2001).

Criada em conjunto com o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte por Chelladurai e Saleh (1980), a Escala de Liderança no Esporte (ELD), também denominada como Leadership Scale of Sport (LSS), contém 40 itens que caracterizam cinco dimensões: Treino Instrução, Suporte Social, Reforço, comportamento Democrático e comportamento Autocrático (Chelladurai; Saleh, 1980). Na ELD utiliza-se uma escala tipo Likert de cinco pontos: (1) Nunca; (2) Raramente; (3) Ocasionalmente (4) Frequentemente; e, (5) Sempre. Nela possuem três questionários que abordam as cinco dimensões, um refere-se a percepção do

treinador sob si mesmo, outro analisa a visão que o atleta tem de seu treinador e o terceiro busca identificar o treinador ideal para os atletas (COSTA, 2003).

Tabela 2: Dimensões da Escala de Liderança no Esporte

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 treinamento que preconiza a independência nas tomadas de decisão de acordo com a sua autoridade pessoal.	5	6,12,27,34,40

Fonte: Chelladurai e Saleh, 1980

A tabela 2 apresenta todas as dimensões que a ELD aborda e quais os itens do questionário estão associados a cada uma delas. O treino instrução foca na evolução do desempenho do atleta, em que o treinador treina e ensina táticas do esporte aos atletas para que eles conquistem o máximo potencial físico. O suporte social que possui oito itens, está relacionado ao envolvimento do treinador na satisfação das necessidades da relação interpessoal dos atletas e esse comportamento independe do desempenho dos membros. Com cinco itens, o fator reforço baseia-se no feedback positivo do treinador, na qual sempre procura elogiar o atleta por seu desempenho (CHELLADURAI; SALEH, 1980).

A dimensão comportamento democrático, composta por nove itens, representa até onde o que o treinador permite a participação dos atletas nas tomadas de decisões, que podem ser relacionadas na escolha dos objetivos e como eles serão obtidos. O comportamento autocrático possui cinco itens e diferente do

democrático, indica até que posto o treinador mantém os atletas afastados dele e das decisões dos treinos (CHELLADURAI; SALEH, 1980).

O objetivo principal deste estudo é analisar a autoavaliação dos treinadores e heteroavaliação dos atletas de futevôlei, devido a ausência de estudos nessa modalidade, é válido e interessante destacar aqui pesquisas que também utilizaram a ELD, porém aplicada em outros esportes.

Sonoo, Hoshino e Vieira (2008) em sua pesquisa aplicada em uma amostra pertencente a variadas modalidades e categorias, perceberam que nas categorias juvenil e adulta a percepção dos atletas e na autopercepção dos técnicos, as dimensões “treino-instrução” e “reforço” foram mais presentes na competições e treinamentos.

Costa, Samulski e Marques (2006) encontraram que os perfis de liderança observados nos treinadores que trabalharam no Campeonato Mineiro de futebol, diferente ao anterior, foram o estilo autocrático e treino instrução.

Thon et. al, (2012), assim como Sonoo, Hishino e Vieira, também percebeu nos atletas e treinadores de natação, que as dimensões mais presentes também foram “treino instrução” e “reforço”.

3 MÉTODO

A pesquisa realizada possui abordagem quantitativa, cujo o objetivo foi de levantar as opiniões dos atletas e a autoavaliação dos treinadores de futevôlei sobre o seu perfil de liderança. A tabela 3 resume as operações metodológicas do estudo.

