



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Afonso Flores Coimbra

Relatório de Estágio no Boavista Futebol Clube

Relatório de Estágio no Boavista Futebol Clube

Afonso Flores Coimbra

UMinho | 2023

junho de 2023



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Afonso Flores Coimbra

Relatório de Estágio no Boavista Futebol Clube

Relatório de Estágio
Psicologia do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação do Professor
Rui Gomes

junho de 2023

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

Quero agradecer a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a concretização do meu estágio. Expresso a minha maior gratidão a todos, em particular aos seguintes:

Ao Professor Rui Gomes, meu orientador, pela disponibilidade, apoio, incentivo e ensinamentos do que é ser um Psicólogo neste contexto. Ao Boavista FC por me receber na sua instituição. À Dra. Mónica Silva pela orientação, apoio e coordenação durante todo o estágio. Aos outros estagiários da organização pela colaboração, suporte e troca de ideias.

A todo *staff*técnico do escalão que acompanhei, por me incluírem desde cedo como membro. Agradecimento especial ao *Mister* principal que sempre procurou saber da minha opinião em relação a variados assuntos e me deu total liberdade para realizar atividades com os atletas. Agradecer também ao Diretor da Equipa que funcionou como um elo de ligação entre mim e os Encarregados de Educação, e que, sem ele, seria impossível gerir e organizar qualquer projeto que envolvesse os atletas.

A todos os atletas pela confiança que depositaram em mim, em especial aos que sempre se mostraram disponíveis para colaborar nas atividades que desenvolvi. Agradecer também aos Pais e Encarregados de Educação que permitiram a minha intervenção e nunca criaram entraves para a mesma (mesmo que isso implicasse alguma gestão de horários para levarem os seus educandos mais cedo para o treino).

À minha mãe, irmã e namorada pela dedicação e apoio constante nos momentos mais difíceis, pelo amor e carinho, e principalmente pela paciência ao longo do estágio e realização deste relatório.

A todos os meus amigos, que fui fazendo ao longo do meu percurso académico e de vida, pelo apoio e companheirismo.

Afonso Flores Coimbra

20/06/2023

“Sic Parvis Magna”- Sir Francis Drake

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Relatório de Estágio no Boavista Futebol Clube

RESUMO

O presente relatório visa expor e descrever o processo que realizei ao longo do ano letivo que estagiei no Boavista Futebol Clube, mais concretamente num escalão de formação de futebol masculino. Os dois principais objetivos deste estágio passavam pela obtenção de experiência profissional para complementar o conhecimento teórico adquirido na minha formação académica até ao momento e por conseguir aplicar competências de um Psicólogo do Trabalho e das Organizações.

Apesar do contexto em que fui inserido, mais similar a um estágio em Psicologia do Desporto, tive uma preocupação constante em realizar projetos e atividades que se enquadrassem também numa perspetiva de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Assim, tentei apostar em tópicos de intervenção como a Liderança e Gestão de *Stress*, comuns a um contexto organizacional. A utilização preferencial de sessões coletivas para explorar estes tópicos, também foi realizada nesse sentido.

Este documento é então constituído por quatro partes distintas: (1) Introdução – onde apresento, resumidamente, os objetivos e a estrutura adotada para o resto do relatório; (2) Enquadramento Organizacional do Estágio – em que abordo resumidamente a história da instituição, enquadro geográfica e estrategicamente o clube que me acolheu, e forneço uma descrição detalhada da organização e da sua estrutura; (3) Descrição das Atividades de Intervenção – em que refiro e explico detalhadamente todas as atividades que realizei ao longo da época desportiva; e (4) Reflexão Final – onde faço uma retrospectiva aprofundada sobre a minha experiência de estágio.

Considero que o estágio curricular foi, de uma forma geral, uma experiência muito enriquecedora, tanto a nível profissional como pessoal. Empenhei-me totalmente em todas as atividades em que estive envolvido e acabei esta etapa com um sentimento de dever cumprido.

PALAVRAS-CHAVE: BOAVISTA FUTEBOL CLUBE, LIDERANÇA, PSICOLOGIA, RELATÓRIO DE ESTÁGIO, STRESS

Internship Report at Boavista Futebol Clube

ABSTRACT

This report aims to explain and describe the process behind my curricular internship at Boavista Futebol Clube, more specifically at a men's football youth team. The two main objectives of this internship were to obtain professional experience to complement the theoretical knowledge acquired so far as a student, and to be able to apply the skills of a Work and Organizational Psychologist.

Despite the context in which I was inserted, more similar to an internship in Sport Psychology, I was constantly concerned with carrying out projects and activities that also fitted into a perspective of Work and Organizational Psychology. Thus, I tried to focus my intervention on topics such as Stress Management and Leadership that represent major topics in organizational settings.

This document consists of four sections: (1) Introduction – where I briefly present the objectives and structure adopted for the rest of the report; (2) Organizational Background – in which I briefly address the history of the organization and frame it geographically and strategically; I also provide a detailed description of the organization and its structure; (3) Description of the Internship Activities – in which I refer and explain, in detail, all the activities that I carried out throughout the season; and (4) Final Considerations – where I do an in-depth retrospective on my internship experience.

I consider that this curricular internship was, in general, a very enriching experience, both personally and professionally. I committed myself to all the activities in which I was involved, and I finish this year with a feeling of accomplishment.

KEYWORDS: BOAVISTA FUTEBOL CLUBE, INTERNSHIP REPORT, LEADERSHIP, PSYCHOLOGY, STRESS

Índice Geral

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Organizacional do Estágio	2
2.1. História do Clube	2
2.2. Futebol de Formação: Missão e Visão	2
2.3. Descrição Organizacional.....	3
3. Descrição das Atividades de Intervenção.....	6
3.1. Acompanhamento do Escalão Desportivo.....	7
3.1.1. <i>Racional Teórico</i>	7
3.1.2. <i>Objetivos</i>	8
3.1.3. <i>Metodologias</i>	9
3.1.4. <i>Resultados</i>	10
3.2. Avaliação Psicológica.....	10
3.2.1. <i>Racional Teórico</i>	11
3.2.2. <i>Objetivos</i>	12
3.2.3. <i>Metodologias</i>	12
3.2.4. <i>Resultados</i>	13
3.3. Programa de Gestão de <i>Stress</i>	14
3.3.1. <i>Racional Teórico</i>	14
3.3.2. <i>Objetivos</i>	15
3.3.3. <i>Metodologias</i>	15
3.3.4. <i>Resultados</i>	16
3.4. Programa de Liderança com Capitães de Equipa	17
3.4.1. <i>Racional Teórico</i>	17
3.4.2. <i>Objetivos</i>	18
3.4.3. <i>Metodologias</i>	18
3.4.4. <i>Resultados</i>	19
3.5. Ações de Formação.....	20
3.5.1. <i>Bullying</i>	20
3.5.2. <i>Técnicas de Estudo e Memorização</i>	21
3.5.3. <i>Liderança para Treinadores</i>	22

3.6.	Casos Individuais	22
3.6.1.	<i>Razão do Pedido</i>	23
3.6.2.	<i>Desenvolvimento do Pedido</i>	23
3.6.3.	<i>Resultado do Pedido</i>	23
3.7.	Avaliação do Estágio.....	24
3.7.1.	<i>Instrumentos de Avaliação</i>	24
3.7.2.	<i>Avaliação da Intervenção: Gestão de Stress e Liderança</i>	25
3.7.3.	<i>Avaliação da Eficácia do Estágio</i>	26
4.	Reflexão Final	28
5.	Referências	31

Lista de Abreviaturas

BFC – Boavista Futebol Clube

OPP - Ordem dos Psicólogos Portugueses

PTO - Psicologia do Trabalho e das Organizações

OCD-TC - Observação de Comportamentos Desportivos: Treino e Competição

EAP-CJ - Entrevista de Avaliação Psicológica para Crianças e Jovens

ACSI-28 - *Athletic Coping Skills Inventory*

PEP-CJ - Promoção de Experiências Positivas em Crianças e Jovens

UC - Unidade Curricular

QAIP-A - Questionário de Avaliação da Intervenção Psicológica: Atletas

QAIP-T - Questionário de Avaliação da Intervenção Psicológica: Treinadores

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Organograma da Instituição BFC</i>	5
---	---

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Dados Recolhidos com o OCD-TC</i>	10
Tabela 2. <i>Resultados do ACSI-28 na Fase de Avaliação Psicológica</i>	14
Tabela 3. <i>Planificação da Gestão de Stress</i>	16
Tabela 4. <i>Planificação da Liderança com Capitães de Equipa</i>	19
Tabela 5. <i>Dados Recolhidos pelo ACSI-28: Pré e Pós-Intervenção</i>	26
Tabela 6. <i>Avaliação Quantitativa – Versão Atletas (QAIP – A)</i>	27
Tabela 7. <i>Avaliação Qualitativa – Versão Atletas (QAIP – A)</i>	27
Tabela 8. <i>Avaliação Quantitativa – Versão Treinadores (QAIP – T)</i>	28

1. Introdução

O presente relatório visa expor e descrever o processo que realizei ao longo do ano letivo que estagiei no Boavista Futebol Clube (BFC), mais concretamente num escalão de formação de futebol masculino. Os dois principais objetivos deste estágio passavam pela obtenção de experiência profissional para complementar o conhecimento teórico adquirido na minha formação académica até ao momento e por conseguir, apesar do contexto (desportivo) em que fui inserido, aplicar competências de um Psicólogo do Trabalho e das Organizações.

Como tal, procurei, desde cedo, praticar várias das valências e metodologias definidas pela Ordem dos Psicólogos Portugueses ([OPP], 2016) como sendo características de um especialista em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações, nomeadamente, em termos de diagnóstico, avaliação psicológica, planeamento, monitorização e intervenção psicológica. Neste sentido, tentei sustentar toda a minha intervenção no BFC, ao longo de oito meses, em três pilares comuns entre esta área e a de Psicologia do Desporto: Equipas, Liderança e Gestão de *Stress*.