Tabela 3 : Decisões e operações metodológicas

Etapa	Objetivos da pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
1	Analisar a autoavaliação dos treinadores sobre o perfil de liderança;					
2	Analisar a heteroavaliação (dos atletas) sobre o perfil de liderança dos treinadores	Quantitativa	ELD	Não probabilística por acessibilidade	Atletas e treinadores de futevôlei no Brasil	Estatística descritiva e inferencial (Teste-T e Mann Whitney)
3	Verificar se há ou não diferença entre a auto e heteroavaliação dos treinadores					

Fonte: Elaboração própria

Como instrumento de pesquisa, foi utilizado o questionário da Escala de Liderança no Esporte (ELD) que continha 40 situações (Apêndice A), os participantes para responder ao questionário utilizaram uma escala tipo Likert de cinco pontos: (1) Nunca; (2) Raramente; (3) Ocasionalmente (4) Frequentemente; e, (5) Sempre. O questionário do estudo foi elaborado e aplicado pela plataforma do Google Forms e a sua divulgação foi realizada por meio de um link compartilhado no aplicativos WhatsApp e Instagram no período de 8 à 22 de Abril de 2020.

Foi utilizada uma amostra não probabilística por acessibilidade. Participaram dessa amostra atletas, atletas que também são treinadores e somente treinadores de diversas localidades do Brasil.

A análise dos dados foi realizada através de uma estatística descritiva e inferencial, com a aplicação do teste paramétrico (Teste-T) e teste não paramétrico de Mann-Whitney. Os dois são testes de comparação de grupos e eles se aplicam a pesquisa pois houve a comparação da auto avaliação dos atletas e hetero avaliação dos treinadores. O Teste-T pressupõe normalidade e igualdade da variância, devido aos resultados obtidos no Teste de Normalidade de Shapiro-Wilk (Apêndice B) e Teste de Igualdade das Variâncias de Levene (Apêndice C). Percebe-se que somente a dimensão Autocrático atendeu aos requisitos do teste-t. Portanto, para as outras dimensões que não atenderam a todos os critérios de normalidade e igualdade da variância, utilizou-se o teste não paramétrico de Mann-Whitney.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

O presente estudo teve como objetivo analisar as percepções dos atletas de futevôlei referente ao perfil de liderança de seus treinadores e a percepção que os treinadores têm de si mesmos, utilizando-se como meio de estudo o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte. Participaram respondentes de treze estados. Distrito Federal (50,4%), Goiás (11,8%), São Paulo (11,8%) e Rio de Janeiro (11%) foram os que obtiveram maior número de respondentes (entre treinadores e atletas). A faixa etária da amostra variou entre 15 a 53 anos.

Foram alcançadas 127 respostas, em que o perfil destes foram de 91 do público masculino (71,1%) e 36 do público feminino (28,3%). Houveram

respondentes que responderam como atletas e treinadores, sendo 94 são somente atletas (74%), 24 atletas que também são treinadores (18,8%) e 9 que são somente treinadores (7%).

Dentre a análise dos atletas, pode-se observar que 72% (85) deles classificam-se à categoria Amador, 28% (33) à categoria profissional; os atletas profissionais são os que possuem o maior número de títulos significativos em torneios estaduais, regionais, nacionais, internacionais e mundiais que totalizam 283 e 171 títulos para os amadores.

Aos treinadores (de amostra composta apenas por homens) foi questionado a quantos anos os mesmos atuam na profissão. Obteve-se como respostas uma média de 01 a 25 anos; Por quantos anos foram atletas de futevôlei antes de atuar como treinador e o resultado foi de 1 a 26 anos e para finalizar se eles possuíam atletas competindo em nível internacional, 21,21% (7) responderam que sim e 78,79% (26) responderam que não.

A Tabela 4 irá apresenta as médias e desvio padrão das respostas dos atletas(hetero avaliação) e treinadores (auto avaliação) de cada dimensão, em seguida na tabela 5 apresentará as médias e desvios padrões de cada item baseados nas respostas dos atletas e treinadores.

Tabela 4: Dimensões, médias e desvios padrões

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Treino Instrução	4,37	0,58
Suporte Social	3,91	0,63
Reforço	4,47	0,61
Democrático	3,36	0,60
Autocrático	3,06	0,63

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 1 pode-se analisar que as dimensões “reforço” e “treino instrução” obtiveram as maiores médias, portanto pode-se dizer que os atletas e treinadores

percebem que os comportamentos dos treinadores estão mais voltados aos estilos reforço e treino instrução. No entanto, como dimensões menos percebidas, podemos encontrar comportamento democrático e em seguida o, com menor média, temos o comportamento autocrático.