O resto deste documento é então constituído por três partes distintas: (1) Enquadramento Organizacional do Estágio – em que abordo resumidamente a história da instituição, enquadro geográfica e estrategicamente o clube que me acolheu, e forneço uma descrição detalhada da organização e da sua estrutura, do seu Departamento de Psicologia e também do escalão que acompanhei; (2) Descrição das Atividades de Intervenção – o ponto determinante de um estágio, em que refiro e explico detalhadamente todas as atividades que planeei e que consegui efetivamente implementar ao longo da época desportiva; e (3) Reflexão Final– onde faço uma retrospectiva aprofundada sobre a minha experiência de estágio, a avaliação e intervenção psicológica que realizei, as limitações que enfrentei e as aprendizagens que retirei.

Tal como resulta deste relatório, esta foi uma experiência muito enriquecedora, tanto profissional como pessoalmente, sendo a minha avaliação global muito positiva.

2. Enquadramento Organizacional do Estágio

2.1. História do Clube

O BFC foi fundado no dia 1 de Agosto de 1903, tendo quase 120 anos de história e inúmeros momentos marcantes. Devido às origens inglesas do clube, a designação inicial do mesmo era “*The Boavista Footballers*”, tendo sido esta alterada para o nome atual em 1910. O equipamento original era apenas uma camisola e calção preto, até ao dia 29 de Janeiro de 1933, em que aparecem os quadrados pretos e brancos no equipamento. Nasce daí a identidade do clube, o “Xadrez”, que viria a ser conhecido e associado ao BFC em todo o Mundo. Nesse mesmo dia, estreia-se também o símbolo atual do BFC, ou das Panteras Negras - alcunha que retrata o espírito e a vontade de sucesso do clube e dos seus adeptos (e que daria também nome à claque) (Boavista Futebol Clube [BFC], 2019a).

É impossível falar da história futebolística do BFC e não mencionar a época de 2000/01, ano em que garantiram o título de Campeão Nacional. Infelizmente, o que se seguiu foi uma das páginas mais negras da história do clube, com o espoletar do caso “Apito Dourado”, das escutas e o castigo que se sucedeu, o BFC acabou por ser forçado a descer de divisão, estando sempre presente a possibilidade e ameaça de insolvência (Silveira, 2020). O regresso à Primeira Liga acontece apenas em 2014, seis anos depois da última participação, após a decisão favorável por parte dos Tribunais Superiores, reconhecendo a injustiça praticada contra o Clube (BFC, 2022).

Na atualidade, é o quarto clube nacional com mais títulos em futebol profissional e a sua sede oficial é o Estádio do Bessa Séc. XXI, situado no Porto. O BFC tratando-se de um clube de referência da cidade do Porto e de âmbito nacional, é também um clube eclético, orgulhando-se das 28 modalidades de competição e 6 de “não competição” que possui (por exemplo, Futsal, Andebol, Boxe, Karaté e Kickboxing) e dos cerca de 1500 atletas que as praticam (BFC, 2019c).

2.2. Futebol de Formação: Missão e Visão

Para além do futebol sénior e de outras modalidades mencionadas anteriormente, a instituição BFC aposta também, desde longa data, na formação de jovens futebolistas, sendo reconhecida como uma das melhores escolas do país. O Bessa viu crescer jogadores internacionais portugueses como, por exemplo, João Vieira Pinto, Petit, Raul Meireles ou Bruno Fernandes. A Missão do Futebol de Formação do BFC passa por “constituir-se como uma organização de excelência, (...) com a conquista de títulos e (...) demonstração de capacidade para gerar mais-valias desportivas e financeiras para o Clube/SAD, (...) sem descurar a sua responsabilidade na vertente social e educacional” e tem como Visão “assumir-se (...) de 2 a 5 anos, como uma Instituição de referência nacional (...) criando um

perfil de “jogador à Boavista” formando jovens praticantes que tenham prazer de jogar, determinação e vontade de vencer, associando estas características à formação educativa(...)”(BFC, 2019b).

2.3. Descrição Organizacional

O meu estágio teve início no dia 1 de setembro de 2022, com uma reunião com a coordenadora do Departamento de Psicologia e minha orientadora na instituição, a Sra. Dra. Mónica Silva. Para além desta, estiveram presentes outros estagiários de diversas áreas da Psicologia (e.g., clínica, organizações, desporto) e de várias universidades da zona norte do país, sendo este recrutamento de estagiários uma prática comum deste Departamento desde que foi criado em 2016. Desde início, este aspeto foi um dos pontos que achei mais positivos e entusiasmantes para o meu ano de estágio, a possibilidade de ter contacto com pessoas de diferentes áreas de conhecimento e experiências de vida. O número de estagiários foi variando desde essa altura com algumas entradas e saídas até ao final do ano civil, tendo o Departamento chegado ao fim da época a contar com 12 estagiários (incluindo eu).

Durante a reunião, obtive também algumas informações particularmente importantes relativas ao meu estágio curricular, nomeadamente, que o funcionamento habitual do mesmo envolvia a atribuição de um escalão de formação (de futebol masculino, de futebol feminino ou de futsal) a cada estagiário. No meu caso, foi-me atribuído um escalão de formação de futebol masculino, havendo a possibilidade de depois também intervir junto de mais outros dois escalões (algo que acabou por não se confirmar). Esta atribuição tão clara e exclusiva de uma equipa competitiva, muito similar ao funcionamento do meu anterior estágio em Psicologia do Desporto e do Desenvolvimento Humano, no âmbito do Mestrado que realizei anteriormente, levou-me a refletir num dos maiores desafios que poderia enfrentar neste ano letivo – a separação explícita entre as minhas duas áreas de “eleição” de Psicologia. Como era tão importante que o meu estágio fosse realizado no âmbito da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO), referi desde cedo essa inquietação à Psicóloga do clube, que me respondeu que seria principalmente uma questão de perspetiva. Ou seja, que devia perspetivar o clube como uma organização com vários departamentos (i.e., escalões de formação) em que cada plantel funciona como uma equipa de trabalho, onde iria trabalhar para maximizar a sua performance, com o objetivo final de beneficiar financeiramente e desportivamente o BFC.

Este momento inicial permitiu-me também o acesso e consulta de documentos essenciais para a análise e descrição da organização: o Manual de Acolhimento da Organização (que incluía um organograma), um documento sobre o Plano e Objetivos Estratégicos e um *Flyer* que continha dados

destes dois documentos em formato mais sintetizado. Também tivemos direito a uma visita à organização, onde pudemos observar algumas das instalações do Estádio do Bessa Séc. XXI, mais concretamente o Piso -1, onde se localiza, por exemplo, o refeitório dos atletas e o local onde foi realizada a reunião – o Gabinete de Psicologia.

As principais funções que são realizadas pelo Departamento de Psicologia (coordenado pela Dra. Mónica Silva e constituído pelos vários estagiários) incidem muito no acompanhamento dos atletas em questões relacionadas com o desporto, no apoio da vertente escolar (algo muito enfatizado durante a reunião e nos vários documentos a que tive acesso), apoio aos diferentes intervenientes do clube (e.g., os membros das equipas técnicas) e realização de ações de formação para encarregados de educação, treinadores ou outras pessoas da sociedade em geral (e.g., palestras relacionadas com a ética no desporto).

Já em relação aos documentos a que tive acesso, o documento acerca do Plano e Objetivos Estratégicos do Boavista FC incluía diversas informações dinâmicas (ajustadas ao longo do tempo e consoante o contexto) acerca de vários aspetos. O último tópico deste documento, e o mais relevante para o Departamento de Psicologia, refere-se ao nível dos atletas/jogadores, onde são sugeridos objetivos como: “continuar a promover as condições favoráveis à potenciação do sucesso do binómio jogador-estudante (...). Para esse efeito, os nossos atletas têm o acompanhamento profissional, de uma forma constante, de Psicóloga e cada escalão tem acompanhamento de estagiário/a em Psicologia sob orientação de Psicóloga inscrita na OPP, ao nível sociopedagógico de elementos tecnicamente válidos e responsáveis, tais como psicólogos e o coordenador pedagógico para os atletas residentes (...)” e “este gabinete terá ainda a missão de tentar detetar situações familiares de maior dificuldade (quer económica, quer emocionalmente) de forma a explorar soluções de recurso para minimizar ou anular estes problemas”.

Já relativamente ao Manual de Acolhimento, este documento, mais extenso que o mencionado anteriormente, focava-se bastante na questão escolar/pessoal/social inserida no binómio jogador-estudante, enfatizando o papel do Departamento de Psicologia neste aspeto: “o acompanhamento escolar, pessoal e social do jogador é efetuado pelo Diretor da Entidade Formadora, Coordenador Pedagógico, Gabinete de Psicologia e pelos Diretores de Escalão/Team-Manager”; “o apoio ao estudo é pensado entre o Diretor da Entidade Formadora, Coordenador Pedagógico, Gabinete de Psicologia, Treinador e o Encarregado de Educação ou Tutor do(s) jogador(es) em causa”; e “o Gabinete de Psicologia, cuja coordenação é efetuado pela Dr.ª Mónica Silva, está ao dispor dos jogadores, apto e

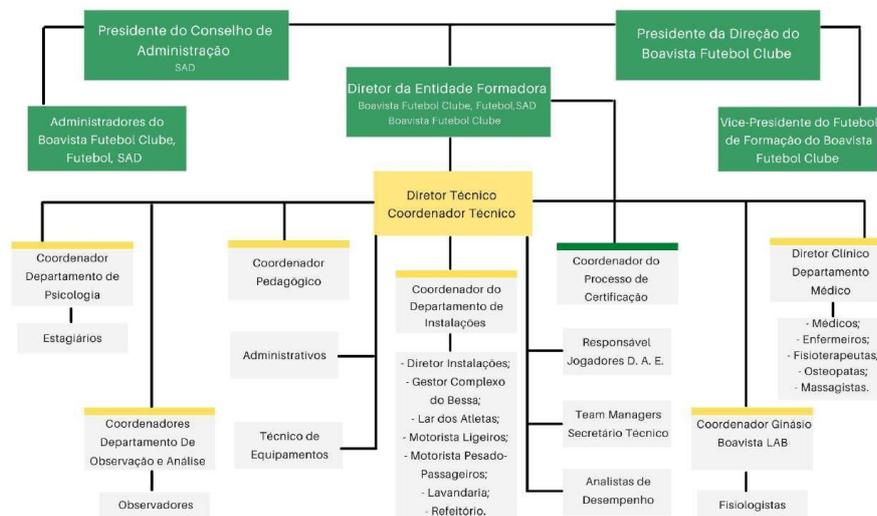
pronto a proceder a todo o acompanhamento pessoal e social que se entenda necessário, exercendo também um trabalho individualizado junto dos jogadores e pais relacionado com o rendimento escolar”.

Finalmente, outro ponto em que o Manual de Acolhimento me apoiou foi na compreensão do BFC como uma organização complexa e interconectada, principalmente através do Organograma (Figura 1) que apresenta. A organização é chefiada pelo Presidente do Conselho de Administração da SAD e pelo Presidente da Direção do BFC. Por sua vez, o Departamento de Psicologia possui dois níveis de hierarquia, sendo chefiado pela coordenadora e composto pelos estagiários. No organograma, este departamento surge imediatamente abaixo do Diretor Técnico e do Coordenador Técnico, encontrando-se ao mesmo nível de outros departamentos do clube (pedagógico, médico...), com quem, claro, é importante manter uma relação muito próxima de entreaajuda. Podemos então concluir que esta é uma organização sem grande complexidade vertical (em termos de níveis de hierarquia) mas com complexidade horizontal evidente (elevado número de categorias profissionais ou de departamentos).

Em relação especificamente ao meu escalão, encontra-se, no momento da escrita deste relatório, a disputar uma fase final de Apuramento de Campeão do campeonato em que competem, após terem realizado um campeonato de série incrível e com resultados contra todas as previsões. Apesar de grande parte do plantel de 23 jogadores ser constituída por atletas com idade inferior à dos adversários que enfrentaram, a equipa conseguiu registar uma época de sucesso, independentemente do resultado que possam alcançar nesta 2ª fase.

Figura 1

Organograma da Instituição BFC



Nota. Esquema retirado do Manual de Acolhimento.

3. Descrição das Atividades de Intervenção

Como referido anteriormente, o meu estágio teve início no dia 1 de setembro de 2022, tendo terminado (de forma oficial) a 31 de maio de 2023, totalizando oito meses de duração (apesar de ter escolhido acompanhar a minha equipa até ao fim da sua época desportiva a 25 de junho).

Em relação aos clientes das diferentes atividades que realizei ao longo do estágio, considero que, neste contexto (desportivo), este conceito acaba por se fundir um pouco com o conceito de “Alvos” (de outro modo, o Cliente seria quase sempre o Departamento de Psicologia e/ou o Clube como um todo) ou seja, para quem foram realizadas (destinatários) as atividades e/ou quem beneficiou com a realização das mesmas.

De qualquer forma, à exceção da quinta e sexta atividade (Condução de Ações de Formação e Pedidos Individuais, respetivamente), as atividades desenvolvidas durante este estágio, de um modo geral, beneficiaram: em primeiro lugar, o plantel do escalão que me foi atribuído, uma vez que eram eles os “alvos” principais das atividades que realizei (no caso do Programa de Liderança, também se pode dividir, mais especificamente, em Capitães da Equipa e outros colegas de equipas); em segundo lugar, a equipa técnica, visto que não só os atletas que treinam tiveram acesso a diversas atividades que lhes podiam permitir ter uma *performance* superior em competição mas também eles puderam contar com mais um elemento focado na observação e interpretação dos comportamentos (e *performance*) dos atletas; em último lugar, o clube e, mais concretamente, o Departamento de Psicologia que terá acesso a todo o trabalho realizado com os atletas esta época, dado que grande parte dos materiais usados e resultados obtidos foram sendo colocados numa capa dossier que será entregue ao departamento no final do estágio.

Quase todas as atividades que vão ser apresentadas de seguida possuem, para além de uma curta introdução, a seguinte estrutura: (1) Racional teórico, em que fundamento a importância da atividade e refiro alguma bibliografia que a sustente; (2) Objetivos, o que se pretendeu atingir com as atividades realizadas; (3) Metodologias, isto é, os procedimentos, recursos e calendarização das atividades; e (4) Resultados, ou seja, a análise dos produtos e/ou o impacto das atividades realizadas.

Apenas os três últimos tópicos, Condução de Ações de Formação, Pedidos Individuais e Avaliação do Estágio, não seguem a estrutura mencionada por serem atividades um pouco distintas dos restantes: a primeira e a segunda, devido à sua especificidade enquanto atividades, e a terceira, em virtude de se tratar de uma “conclusão” e apreciação de toda a intervenção realizada durante a época.

3.1. Acompanhamento do Escalão Desportivo

A principal atividade que realizei durante todo o estágio foi o acompanhamento diário do escalão que me foi atribuído. Este acompanhamento foi realizado presencialmente num dos três treinos semanais da equipa e nos jogos do campeonato e à distância estando inserido em dois grupos de WhatsApp, um do *Staff*Técnico e outro com todo o plantel. Esta rede social, aliás, funcionou como meio de comunicação para qualquer questão a abordar (e.g., pedidos de sessões individuais), tanto por parte dos treinadores como por parte dos atletas, nos dias em que a equipa não tinha treino ou competição.

Procurei que a minha presença fosse assídua tanto nos treinos como nos jogos, a fim de propiciar uma ligação com os atletas e *staff*técnico e ser aceite como “parte integrante” do escalão, sendo esse, no meu entender, um dos primeiros passos cruciais para qualquer tipo de intervenção de um psicólogo no contexto desportivo. Nesse sentido, foi também desde cedo salvaguardado o consentimento dos encarregados de educação para toda a intervenção realizada pelo Departamento de Psicologia através da distribuição de consentimentos informados logo no início da época.

3.1.1. Racional Teórico

Ser psicólogo no contexto desportivo, mas principalmente na formação de camadas mais jovens traduz-se num trabalho muito exigente e com grande responsabilidade. É necessário possuir um olhar constante e interessado que acompanhe mas também potencie o desenvolvimento físico, psicológico e social destas crianças e jovens. O psicólogo pode auxiliar os atletas na compreensão das suas atitudes, comportamentos e comunicação, devendo também explorar e coordenar esta questão com a equipa técnica (Oliveira, 2023). Foi o que procurei fazer ao longo da época desportiva, mostrando-me sempre disponível para qualquer dúvida, necessidade ou inquietação tanto dos atletas como do *staff*.

Numa fase inicial do acompanhamento que estava a realizar, tornou-se fundamental desenvolver uma relação de confiança e cooperação com todos os intervenientes do escalão, que permitisse a implementação das outras atividades que tinha planeado. Nesse sentido, o estudo de Chandler e colaboradores (2014) especifica algumas qualidades do Psicólogo (no contexto do desporto) fulcrais para desenvolver esta relação: (1) empatia, congruência e ser confiável – pré-requisitos para uma prática efetiva, criar conexões com outras pessoas e boa comunicação; (2) agradável, acessível e amigável – conseguir “dar-se bem” com as pessoas que os rodeiam; (3) segurança e autoconfiança – a eficácia de um psicólogo do desporto advém, em grande parte, da sua singularidade e confiança em

si mesmo, na sua formação académica, experiência e abordagem profissional; (4) subtileza – o psicólogo deve procurar ajudar os atletas mas sem se (querer) tornar uma “figura central”, reconhecendo a “pequena” parte que desempenha no sucesso destes; (5) humildade – uma qualidade essencial para “ler” o ambiente que o rodeia, relacionar-se com os outros e permitir que os atletas ditem o seu próprio caminho.

Uma componente essencial deste acompanhamento foi a observação de treinos e jogos do campeonato da equipa. Nos treinos, a observação foi realizada muito à base de apontamentos qualitativos. Para os jogos, foi utilizado um instrumento de avaliação sugerido pelo meu orientador, Sr. Dr. Rui Gomes, o instrumento de Observação de Comportamentos Desportivos: Treino e Competição (OCD-TC) (Gomes, 2021). Este instrumento possui o objetivo de avaliar os comportamentos assumidos pelos atletas em situações desportivas, avaliando cinco dimensões (que resultam numa sexta, a dimensão do valor “global”): (1) *Motivação*: comportamentos dos atletas relacionados com a “atitude” ou postura que assumem face à atividade desportiva (e.g., empenho); (2) *Stress*: comportamentos dos atletas relacionados com a capacidade de gerir situações stressantes (e.g., reação ao erro); (3) *Concentração*: comportamentos dos atletas relacionados com a capacidade de se manterem focado nas tarefas; (4) *Comunicação e coesão*: comportamentos dos atletas relacionados com as interações com outros colegas de equipa e que podem contribuir para o espírito de equipa (e.g., animar os colegas); e (5) *Equipa técnica*: comportamentos dos atletas relacionados com as interações efetuadas com os membros da equipa técnica (e.g., aceitação das instruções) (Gomes, 2021).

Assim, tal como a atividade que irei abordar no tópico seguinte (*Avaliação Psicológica Inicial*), a observação que foi realizando durante a fase inicial da época, apesar de inerentemente subjetiva, constituiu-se como mais um instrumento que pude utilizar para o diagnóstico de hipóteses de intervenção.

3.1.2. Objetivos

Com esta atividade pretendia alcançar cinco objetivos específicos: (1) integrar-me como membro do escalão que me foi atribuído; (2) acompanhar, da forma mais próxima possível, os atletas e equipa técnica durante todos os momentos presenciais mas também à distância; (3) observar, de forma atenta e ativa, o maior número de jogos e treinos que conseguir; (4) promover a confiança no meu trabalho e demonstrar a sua importância junto de todos os intervenientes; (5) conseguir, através da observação dos jogos e treinos iniciais, levantar algumas hipóteses futuras de intervenção.