Na Tabela 5, ainda analisando as médias das duas percepções juntas, nele é possível identificar quais itens e comportamentos foram mais percebidos pelos atletas e treinadores.

Tabela 2: Média e desvio padrão por item

Dimensão	Item	Média	Desvio Padrão
Treino Instrução	8. Presta atenção individual à correção dos erros	4,64	0,69
	1.Obtenham o máximo rendimento	4,64	0,67
	5. Explica a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do esporte praticado	4,60	0,75
	11. Papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas	4,51	0,78
	26. Pontua pontos fortes e fracos dos atletas	4,40	0,90
	29. Especifica informações	4,39	0,80
	32. Coordena esforços	4,35	0,83
	20. Explica as tarefas	4,33	0,86
	14. Ensinações técnicas individuais	4,28	0,89
	17.Antecipação do que deve ser feito	4,25	0,82
	23.cumprimento das tarefas pelos atletas	4,22	0,88
	38. Explica o esperado do atleta	4,20	0,97
35. Explica como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos gerais da equipe	3,98	0,13	
Suporte Social	13. Zela pelo bem estar do atleta	4,62	0,73
	25. Encoraja a confiar no treinador	4,60	0,72
	31. Encoraja relação amigável entre atletas	4,41	0,88
	22. Demonstra afeto aos atletas	4,31	0,90
	7. Ajuda a equipe a resolver conflitos	3,96	1,09
	3. Auxilia atletas nos problemas pessoais	3,56	1,18
	19. Presta favores	3,24	1,23
36. Convida atletas para eventos em casa	2,58	1,21	
Reforço	37. Reconhece o mérito do atleta	4,67	0,69
	28. Demonstra satisfação por bom resultado	4,64	0,69
	10. Informa o atleta de bom desempenho	4,61	0,69
	4. Parabeniza o atleta em frente a outros	4,39	0,91
	16. Recompensa o atleta por bom resultado	4,02	1,01
Democrático	9. Obtém aprovação antes de seguir com as atividades	4,15	0,95
	2. Pergunta opiniões de estratégias	3,81	1,06
	21. Permite atletas a estabelecerem objetivos próprios	3,78	1,14
	18. Encoraja atletas a sugerirem treinos	3,71	1,12
	30. Pede opiniões sobre questões importantes do treino	3,66	1,06
	33. Permite atletas a trabalharem em seu ritmo	3,49	1,03
	15. Permite atletas a participarem de decisões	3,46	1,07
24. Permite atletas a agirem livremente	2,19	1,15	

	39. Permite atletas escolherem o que fazer no treino	1,99	1,09
Autocrático	40. Fala de forma clara e objetiva	4,63	0,69
	6. Planeja treinos sozinho	3,37	1,21
	34. Mantém distância profissional dos atletas	2,78	1,23
	27. Não participa de eventos com atletas	2,38	1,22
	12. Não explica suas ações	2,13	1,21

Fonte: Elaboração própria

O item de maior maior média é o 37-Reconhece o mérito do atleta, com média 4,67, portanto é válido considerar que juntamente com o comportamento do treinador é voltado a dar incentivos aos aos atletas de acordo com o desempenho do atleta, ele também é focado no rendimento dos atletas, instruindo os atletas na aquisição de habilidades técnicas e habilidade.

A Tabela 6 visa atender ao objetivo de verificar se há ou não diferença entre a auto e heteroavaliação dos treinadores. A comparação entre médias foi feita pelo teste não-paramétrico Mann-Whitney, com exceção da variável “autocrático”, a qual foi analisada pelo Teste T por possuir normalidade dos dados e homogeneidade da variância (Anexos B e C).