3.1.3. Metodologias

Tal como referido anteriormente, em relação ao acompanhamento diário do escalão, este foi realizado maioritariamente de forma presencial num dos treinos semanais da equipa e nos jogos do campeonato. Também acompanhei o plantel à distância, nos dias em que não existiam momentos presenciais (treino ou competição), através do WhatsApp. Este acompanhamento iniciou-se com uma atividade de quebra-gelo, em que me apresentei aos atletas e estes se apresentaram entre si.

Já relativamente à observação da equipa, tentei marcar presença na maior parte dos treinos e jogos que consegui. Excetuando algumas situações com impedimentos de força maior, a minha presença junto do meu escalão foi constante.

Nos treinos, recorri a apontamentos qualitativos, utilizando um bloco de notas para registar acontecimentos e situações observadas que pudessem ser relevantes para a minha intervenção (p.e., interações entre colegas, reações aos erros, assiduidade aos treinos, palestras realizadas pelo treinador antes e após os jogos). Estas anotações eram depois transferidas no final de cada semana para um “Diário de Bordo” que desenvolvi desde o primeiro momento do estágio, mantendo um registo detalhado da observação e ocorrências importantes durante a época.

No que diz respeito aos jogos, e tal como referido anteriormente, utilizei um instrumento de avaliação, o OCD-TC (Gomes, 2021), para apoiar e sustentar as observações que realizava. Os registos comportamentais foram usualmente efetuados utilizando uma versão digital deste instrumento em formato Excel. É de referir que apenas não consegui aplicar este instrumento em cinco de 30 jogos (4^a, 14^a, 23^a, 25^a e 30^a jornadas), ou por motivos de falta ou por incapacidade em termos logísticos (e.g., em alguns jogos, as condições atmosféricas não me permitiam realizar a análise comportamental).

Resumindo, para esta atividade foram utilizados como recursos: bloco de notas; “diário de bordo”; instrumento de avaliação OCD-TC; qualidades pessoais que me permitissem integrar-me com os atletas e equipa técnica (como as mencionadas anteriormente) e realizar uma observação eficaz (e.g., um olhar atento e escuta ativa).

Em termos de calendarização, a parte da atividade relativa ao acompanhamento do escalão e à observação de treinos, esta iniciou-se no dia 5 de outubro de 2022 e irá, previsivelmente, terminar no dia 25 de junho de 2023 (sendo esse o dia do último jogo da fase final) - apesar de, oficialmente, ter terminado todas as atividades do estágio no dia 31 de maio de 2023. Quanto à observação de jogos,

esta ocorreu entre o primeiro jogo da fase normal do campeonato (15/10) e o último (20/05) – apesar de continuar, como disse, a assistir aos jogos da fase final.

3.1.4. Resultados

Em relação à avaliação dos resultados e impacto do acompanhamento realizado ao meu escalão, julguei fazer mais sentido remetê-la para o tópico 3.7. Avaliação do Estágio, focando-me agora apenas na questão da observação de jogos e treinos. Como referido previamente, um dos principais objetivos desta atividade passava pelo levantamento de possibilidades de intervenção. Como tal, penso ser interessante analisar os resultados obtidos pela equipa nas 5(+1) dimensões do OCD-TC (Tabela 1), tanto numa perspetiva global da época como também nos primeiros jogos realizados, sendo estes relativos a uma fase de diagnóstico mais inicial (considereei os primeiros oito jogos uma amostra já suficiente para essa análise).

Tabela 1

Dados Recolhidos com o OCD-TC

	Motivação	Stress	Concentração	Comunicação e Coesão	Equipa Técnica	Global
	M (DP)	M (DP)	M (DP)	M (DP)	M (DP)	M (DP)
Primeiros 8 jogos	2.89 (0.13)	1.94 (0.12)	2.36 (0.18)	2.17 (0.17)	2.05 (0.23)	2.28 (0.08)
Todos os 25 jogos	2.84 (0.15)	1.98 (0.16)	2.35 (0.23)	2.19 (0.14)	2.04 (0.17)	2.28 (0.09)

Como é possível verificar pela Tabela 1, numa fase inicial da época a dimensão que parecia merecer uma maior atenção era a do *stress*, estando relacionada com os comportamentos dos atletas relacionados com a capacidade de gerir situações stressantes nos jogos (e.g., reação aos próprios erros, a erros dos colegas ou a decisões do árbitro). Estes dados, juntamente com algumas conversas informais que fui tendo com o *staff* e jogadores em relação ao nervosismo e *stress* que sentiam antes e durante os jogos, pareciam apontar esta dimensão como uma possibilidade de intervenção (que se veio a confirmar).

3.2. Avaliação Psicológica

Para além da observação de treinos e de jogos de competição, recorri também no início da época à utilização de outros instrumentos de avaliação que me permitissem realizar um bom diagnóstico de necessidades a intervir no escalão que acompanhava. Para o efeito, utilizei um método misto recorrendo a uma entrevista individual semiestruturada, baseada na Entrevista de Avaliação

Psicológica para Crianças e Jovens (EAP-CJ) (Gomes & Cruz, 2007), e um questionário, o *Athletic Coping Skills Inventory* (ACSI-28) (Smith et al., 1995).

3.2.1. Racional Teórico

O guião de entrevista que utilizei foi baseado e adaptado da EAP-CJ, mantendo o objetivo original de ajudar o psicólogo a recolher dados sobre o atleta num primeiro contacto de avaliação psicológica que possam, por um lado, clarificar a forma como a criança ou jovem está a vivenciar a atividade desportiva e, por outro, levantar e formular hipóteses de intervenção posteriores (Gomes & Cruz, 2007). A principal alteração efetuada em relação ao guião original foi a introdução (ou adaptação) de questões que permitissem aos atletas desenvolver mais as suas respostas, afastando-se um pouco de algumas secções da EAP-CJ que se assemelhavam a um “questionário”. Para a elaboração do guião foi também essencial a ajuda e colaboração do meu orientador e da coordenadora do departamento de psicologia que me auxiliaram na formulação de várias das questões introduzidas. Este guião foi então finalizado com 16 questões no total, sendo seis as áreas exploradas ao longo da entrevista: (1) “Avaliação do clube, treinos, equipa e treinador”; (2) “Avaliação do apoio familiar”; (3) “Avaliação das relações dentro da equipa”; (4) “Avaliação dos pontos fortes e a melhorar nas capacidades dos atletas”; (5) “Avaliação da atividade escolar”; e (6) “Avaliação das expectativas para o futuro”.

Já em relação ao ACSI-28, este instrumento tem como objetivo medir o nível das capacidades de *Coping* de atletas. Sendo que a sua aplicação, transversal a todos os escalões de formação, foi requisitada por parte do Departamento de Psicologia. *Coping* refere-se a um processo cognitivo utilizado pelos indivíduos para se protegerem de experiências sociais problemáticas e lidar com o impacto de situações de *stress* impostas pela sociedade. Como tal, um atleta que possua uma grande capacidade para executar este processo, apresenta vantagem em relação aos demais (Hidrus et al., 2016).

A versão atual deste instrumento possui 28 itens, sendo que as sete dimensões que avalia são: (1) “*Coping with Adversity*”, que avalia se um atleta permanece positivo e entusiasmado mesmo quando as coisas correm mal, se permanece calmo e controlado, e se consegue rapidamente ultrapassar os seus erros e contratemplos; (2) “*Coachability*”, que avalia se um atleta é aberto à instrução e capaz de aprender através da mesma, e se aceita a crítica construtiva sem levar isso como algo pessoal e sem ficar ressentido; (3) “*Concentration*”, que reflete se um atleta se distrai facilmente, e se é capaz de se focar na tarefa em mãos quer nos treinos quer em situações de competição,

mesmo quando situações adversas e inesperadas ocorrem; (4) “*Confidence and Achievement Motivation*”, que mede se um atleta é confiante e positivamente motivado, se consistentemente dá 100% durante os treinos e os jogos, e se trabalha arduamente para melhorar as suas competências; (5) “*Goal Setting and Mental Preparation*”, que avalia se um atleta traça e trabalha com vista a objetivos específicos de *performance*, se planeia e se se prepara mentalmente para os jogos, e se tem claramente um plano para o jogo para ter uma boa performance; (6) “*Peaking Under Pressure*”, que mede se um atleta se sente desafiado, e não preocupado, por situações de grande pressão, e se tem um bom rendimento sob pressão; (7) “*Freedom From Worry*”, que avalia se um atleta coloca pressão nele mesmo preocupando-se em poder ter uma má performance (e cometer erros) ou se se preocupa com o que os outros vão pensar se ele tiver uma má performance. Os 28 itens são respondidos numa escala tipo “*Likert*” de 4 pontos (0 = quase nunca; 1 = às vezes; 2 = frequentemente; e 3 = quase sempre). Assim sendo, quanto maior o resultado em cada subescala (até um máximo de 12) melhor. A pontuação final (até um máximo de 84) reflete o Recurso Pessoal de *coping* do atleta (Smith et al., 1995).

Estes dois instrumentos, juntamente com a realização de conversas informais com os atletas e *staff* e a observação de treinos e jogos, constituíram-se como os elementos necessários para realizar um diagnóstico de necessidades de intervenção, o mais completo e holístico possível. Os dados recolhidos permitiram também a produção de relatórios individuais que foram posteriormente devolvidos aos atletas e de um relatório para a equipa técnica.

3.2.2. Objetivos

Com esta atividade pretendia alcançar quatro objetivos específicos: (1) Realizar um dos processos mais importantes da PTO, a avaliação psicológica; (2) Diagnosticar necessidades e levantar hipóteses de intervenção futuras; (3) Obter dados dos atletas que seriam posteriormente devolvidos ao clube; (4) Produzir relatórios individuais para os atletas e um relatório global para a equipa técnica.

3.2.3. Metodologias

O processo decorreu da seguinte forma: em primeiro lugar, explicava aos atletas o âmbito e os objetivos da recolha, salientando a sua natureza confidencial e anónima; a seguir, aplicava o guião de entrevista elaborado dando liberdade aos jogadores para estenderem as suas respostas; quando terminava a entrevista, explicitava o funcionamento do ACSI-28 aos atletas e aplicava-o, sendo que esta aplicação foi também em formato “pergunta-resposta” oral, de forma a facilitar a compreensão e tornar o momento mais dinâmico; por fim, agradecia aos jogadores pela sua colaboração e questionava-os

sobre assuntos pessoais ou outras situações relevantes que poderiam querer abordar naquele momento. Durante a avaliação, caso sentisse que era necessário, também tirava notas para poder recordar alguns dados mais tarde que me facilitassem a produção dos relatórios.