Tabela 6: valor P e Significância

Classificações	Média	Desvio Padrão	Valor P	Significância	Médias são diferentes?
Treino Instrução					
Atletas	4,32	0,63	0,063	0,05	NÃO
Treinadores	4,56	0,34			
Suporte Social					
Atletas	3,92	0,66	0,494	0,05	NÃO
Treinadores	3,87	0,54			
Reforço					
Atletas	4,43	0,65	0,185	0,05	NÃO
Treinadores	4,61	0,42			
Democrático					
Atletas	3,33	0,60	0,547	0,05	NÃO
Treinadores	3,47	0,61			

	Autocrático				
Atletas	3,03	0,63	0,340	0,05	NÃO
Treinadores	3,15	0,65			

Fonte: Elaboração própria.

Ao realizar a análise da tabela, observa-se que na dimensão:

- Treino instrução ($P=0,063 = sig > 0,05$), desta maneira os atletas obtiveram a média e o desvio padrão de ($M = 4,32$; $DP = 0,63$) e treinadores ($M = 4,56$; $DP = 0,34$).
- Suporte social ($P=0,494 = sig > 0,05$), desta maneira os atletas obtiveram a média e o desvio padrão de ($M = 3,92$; $DP = 0,66$) e treinadores ($M = 3,87$; $DP = 0,54$).
- Reforço ($P=0,185 = sig > 0,05$), desta maneira os atletas obtiveram a média e o desvio padrão de ($M = 4,43$; $DP = 0,65$) e treinadores ($M = 4,61$; $DP = 0,42$).
- Democrático ($P=0,547 = sig > 0,05$), desta maneira os atletas obtiveram a média e o desvio padrão de ($M = 3,33$; $DP = 0,60$) e treinadores ($M = 3,47$; $DP = 0,61$).
- Autocrático ($P=0,340 = sig > 0,05$), desta maneira os atletas obtiveram a média e o desvio padrão de ($M = 3,03$; $DP = 0,63$) e treinadores ($M = 3,15$; $DP = 0,65$).

Conforme o que demonstra a tabela 6, pode-se observar que não houve diferença significativa entre as médias aferidas pelos atletas e instrutores. Essa semelhança ocorre devido aos valores P serem maiores que a significância (0,05), portanto consideramos que atletas e treinadores têm suas percepções alinhadas. Esse resultado coincide com os dados da pesquisa de Sonoo, Hoshino e Vieira (2008) quando se comparou as percepções dos atletas e autopercepções dos treinadores de modalidades diferentes, as dimensões reforço e treino instrução apresentaram médias mais altas e iguais.

Portanto podemos ressaltar a importância do treinador de futevôlei perceber a visão que seus atletas tem sob ele mesmo, pois assim ele poderá comparar com sua

auto percepção e estudar se estão alinhadas ou não. Ele também poderá analisar qual é o comportamento mais ideal para seus atletas e alinhar com os objetivos de cada um, pois no futevôlei, mesmo que os atletas joguem em dupla, cada um deles possuem as suas metas individuais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Conclusões

Diante do exposto, o objetivo geral de comparar a autoavaliação e heteroavaliação dos atletas em relação aos seus treinadores, através da Escala de Liderança no Esporte foi atendido. Pode-se concluir que predominou no futevôlei o perfil de liderança de reforço junto com o treino instrução e que os atletas percebem o comportamento do treinador da mesma maneira que o treinador se vê.

Destaca-se neste estudo a necessidade da aplicação e realização de pesquisas com enfoque na liderança no esporte, especialmente no âmbito do futevôlei, pois para a realização deste estudo só foram encontrados assuntos na área da Educação Física.

Como limitações de pesquisa, devido a amostra ser não probabilística, não foi possível aplicar o questionário para uma gama de participantes, o que ocasionou em grande desfoque no número de atletas em relação ao de treinadores e também em relação aos atletas amadores aos profissionais. Um outro fator limitante foi a dificuldade de alguns participantes que não souberam diferenciar praticantes de atletas de futevôlei.

Como agenda futura, sugere-se o aumento de estudos voltados a liderança no futevôlei e identificar se há um estilo de liderança adequado para um tipo de personalidade específica dos atletas.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. Liderança: A administração do sentido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n.3, p. 102-114, maio/jun. 1994. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901994000300009>. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol34-num3-1994/lideranca-administracao-sentido>. Acesso em: 1 maio 2020.

CHELLADURAI, P. Leadership. *In*: R.N. Singer; M. Murphey; L.K. Tennant (eds). **Handbook of Research on Sport Psychology**; New York: Macmillam, 1993.
CHELLADURAI, P.; SALEH, S. D. Dimensions of leader behavior in sports. **Journal of sport psychology**. n. 2, p. 34-45, 1980. Disponível em: <http://areas.fmh.utl.pt/~arosado/Repositorio/ficheiros/LONGTERM/Ref5.pdf>. Acesso em: 25 maio 2020.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEVÔLEI. Audiência pública: esporte de criação nacional. 2018. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cespo/audiencias-publicas/audiencias-publicas-2018/LANAAudienciaPublica_Esport esNacionaisFutevlei.pdf. Acesso em: 19 abr. 2020.

COSTA, I.T.; SAMULSKI, D.M.; MARQUES, M.P. Análise do perfil de liderança dos treinadores de futebol do Campeonato Mineiro de 2005. **R. bras. Ci e Mov**, Belo Horizonte, v. 14, n.3, p. 55-62, 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.18511/rbcm.v14i3.701>. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/RBCM/article/view/701/706>.

COSTA, Varley T. Análise do perfil de liderança atual e ideal de treinadores de futsal de alto rendimento, através da escala de liderança no desporto (ELD). 2003. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

FIEDLER, F. E. A theory of leadership effectiveness. Nova York: McGraw-Hill, 1967 apud ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: Editora Pedagógica Universitária, 1986.
HISTÓRIA do futevôlei. Disponível em: <https://www.futevolei.org/historia-do-futevolei>. Acesso em: 19 maio 2020.

HOLLANDER, Edwin P. **Leadership dynamics**: a practical guide to effective relationships. New York: The Free Press, 1978. *E-book*. Disponível em <https://archive.org/stream/leadershipdynami00holl#page/n7/mode/2up>. Acesso em 04 maio 2020.

HOSHINO, Elton Fernando, SONOO, Christi Noriko, VIEIRA, Lenamar Fiorese. Liderança esportiva: estudo da percepção de atletas e técnicos no contexto competitivo. **Psicologia: Teoria e Prática**. v. 10, n. 2, p. 68-82, 2008.

HOUSE, R. J.; MITCHELL, T. R. Path-goal theory of leadership. **Journal of Contemporary Business**, 1975. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7). Acesso em: 6 maio 2020.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHNAIDER, G. B.; BORGES, P. H.; BORGHI, G. A.; MAGOSSO, M. A.; OLIVEIRA, J. R.; RINALDI, W. Relação entre o perfil de liderança do treinador e a motivação em jovens jogadores de futebol. **Pensar a Prática**, Goiânia, v. 19, n. 4, p. 904-913, out./dez. 2016. DOI: <https://doi.org/10.5216/rpp.v19i4.40358>. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fef/article/view/40358>. Acesso em: 2 mar. 2020.

SOUZA, Gustavo Henrique Vieira de; GALATTI, Larissa Rafaela. **Pedagogia do esporte e iniciação ao futevôlei**: uma proposta didática a partir da expansão das superfícies de prática do jogo. 2008. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd127/pedagogia-do-esporte-e-iniciacao-ao-futevolei.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.