Finalmente, esta atividade iniciou-se a 3 de novembro de 2022, tendo-se estendido até 19 de janeiro de 2023. A razão para a demora de mais de dois meses nesta recolha, prendeu-se muito pela necessidade de combinar com os Encarregados de Educação e Pais, um horário extratreino em que pudessem levar os atletas ao Estádio. No caso de alguns dos atletas, infelizmente, a avaliação teve de ser realizada imediatamente antes do início de um dos treinos num balneário.

3.2.4. Resultados

Em relação à parte da entrevista, pode-se relatar como resultados mais relevantes: (1) o recrutamento dos atletas para este escalão aconteceu maioritariamente por convite do Clube ou do Treinador (18/26 respostas); (2) número elevado de atletas (24/38 respostas) apontou a coesão social e coesão desportiva em treino e competição como pontos positivos da sua equipa; (3) grande parte dos atletas não tinha muito a apontar em relação a aspetos negativos dos treinos, clube ou equipa; (4) alguns atletas aludiram em pontos distintos da entrevista a episódios de violência física entre colegas, sendo esse o aspeto mais negativo recolhido - de referir, ainda assim, que estes relatos aconteceram maioritariamente nas primeiras entrevistas realizadas e que se desvaneceram com o avançar do tempo (também porque não se repetiram esses episódios).

Relativamente ao ACSI-28, os dados recolhidos para a avaliação psicológica inicial podem ser consultados na Tabela 2. Quanto aos valores totais do recurso de *coping*, a equipa apresentou valores entre 54 e 78, com um valor médio de 65.91, sendo este classificado como um valor muito bom por se encontrar entre 60 e 84.

Tendo em conta os valores médios das sete subescalas deste instrumento, podemos constatar que a equipa apresentava os maiores valores na subescala relacionada com *Confidence and Achievement Motivation* (11.22). De seguida aparece a *Coachability* (10.96), a *Concentration* (9.52), a *Coping with Adversity* (9.43) que ainda apresentam resultados relativamente elevados. Por fim, temos com valores mais reduzidos, as dimensões *Peaking Under Pressure* (9.04), *Goal Setting and Mental Preparation* (9.00) e, destacadamente, a *Freedom From Worry* (6.29).

Tabela 2*Resultados do ACSI-28 na Fase de Avaliação Psicológica*

Dimensões Avaliadas	M (DP) (n = 23)	Min.	Máx.
<i>Freedom From Worry</i>	6.74 (3.06)	0	12
<i>Goal Setting and Mental Preparation</i>	9.00 (2.73)	0	12
<i>Peaking Under Pressure</i>	9.04 (2.42)	3	12
<i>Coping with Adversity</i>	9.43 (1.67)	6	12
<i>Concentration</i>	9.52 (1.97)	5	12
<i>Coachability</i>	10.96 (1.61)	7	12
<i>Confidence and Achievement Motivation</i>	11.22 (0.95)	9	12
<i>Valor Total</i>	65.91 (7.42)	54	78

Assim, pode-se concluir que, apesar dos atletas serem confiantes e motivados, sentem-se preocupados por situações de grande pressão e não têm um bom rendimento sob pressão. Também não costumam traçar objetivos específicos e/ou preparar-se mentalmente para os jogos. Mas principalmente, costumam colocar demasiada pressão neles mesmos e ficam preocupados com cometer erros e/ou preocupam-se com o que os outros vão pensar se eles tiverem uma má performance. Em termos de implicações para a intervenção psicológica, após a realização desta etapa de diagnóstico e de discussões com os meus orientadores, pareceu-me fazer sentido realizar uma intervenção na Gestão de *Stress* com a realização de várias sessões semanais de treino de competências psicológicas, preferencialmente coletivas.

3.3. Programa de Gestão de *Stress*

Com base na informação recolhida nas duas atividades anteriores, manifestei junto dos meus orientadores que era importante realizar algum trabalho com os atletas relativo à sua capacidade de gerir situações stressantes. Para tal, utilizei o programa de Promoção de Experiências Positivas em Crianças e Jovens (PEP-CJ) (Gomes,2010) e, mais concretamente, o módulo da Gestão de *Stress*. Adicionalmente, foi equacionado o treino do trabalho em equipa utilizando o mesmo programa mas tal acabou por não acontecer, não só por uma questão de logística de tempo mas também porque a intervenção na coesão social foi perdendo preponderância com o avançar do tempo, pois os episódios de violência física entre atletas apenas ocorreram mesmo no início da época.

3.3.1. Racional Teórico

O PEP-CJ é um programa de intervenção dirigido a crianças e jovens em idade escolar, sendo centrado na promoção de experiências positivas nestas faixas etárias e no ensino de competências de

vida que melhorem a capacidade de os participantes enfrentarem os desafios e as exigências colocadas no seu dia-a-dia (Gomes, 2010).

Competências de vida podem ser definidas como capacidades ou habilidades que permitem aos indivíduos serem bem-sucedidos nos diferentes contextos (sociais, pessoais, educativos...) em que estão inseridos (Gould & Carson, 2008). No treino de competências de vida existem uma panóplia de áreas passíveis de treino, que podem ser trabalhadas: (1) competências comportamentais (e.g., comunicação); (2) cognitivas (e.g., tomada de decisão); (3) interpessoais (e.g., assertividade); ou (4) intrapessoais (e.g., formulação de objetivos). Por outro lado, este treino só se dá por terminado quando o participante for capaz de transferir a competência adquirida num contexto para outra qualquer situação do seu dia-a-dia (e.g., transpor a capacidade aprendida de gerir o *stress* no futebol para lidar melhor com o nervosismo de um exame escolar) (Dias et al., 2012).

Procurou-se então com esta intervenção alterar os padrões de pensamentos e sentimentos dos participantes, de modo que estes atletas pudessem lidar de uma forma mais funcional com as exigências e situações que enfrentam. Neste sentido, as estratégias que foram treinadas baseavam-se em princípios que defendem que o modo como os indivíduos pensam afeta a forma como se sentem e agem, e que é possível alterar a forma como estes pensam para melhorar o seu funcionamento nos diferentes contextos de vida (Gomes, 2010).

3.3.2. Objetivos

Com esta atividade pretendia alcançar seis objetivos gerais: (1) discriminar padrões cognitivos e emocionais positivos e negativos; (2) compreender os efeitos comportamentais dos padrões emocionais; (3) promover a confiança na mudança cognitiva e emocional; (4) aumentar a capacidade de resposta a situações negativas de *stress*; (5) aumentar os sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida; (6) promover sentimentos de eficácia pessoal na gestão de situações de *stress*.

3.3.3. Metodologias

Este programa ocorreu ao longo de seis sessões coletivas semanais com duração de 30 minutos cada e, tal como a maior parte das atividades realizadas com o escalão, foi realizado antes dos treinos da equipa num balneário. Foram formados três grupos constituídos por oito participantes (apesar deste número ter variado entre seis e nove em algumas sessões) consoante o horário em que os atletas conseguissem frequentar (e.g., alguns atletas apenas saíam da escola 30 minutos antes do início dos treinos nalguns dos dias). Todos os atletas estiveram presentes em pelo menos três sessões,

sendo que a maioria conseguiu marcar presença em todas as sessões. Um resumo da informação relativa ao conteúdo das diferentes sessões e aos recursos utilizados encontra-se na Tabela 3.

Finalmente, esta atividade prolongou-se durante aproximadamente dois meses, uma vez que existiram alguns treinos onde não foi possível realizar intervenção. A data da primeira sessão com o primeiro grupo foi no dia 13 de março de 2023 e a última sessão com o último grupo data de 10 de maio de 2023.

Tabela 3

Planificação da Gestão de Stress

Sessão	Atividades	Competências	Recursos
1	Introdução ao programa, ao módulo de Gestão de <i>Stress</i> e ao Ciclo dos Pensamentos e Sentimentos.	Demonstração e análise de casos (Ficha 1). Trabalho independente presencial ou em casa (Ficha 2).	Manual para Monitor; Ficha 1 e 2; 8 <i>clipboards</i> ; Quadro branco e marcadores; 8 lápis, borrachas e afias.
2	Entendimento e reflexão dos Ciclos de Pensamentos e Sentimentos em relação a um exemplo passado.	Trabalho individual. Partilha e reflexão de experiências em pequeno grupo (até 3 elementos).	Manual para Monitor; Ficha 2; 8 <i>clipboards</i> ; 8 lápis, borrachas e afias.
3	Conclusão da sessão anterior com o treino com todo o grupo do Ciclo dos Pensamentos e Sentimentos.	Modelagem e simulação de competências (Ficha 2). Trabalho independente para casa (Ficha 3).	Manual para Monitor; Ficha 2 e 3; 8 <i>clipboards</i> ; 8 lápis, borrachas e afias.
4 e 5	Formulação e análise em pequeno e grande grupo do ciclo dos pensamentos e sentimentos em relação a um exemplo pessoal do futuro e no contexto desportivo.	Trabalho individual (Ficha 3). Partilha e reflexão de experiências em pequeno e grande grupo (Ficha 3). Trabalho independente para casa (Ficha 4).	Manual para Monitor; Ficha 3 e 4; 8 <i>clipboards</i> ; 8 lápis, borrachas e afias.
6	Análise dos Diários semanais e encerramento e avaliação do módulo.	Partilha e reflexão de experiências em pequeno e grande grupo (Ficha 4). Avaliação da intervenção.	Manual para Monitor; Ficha 4; Quadro branco e marcadores.