THON, R. A.; PASSOS, P. C.; COSTA, L. C.; PRATES, M. E.; JUNIOR, R. A.; VIEIRA, L. F. Estilo de liderança no contexto de treinadores de natação do Paraná. **Revista brasileira de cineantropometria e desempenho humano**, Maringá, v. 14, n. 5, p. 551-534, ago./abr. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1980-0037.2012v14n5p527>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rbcdh/article/view/1980-0037.2012v14n5p527/22706>. Acesso em: 14 maio 2020.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2001

APÊNDICE A - Questionário ELD.

PERGUNTAS ELD		PERGUNTAS REFORMULADAS
ATLETAS		
1	Procura que os atletas obtenham o rendimento máximo	Procura que os atletas obtenham rendimento máximo
2	Pergunta aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a serem utilizadas em determinadas situações	
3	Auxilia os atletas nos problemas pessoais	
4	Felicita o atleta pelo seu bom resultado na presença de outros	
5	Explica a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do desporto praticado	Explica a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do esporte praticado
6	Planeja sem consultar os atletas	Planeja treinos e atividades sem consultar os atletas
7	Ajuda os membros do grupo a resolver os seus conflitos	Ajuda os membros da equipe a resolver os seus conflitos
8	Presta atenção particular à correção dos erros dos atletas	Presta atenção individual à correção dos erros dos atletas
9	Obtém a aprovação do grupo sobre questões importantes antes de prosseguir	Obtém a aprovação da equipe sobre questões importantes antes de prosseguir com treinos e atividades
10	Informa o atleta quando ele tem uma boa execução	
11	Certifica-se de que o seu papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas	
12	Não dá explicações sobre as suas ações	
13	Zela pelo bem-estar pessoal dos atletas	
14	Ensina individualmente as técnicas da modalidade	Ensina individualmente as técnicas do esporte
15	Deixa os atletas participar nas tomadas de decisão	Deixa os atletas participarem das tomadas de decisões
16	Procura que o atleta seja recompensado por um bom resultado	
17	Vê com antecedência o que deve ser feito	
18	Encoraja os atletas a apresentar sugestões sobre o desenrolar dos treinos	
19	Presta favores pessoais aos atletas	

20	Explica a cada atleta o que este deve fazer e o que não deve fazer	
21	Deixa os atletas estabelecerem os seus próprios objetivos	
22	Demonstra o afeto que sente pelos atletas	
23	Espera que cada atleta cumpra rigorosamente as suas tarefas	
24	Deixa os atletas agirem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros.	
25	Encoraja os atletas a confiar nele	Encoraja os atletas a confiarem nele
26	Indica a cada atleta os seus pontos fortes e fracos	
27	Recusa qualquer tipo de compromisso com os atletas	Recusa qualquer tipo de compromisso não profissionais com os atletas
28	Mostra a sua satisfação quando um atleta obtém um bom resultado	
29	Dá a cada atleta informações específicas sobre o que deverá ser feito em cada situação	
30	Pede a opinião dos atletas sobre aspectos importantes do treino	
31	Encoraja as relações amigáveis e informais com os atletas	
32	Procura coordenar os esforços dos atletas	
33	Permite que os atletas trabalhem no seu próprio ritmo	
34	Mantém uma distância na relação com os atletas	Mantém uma distância na relação profissional com os atletas
35	Explica como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos gerais da equipe	
36	Convida os atletas para a sua casa	Convida os atletas para eventos em casa
37	Reconhece o mérito quando ele existe	
38	Explica detalhadamente o que se espera dos atletas	
39	Deixa os atletas decidirem quais as tarefas a realizar durante um treinamento	Deixa os atletas decidirem quais os exercícios e atividades a serem realizadas durante um treinamento
40	Fala de forma a desencorajar perguntas	Fala de forma clara e objetiva para que não hajam dúvidas

PERGUNTAS ELD		PERGUNTAS REFORMULADAS
TREINADORES		
1	Procuo fazer com que os atletas obtenham o máximo rendimento	Procuo que os atletas obtenham rendimento máximo
2	Pergunto aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a utilizar em determinadas situações	Pergunto aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a serem utilizadas em determinadas situações
3	Auxílio os atletas nos problemas pessoais	
4	Felcito o atleta pelo seu bom resultado na presença de outros	
5	Explico a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do desporto praticado	Explico a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do esporte praticado
6	Planifico sem consultar os atletas	Planejo treinos e atividades sem consultar os atletas
7	Auxilio os membros do grupo a resolver os seus conflitos	Ajudo os membros da equipe a resolver os seus conflitos
8	Presto atenção particular à correção dos erros dos atletas	Presto atenção individual à correção dos erros dos atletas
9	Obtenho a aprovação do grupo sobre questões importantes antes de prosseguir	Obtenho a aprovação da equipe sobre questões importantes antes de prosseguir com treinos e atividades
10	Informo o atleta quando ele tem uma boa execução	
11	Certifico-me de que o meu papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas	
12	Não dou explicações sobre as minhas ações	
13	Zelo pelo bem-estar pessoal dos atletas	
14	Ensino individualmente as técnicas da modalidade	Ensino individualmente as técnicas do esporte
15	Deixo os atletas participarem na tomada de decisão	
16	Procuo fazer com que o atleta seja recompensado por um bom resultado	
17	Prevejo antecipadamente o que deve ser feito	Vejo com antecedência o que deve ser feito
18	Encorajo os atletas a apresentarem sugestões sobre o desenrolar dos treinos	
19	Presto favores pessoais aos atletas	
20	Explico a cada atleta o que este deve fazer e o que não deve fazer	
21	Deixo os atletas estabelecerem os seus próprios objetivos	
22	Exprimo o afeto que sinto pelos atletas	Demonstro o afeto que sinto pelos atletas

23	Espero que cada atleta cumpra rigorosamente as suas tarefas	
24	Deixo os atletas executarem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros.	Deixo os atletas agirem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros.
25	Encorajo os atletas a confiar em mim	Encorajo os atletas a confiarem em mim
26	Indico a cada atleta os seus pontos fortes e fracos	
27	Recuso qualquer tipo de compromisso	Recuso qualquer tipo de compromisso com os atletas
28	Mostro a minha satisfação quando um atleta obtém um bom resultado	
29	Dou a cada atleta informações específicas sobre o que deverá ser feito em cada situação	
30	Peço a opinião dos atletas sobre aspectos importantes do treino	
31	Encorajo as relações amigáveis e informais com os atletas	
32	Procuro coordenar os esforços dos atletas	
33	Permito que os atletas trabalhem no seu próprio ritmo	
34	Mantenho uma distância na relação com os atletas	Mantenho uma distância na relação profissional com os atletas
35	Explico como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos gerais da equipe	
36	Convido os atletas para a minha casa	Convido os atletas para eventos na minha casa
37	Reconheço o mérito quando ele existe	
38	Explico detalhadamente o que se espera dos atletas	
39	Deixo os atletas decidirem quais as tarefas a realizar durante um encontro (sessão de treinamento)	Deixo os atletas decidirem quais os exercícios e atividades a serem realizadas durante um treino
40	Falo de forma a desencorajar perguntas	Falo de forma clara e objetiva para que não haja dúvidas

APÊNDICE B -Teste de Normalidade (Shapiro-Wilk)

Dimensão		W	p
Treino Instrução	Atleta	0.834	< .001
	Treinador	0.938	0.058
Suporte Social	Atleta	0.937	< .001
	Treinador	0.975	0.636
Reforço	Atleta	0.788	< .001
	Treinador	0.836	< .001
Democrático	Atleta	0.972	0.015
	Treinador	0.951	0.140
Autocrático	Atleta	0.982	0.127
	Treinador	0.950	0.132

APÊNDICE C -Teste de Igualdade das Variâncias (Levene)

Dimensão	F	df	p
Treino Instrução	5.385	1	0.022
Suporte Social	1.480	1	0.226
Reforço	2.854	1	0.093
Democrático	0.086	1	0.770
Autocrático	0.102	1	0.750