3.3.4. Resultados

O sucesso e impacto da intervenção realizada em gestão de *stress* será remetida para o tópico 3.7. Avaliação do Estágio. Contudo, nesta fase é possível resumir alguns dos “problemas” mais abordados. Sem nenhuma ordem específica, as situações stressantes mais mencionadas durante as sessões foram: sofrer uma lesão; falhar um penálti; falhar golos fáceis ou de baliza aberta; cometer erros que dão origem a golos do adversário; não chegar a jogador profissional ou não continuar no

clube para a próxima época; não ser convocado ou ser convocado mas não jogar; e problemas escolares (e.g., ser chamado ao gabinete do diretor da escola).

Com base nos eventos negativos mencionados, sugeri à equipa técnica do escalão a realização de dois exercícios “reais” durante um treino para que os atletas conseguissem automatizar as competências de vida que foram adquiridas durante as sessões. Os treinadores acederam a este pedido com bastante entusiasmo e foram concretizados dois exercícios: (1) marcação de penáltis, em que três equipas competiam entre si e os atletas eram incentivados para relembrar e preparar os seus ciclos positivos, executarem o penálti e depois avaliarem como correu e o que podia ter corrido melhor; (2) exercício de drible 1vs1, em que os atletas deveriam relembrar e preparar os seus ciclos positivos, depois, e caso fossem ultrapassados, treinar a aplicação destes ciclos, e no final, avaliar mais uma vez todo o acontecimento.

Em relação à avaliação realizada na última sessão, foi possível verificar desde já que os atletas tiveram uma opinião muito positiva em relação a estas sessões, sendo que muitos dos aspetos negativos apontados se prenderam com constrangimentos que tiveram de acontecer para ser possível a intervenção. Por exemplo, o aspeto mais mencionado, existência de barulho durante as sessões, ocorria muito devido à má insonorização dos balneários juntamente com interrupções ocasionais por parte de outros atletas ou *staff*. Em contrapartida, foram apontados como pontos mais positivos da intervenção: a aprendizagem de competências de gestão de stress e resolução de problemas e a utilização de trabalho em equipa.

3.4. Programa de Liderança com Capitães de Equipa

Para além da Gestão de *Stress*, esta foi uma das atividades mais exigentes do meu estágio. Com a particularidade de este ser um tema que muito me entusiasma. Quando me foi sugerido pela Dra. Mónica Silva trabalhar a questão da liderança no meu escalão, tanto eu como o meu orientador considerámos logo a possibilidade de podermos aplicar (ainda que num formato mais reduzido) num contexto real, o trabalho que desenvolvi para a unidade curricular (UC) de Projeto em PTO com a temática Seleção e Desenvolvimento de Capitães de Equipa em Contextos Desportivos, algo que acabou mesmo por acontecer.

3.4.1. Racional Teórico

A liderança de um atleta tem sido entendida na literatura como a de “um atleta que ocupa uma função formal ou informal dentro de uma equipa e que influencia um grupo de membros da equipa para atingir um objetivo comum” (Loughead et al., 2006, p. 144). Da mesma forma, foram

apontadas pela investigação três principais responsabilidades destes líderes: funcionar como uma ligação entre a equipa técnica e o plantel; assumir-se como líder durante todas as atividades da equipa; e representar a equipa nas reuniões e conferências de imprensa (Dupuis et al., 2006).

Contudo, a investigação realizada até ao momento não evidencia de modo claro o papel relevante dos capitães de equipa nos contextos desportivos e, de modo ainda mais deficitário, não fornece indicações sobre como podem ser promovidas as competências de liderança dos capitães de equipa no desporto. Assim, o meu trabalho da UC Projeto procurava fornecer indicações práticas para os diversos agentes desportivos sobre o modo como podem ser selecionados os capitães de equipa e sobre o modo como as suas competências podem ser estimuladas no sentido de aumentar a possibilidade destes atletas se assumirem como figuras de influência positiva sobre os restantes colegas de equipa.

O programa que sugeri no meu trabalho, o programa Pro●Capitães, foi baseado no Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2020) e era constituído por cinco etapas: (1) Avaliação psicológica inicial; (2) Fatores antecedentes da liderança; (3) Estilos de liderança; (4) Ciclos de liderança; e (5) Avaliação psicológica final. No entanto, este formato foi reduzido em grande parte para poder ser enquadrado em três sessões: a primeira sendo relacionada com a definição do perfil de um Capitão (as suas funções e responsabilidades) e as outras duas com o treino de comportamentos de liderança, através de *Roleplays*, em situações que requerem a intervenção do capitão.

3.4.2. Objetivos

Com esta atividade pretendia alcançar quatro objetivos específicos: (1) Definição conjunta do perfil de um Capitão (funções, características e responsabilidades); (2) Potencializar a Liderança destes Capitães; (3) Aumentar a capacidade de resposta a situações que requerem intervenção do Capitão; (4) Promover sentimentos de eficácia pessoal no desempenho do papel de Capitão.

3.4.3. Metodologias

Este programa ocorreu ao longo de três sessões coletivas com duração de 45 minutos cada e, tal como a maior parte das atividades realizadas com o escalão, foi realizado antes dos treinos da equipa num balneário. Apenas um dos capitães não esteve presente na primeira sessão, apesar de ter participado à distância (enviou a sua contribuição por WhatsApp). De resto, a assiduidade dos participantes foi irrepreensível. Mais uma vez, o resumo da informação relativa ao conteúdo das diferentes sessões e aos recursos utilizados encontra-se na Tabela 4.

Finalmente, esta atividade prolongou-se durante aproximadamente um mês e meio. Tal aconteceu porque a primeira sessão foi realizada numa das semanas em que foi impossível realizar sessões de Gestão de *Stress* com todos os grupos mas os atletas capitães tinham disponibilidade de horário devido a estarem de férias (Páscoa). Assim, a data da primeira sessão foi no dia 5 de abril de 2023, mas as últimas duas aconteceram apenas em semanas consecutivas no fim de maio, quando já tinha terminado também a intervenção em Gestão de *Stress*, sendo a última sessão realizada no dia 26 de maio de 2023.

3.4.4. Resultados

Tal como anteriormente, o sucesso e impacto da intervenção realizada com os capitães será remetida em grande parte para o tópico 3.7. Avaliação do Estágio. Contudo, nesta fase é possível adiantar que esta atividade também parece ter sido positiva para os participantes. Através de conversas informais com os capitães e *staff*, consegui compreender que ambos tinham entendido a relevância de uma abordagem deste género e, especialmente, do treino de comportamentos de liderança. É de esperar agora que os atletas alvos da intervenção se encontram mais aptos para lidar com situações que requerem participação do capitão.

Tabela 4

Planificação da Liderança com Capitães de Equipa

Sessão	Atividades	Competências	Recursos
1	Introdução ao programa de liderança e os seus objetivos. Definição conjunta (Capitães e Treinador) do Perfil de Capitão (Caraterísticas, Funções e Responsabilidades).	Definição individual do Perfil de Capitão. Partilha, reflexão e definição, primeiro em pequeno e depois em grande grupo, do Perfil de Capitão. Apresentação e discussão com o treinador principal acerca do que foi definido.	Manual para Monitor (com informação teórica sobre Capitães de Equipa); oito Fichas do Perfil de Capitão; 8 <i>clipboards</i> ; Quadro branco e marcadores; 5 lápis, borrachas e afias.
2	Treino de Comportamentos de Liderança através de <i>Roleplay</i> : “colega que falhava um penálti ou golo de baliza aberta”.	Criatividade, capacidade de resposta e adaptação, e o aumento do sentimento de autoeficácia dos capitães.	Braçadeira de Capitão (para identificar o Capitão em cada <i>Roleplay</i>), Guião de Comportamentos de Liderança, Ficha de Perfil de Capitão finalizada.
3	Treino de Comportamentos de Liderança através de dois <i>Roleplays</i> : “colega que reclamava com uma decisão de um árbitro” e “vários colegas que se portam mal no balneário”.	Os papéis desempenhados eram rotativos ao longo da sessão. No final de cada uma das situações, os atletas refletiram sobre o que aconteceu e o que teriam feito de diferente em cada papel.	

Outro dos pontos positivos foi a possibilidade de treinar em “ambiente real”, mais uma vez, as competências adquiridas. Dado que, num dos exercícios de treino sugeridos no final do módulo em gestão de stress, os capitães tiveram um papel muito importante (de motivador) no Ciclo Positivo (dos Pensamentos e Sentimentos) dos colegas. Num exemplo perfeito do que deve ser a coordenação entre o treino mental e o treino “de campo”, foi dada a oportunidade aos capitães de praticarem num ambiente controlado (de *Roleplay*) uma situação em que um dos seus colegas falhava um penálti e, no mesmo treino, passarem esta prática para a “realidade” com o objetivo de automatizar esta competência adquirida.

3.5. Ações de Formação

Uma das vertentes em que o Departamento de Psicologia é mais ativo dentro do BFC é na organização e apresentação de Ações de Formação. Estas apresentações são realizadas no Auditório do Estádio do Bessa Séc. XXI, com duração aproximada de uma hora, e são destinadas aos mais variados intervenientes e escalões do clube, tendo temáticas como, por exemplo, Ética Desportiva ou Carreira Dual. Este ano, estas ações ocorreram não só para a secção do Futebol de Formação mas também para o Futsal e Futebol Feminino. O planeamento das diferentes ações, usualmente, ficava a cabo de três estagiários escolhidos pela Dra. Mónica Silva, à exceção de um dos temas, Parentalidade e Ética Desportiva, que sendo destinado aos Encarregados de Educação e Pais (e em formato online), a apresentação foi assumida pela coordenadora do Departamento.

Eu fui encarregado, juntamente com outros dois estagiários, da apresentação e organização de três temáticas, “*Bullying*”, “Técnicas de Estudo e Memorização” e “Liderança para Treinadores”, que irei abordar de seguida. Ainda assim, todos os estagiários tinham de marcar presença em todas as Ações de Formação, mesmo que não lhes coubesse a eles a sua apresentação. Adicionalmente, tínhamos de produzir reflexões críticas para todas as apresentações que assistíssemos ou apresentássemos, para depois as colocar na capa dossier que será devolvida ao clube.

3.5.1. Bullying

A apresentação sobre a temática do *bullying* aconteceu no dia 12 de outubro de 2022, sendo uma das primeiras atividades que tive de realizar para o estágio e apenas a segunda Ação de Formação do clube desta época.

Um estudo de Nery e colaboradores, que contou com 1458 atletas adolescentes portugueses, demonstrou que 56% destes atletas já tinham estado envolvidos em episódios de Bullying como vítima (10%), testemunha (34.6%) e/ou agressor (11.3%). Sofrer de bullying pode ter graves consequências

personais e sociais para os envolvidos e fazer com que as vítimas abandonem precocemente a prática desportiva, sendo por isso muito importante abordar e prevenir este problema o mais cedo possível (Nery et al., 2018).

Assim, esta Ação de Formação foi destinada aos atletas e equipa técnica dos escalões de Sub-10 e Sub-11. Os objetivos desta apresentação passavam pela: (1) aquisição de conhecimento sobre o *bullying* enquanto conceito e sobre os tipos de abuso; (2) descrição do perfil psicossocial dos *bullies*; (3) reflexão sobre as motivações dos agressores e sentimentos das vítimas de *bullying*; (4) capacitação para a ação e prevenção dos abusos, com a promoção de conhecimento prático de como ajudar vítimas de *bullying*.

A sessão encerrou com uma atividade dinâmica intitulada de “O *bullying* em desenho”, que se desenrolou da seguinte forma: os atletas foram divididos em grupos e tiveram 10 minutos para desenhar um comportamento “Anti-*Bullying*”; para tal, deram um nome ao seu grupo e escolheram qual dos atletas ia desenhar (podiam ser vários); por fim, elegeram um porta-voz para explicar o desenho aos restantes grupos. Assim, para esta atividade foram utilizados como recursos: PowerPoint, 10 folhas A3, várias caixas de lápis de cor e borrachas.

3.5.2. Técnicas de Estudo e Memorização

A apresentação sobre a temática de Técnicas de Estudo e Memorização, por sua vez, aconteceu em dois momentos, no dia 23 de fevereiro de 2023 para os atletas e equipa técnica dos escalões Sub-12 e Sub-13 e no dia 14 de março de 2023 para os escalões de Sub-14 e Sub-15. Este tema, como referido anteriormente, é particularmente valorizado pelo BFC na perspetiva do binómio jogador-estudante.

Estas apresentações tiveram como objetivos: (1) aquisição de conhecimento teórico sobre o que é ser bom aluno e as suas vantagens; (2) promoção de conhecimento prático sobre treino de memória, formas de escrever mais célere e eficazmente e métodos de preparação para testes e apresentações; (3) reflexão acerca de como celebrar os bons resultados obtidos e como lidar com resultados menos positivos.

A sessão encerrou com uma atividade em que eram distribuídos *flyers* para todos os presentes. Estes *flyers* continham um resumo dos conteúdos abordados na formação, com um especial destaque para as dicas fornecidas acerca dos métodos de preparação para testes e apresentações. Enquanto para os escalões mais velhos estes documentos foram distribuídos no final

da apresentação, para os escalões de Sub-12 e Sub-13 este momento aconteceu antes do início de um treino, tendo sido capturado para as redes sociais oficiais da instituição pelo fotógrafo do clube. Assim, para esta atividade foram utilizados como recursos apenas um PowerPoint e 50 *flyers*.

3.5.3. Liderança para Treinadores

A apresentação sobre a temática da Liderança é destinada aos treinadores dos escalões de Sub-7 a Sub-13 e está planeada para acontecer no final da época. Para além da minha participação e de mais dois estagiários, como nas outras Ações de Formação, para esta formação está planeada a intervenção da Coordenadora do Departamento de Psicologia também.

Com uma duração mais extensa que as restantes formações, de 1h30m, a ideia desta Ação passa por fornecer aos treinadores não só informação teórica sobre os nove estilos de Liderança do Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2020) mas também como os melhor aplicar para alcançar um Perfil Ótimo de Liderança. Nessa perspetiva, a apresentação irá iniciar-se com um enquadramento do Desenvolvimento Psicossocial dos Atletas, para permitir aos treinadores uma visão mais holística dos seus atletas. Enquanto, no decurso de toda a formação, o conteúdo teórico dos estilos de liderança será intercalado com comportamentos práticos que os destinatários devem apresentar, valorizando um foco no processo e não tanto no resultado. A sessão contará também com uma atividade intitulada “Desafios do Treinador” que incide na partilha e reflexão de experiências passadas que podiam beneficiar das aprendizagens retiradas desta apresentação. Para este projeto serão utilizados então como recursos: PowerPoint, Ficha de Atividade e Canetas.

Caso efetivamente se concretize, os objetivos desta apresentação vão passar pela aquisição de conhecimentos teórico-práticos sobre: (1) o Desenvolvimento Psicossocial dos seus Atletas (consoante a faixa-etária); (2) o Modelo de Eficácia da Liderança e, mais especificamente, os nove estilos de liderança; (3) como enfrentar as dificuldades que possuem e como adequar a sua liderança às necessidades dos seus atletas.

3.6. Casos Individuais

Apesar de não ter sido esse o foco do estágio, por se tratar de um estágio em PTO, sempre me encontrei disponível para reunir individualmente com qualquer atleta ou elemento da equipa que o solicitasse, o que acabou por suceder em duas ocasiões formais. Ainda assim, é de referir que o treinador requisitou a minha opinião várias vezes durante a época, informalmente, em relação a diversos assuntos da equipa (e.g., o que tinha achado da palestra antes do jogo), tanto pessoalmente como à distância (por WhatsApp).

3.6.1. Razão do Pedido

Os dois pedidos individuais aconteceram sensivelmente a meio da época desportiva, o primeiro ocorreu no dia 31 de janeiro de 2023 e o segundo no dia 16 de fevereiro de 2023. Os motivos foram semelhantes, os atletas encontravam-se sem confiança porque sentiam que não tinham muitos minutos em competição até aquele momento, embora o treinador do escalão tenha tentado (durante a fase normal do campeonato) dar o maior número de minutos a todos os atletas. Esta falta de momentos de competição provocou nos atletas, para além desta falta de confiança, algum medo de falhar (e ser criticados), baixa motivação e um sentimento de baixa autoeficácia.

3.6.2. Desenvolvimento do Pedido

As reuniões individuais que realizei com os dois atletas coincidiram com o momento de entrega dos relatórios de resultados da primeira avaliação realizada. Assim, antes de abordar com os jogadores os motivos que efetivamente os trouxeram àquela sessão, optei por começar por analisar, juntamente com eles, os seus resultados da avaliação psicológica. Pretendia-se que os dados, apesar de terem sido recolhidos há algum tempo, pudessem também ajudar a explicar alguns dos sentimentos que os atletas estavam a ter naquele momento.

Seguidamente, centrei o trabalho desenvolvido com os atletas na gestão de expectativas em relação ao seu tempo de jogo, tanto a curto como a longo prazo. Preocupei-me especialmente com a reflexão conjunta sobre como a situação os fazia sentir e a definição de prioridades num primeiro momento. Um atleta com poucos minutos de jogo e baixa motivação, e sem perspetivas de melhoria, pode sentir-se assoberbado e não saber o que fazer para alterar a situação. Como tal, tentei definir com ambos um plano, a curto-prazo, de abordagem do treino. Ao dividir os treinos semanais por exercícios (três exercícios por treino, para um total de nove exercícios por semana), tentei mostrar-lhes que a convocatória para os jogos estava ao seu alcance. Defini com eles quais consideravam ser os seus pontos fortes (trabalhando também um pouco a sua autoeficácia) e que exercícios do treino poderiam ser ideais para demonstrarem melhor as suas qualidades. Expliquei-lhes também que, começando com pequenos passos, os jogadores apenas teriam de tentar dar o seu máximo em, pelo menos, seis dos nove exercícios, para terem grandes possibilidades de serem convocados.

3.6.3. Resultado do Pedido

Um dos atletas saiu muito entusiasmado da sessão individual, tendo inclusive pedido para levar para casa o esboço de trabalho que fizemos. O outro atleta, contudo, continuou a sentir-se um pouco desanimado, pois ainda considerava que merecia mais oportunidades. Lamentavelmente, não

existiu grande seguimento dos pedidos individuais posteriormente, pelo menos em termos formais. Não obstante os ter acompanhado durante os treinos, incentivando-os quando os sentia mais em baixo, não foram requisitadas mais reuniões individuais por estes jogadores.

Para concluir, é de referir que o atleta que saiu mais entusiasmado da sessão, apesar de ter tido resultados a curto-prazo (foi convocado e teve minutos nos dois jogos seguintes, com direito a elogios pelo *staff*), acabou por escolher abandonar a equipa e o clube antes do final da época. O outro jogador, ainda se mantém na equipa e, embora já tenha experimentado várias posições em campo, não conseguiu agarrar um lugar permanente nos 18 jogadores convocados.

3.7. Avaliação do Estágio

Antes de abordar o tópico da Avaliação da Intervenção e do Estágio, acho importante mencionar uma última atividade que realizei, mas que não vai ser implementada até ao início da próxima época. De forma a dar suporte ao clube para basear as suas decisões futuras, foi sugerido pelos órgãos de chefia ao Departamento de Psicologia a criação de um Código de Conduta para os Adeptos/Encarregados de Educação. Este regulamento visa dar a conhecer a todos os Encarregados de Educação da Entidade Formadora BFC as normas essenciais para o adequado funcionamento das atividades desportivas durante a próxima época, através da exposição dos direitos e deveres dos mesmos, bem como das sanções disciplinares a ser aplicadas em caso de não cumprimento das normas definidas. A responsabilidade da elaboração deste Código de Conduta e de uma Caderneta do Adepto (que irá permitir o registo de incidentes ocorridos) recaiu sobre mim e mais dois estagiários.

Voltando para a questão da Avaliação, esta vai ser repartida em quatro tópicos: Instrumentos de Avaliação Utilizados; Avaliação da Intervenção em Gestão de *Stress*; Avaliação da Intervenção em Liderança para Capitães; e Avaliação da Eficácia do Estágio.

3.7.1. Instrumentos de Avaliação

No fim da época desportiva, com o intuito de entender o impacto da intervenção realizada e a opinião dos atletas e treinadores sobre a mesma, foi efetuada uma avaliação pós-intervenção e também da eficácia do estágio.

Esta avaliação iniciou-se a 31 de maio mas só terminou a 16 de junho e foram utilizados os seguintes instrumentos: Questionário de Avaliação da Intervenção Psicológica: Atletas (QAIP-A) (Gomes, 2001a); Questionário de Avaliação da Intervenção Psicológica: Treinadores (QAIP-T) (Gomes, 2001b); e o ACSI-28 (Smith et al., 1995).

Em relação ao QAIP-A (Gomes, 2001a), este questionário analisa a percepção dos atletas acerca da importância e eficácia do trabalho realizado pelo profissional de psicologia. As três subescalas avaliadas são a relevância da intervenção, as estratégias de intervenção e o processo de intervenção. As respostas são dadas numa escala tipo “*Likert*” (1 = “*Nenhuma Importância*” e 7 = “*Muita Importância*”). A pontuação é obtida através da soma dos itens correspondentes a cada dimensão, dividindo o resultado final pelo número de itens correspondentes. Desde modo, os valores mais elevados significam maior importância e eficácia atribuída ao trabalho realizado.

Já relativamente ao QAIP-T (Gomes, 2001b), este questionário, por sua vez, analisa a percepção do treinador acerca da importância e eficácia do trabalho realizado pelo profissional de psicologia. A avaliação divide-se em três áreas distintas: a relevância da intervenção; as estratégias de intervenção e o processo de intervenção. As respostas são dadas numa escala tipo “*Likert*” (1 = “*Nenhuma Importância*” e 7 = “*Muita Importância*”). A pontuação é obtida através da soma dos itens correspondentes a cada dimensão, dividindo o resultado final pelo número de itens correspondentes. Desde modo, os valores mais elevados significam igualmente maior importância e eficácia atribuída ao trabalho realizado.

3.7.2. Avaliação da Intervenção: Gestão de Stress e Liderança

De forma a averiguar a eficiência da intervenção coletiva que realizei em Gestão de *Stress* com os atletas do escalão a que fui atribuído, achei que era importante voltar a aplicar o ACS-28 (Smith et al., 1995) para obter resultados Pós-Intervenção. A título de esclarecimento, a diminuição do número total de respostas (n) entre um momento de recolha e o outro deveu-se à saída de três jogadores do plantel enquanto a época desportiva ainda decorria.

Nesse sentido, considero como mais relevante a análise de três das dimensões que inicialmente demonstravam maiores carências, a *Freedom From Worry*, *Goal Setting and Mental Preparation* e a *Peaking Under Pressure*. Como é possível verificar na Tabela 5, apesar das últimas duas dimensões demonstrarem melhorias, estas não foram estatisticamente significativas. Por outro lado, os valores da subescala *Freedom From Worry* diminuíram significativamente entre momentos de recolha, tal como aconteceu com a dimensão de *Coachability*. Estas diminuições podem ter-se devido a vários motivos, por exemplo, a mudança do método “pergunta-resposta” oral do primeiro momento para um formato mais tradicional de questionário escrito no segundo momento, pode ter permitido aos atletas serem mais sinceros (particularmente, em relação à dimensão *Coachability*). Convém referir também que esta segunda recolha aconteceu muito perto do final da época, já depois de alguns

resultados menos positivos seguidos, o que pode ter influenciado estas menores pontuações e também a diminuição do valor total.

Ainda assim, é de destacar que, em termos de importância, os atletas classificaram, no QAIP-A (Tabela 6), como muito importante ($M=6.17$) esta intervenção realizada em Gestão de *Stress*. Referindo ainda as capacidades adquiridas com essas sessões como um dos aspetos positivos do trabalho que desenvolvi com eles durante a época. Contudo, pode ser importante caso volte a implementar um programa deste género, tentar tornar um pouco mais dinâmicas as atividades, dado que este foi um dos aspetos negativos relatados pelos atletas (Tabela 7).

Já em relação à avaliação da intervenção realizada junto dos capitães de equipa, também são os dados do QAIP-A (Tabela 6 e 7), que permitem avaliar o seu impacto nestes atletas líderes. Em termos de importância, os capitães classificaram como muito importante ($M=6.50$) as sessões de Liderança e, ainda mais relevante, dois deles apontaram estas sessões como o aspeto mais positivo da intervenção realizada esta época.

Tabela 5

Dados Recolhidos pelo ACSI-28: Pré e Pós-Intervenção

Dimensões Avaliadas	Pré- Intervenção <i>M (DP) (n = 23)</i>	Pós Intervenção <i>M (DP) (n = 20)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Freedom From Worry</i>	6.74 (3.06)	5.85 (3.87)	2.19	.04
<i>Goal Setting and Mental Preparation</i>	9.00 (2.73)	9.35 (3.27)	-1.01	.33
<i>Peaking Under Pressure</i>	9.04 (2.42)	9.95 (2.54)	-1.44	.17
<i>Coping with Adversity</i>	9.43 (1.67)	9.30 (2.39)	.10	.92
<i>Concentration</i>	9.52 (1.97)	9.75 (2.34)	-.40	.70
<i>Coachability</i>	10.96 (1.61)	9.65 (1.93)	2.57	.02
<i>Confidence and Achievement Motivation</i>	11.22 (.95)	10.60 (1.50)	1.76	.09
Valor Total	65.91 (7.42)	64.40 (9.37)	1.20	.25

3.7.3. Avaliação da Eficácia do Estágio

Relativamente à avaliação da eficácia do estágio, como um todo, verificamos que o trabalho realizado a nível psicológico foi considerado como muito importante por parte dos atletas, uma vez que as médias foram todas superiores a 6 (Tabela 6). Apesar de apenas ter realizado duas sessões individuais

formais, os restantes atletas também referem como muito importante ($M=6.13$) as conversas informais que fomos tendo no decurso da época. Da mesma forma, 85% dos atletas referem querer continuar a trabalhar com o psicólogo. Os aspetos realçados como negativos referem-se maioritariamente aos constrangimentos decorrentes da forma como as sessões coletivas de intervenção tinham de ser realizadas, como, por exemplo, o barulho nas sessões. Como aspetos a melhorar sugeriram também a realização de mais trabalhos em grupo (Tabela 7).

Tabela 6

Avaliação Quantitativa – Versão Atletas (QAIP – A)

	Min.	Máx.	(n=20) M(DP)
QAIP - A: Avaliação global do grau de importância do trabalho realizado pelo psicólogo.	4	7	6.30 (.86)
QAIP - A: Avaliação individual da importância e ajuda do trabalho realizado pelo psicólogo.	5	7	6.60 (.70)
QAIP - A: Avaliação global sobre o quanto evoluiu psicologicamente como atleta com a ajuda do psicólogo.	5	7	6.50 (.70)
QAIP - A: Grau de importância individual do treino de gestão de stress.	4	7	6.17 (.71)
QAIP - A: Grau de importância individual do treino de liderança (capitães).	6	7	6.50 (.55)
QAIP - A: Grau de importância individual das conversas individuais com o psicólogo.	3	7	6.13 (1.25)
QAIP - A: Vontade de continuar a trabalhar com o psicólogo.	Sim	Não	Sem opinião
	85%	5%	10%

Tabela 7

Avaliação Qualitativa – Versão Atletas (QAIP – A)

Aspetos Positivos	Aspetos Negativos	Aspetos a melhorar
Aquisição de competências de Gestão de Stress e Resolução de Problemas (7)		
Trabalho em Grupo (4)	Nada a apontar (13)	Nada a apontar (17)
Tudo (3)	Barulho nas sessões (3)	Mais trabalho em grupo (1)
Sessões dos Capitães (2)	Metodologia das Sessões (3)	Comportamento dos colegas (1)
Competências Pessoais do Psicólogo (2)		Ser mais assertivo (1)
Formulação de Objetivos (1)		
Nada a apontar (1)		

Taxa de Resposta: 100 % (n = 20)

Relativamente à avaliação efetuada pelos treinadores, o trabalho realizado pelo psicólogo foi considerado como muito importante, com as médias a variar entre 6 e 7 (Tabela 8). É pertinente referir também que todo o *staff* demonstrou interesse em continuar a trabalhar com o psicólogo, inclusive o único aspeto negativo que apontaram foi relativo à obrigatoriedade de realizar sessões apenas antes dos treinos. Em termos de sugestões para possível trabalho futuro, convém destacar que só referiram uma única questão que dependia do meu controlo que era ser “mais ativo” a dar conselhos aos jogadores.

Tabela 8

Avaliação Quantitativa – Versão Treinadores (QAIP – T)

	Min.	Máx.	(n=4) M(DP)
QAIP - T: Avaliação global do grau de importância do trabalho realizado pelo psicólogo.	6	7	6.75 (.50)
QAIP - T: Avaliação individual da importância e ajuda do trabalho realizado pelo psicólogo.	7	7	7.00 (.00)
QAIP - T: Importância das reuniões com o psicólogo.	5	7	6.00 (.82)
QAIP - T: Importância das propostas de intervenção fornecidas pelo psicólogo.	6	7	6.75 (.50)
QAIP - T: Importância do trabalho realizado pelo psicólogo junto da equipa/atletas.	Sim	Não	Sem opinião
	100%		

4. Reflexão Final

Considero que o estágio curricular foi, de uma forma geral, uma experiência muito enriquecedora, tanto a nível profissional como pessoal. Empenhei-me totalmente em todas as atividades em que estive envolvido e acabo esta etapa com um sentimento de dever cumprido.

Em relação especificamente ao meu escalão, como referido anteriormente, a época foi de sucesso, conseguindo chegar a uma fase final de Apuramento de Campeão do campeonato em que competiam. Esta conquista apenas veio complementar a realização que senti com toda a intervenção que desenvolvi com os meus jogadores.

A parte mais positiva do estágio, pessoalmente, foi mesmo a excelente relação de confiança, cooperação e pertença que consegui criar com todas as pessoas com que convivi de mais perto. De uma perspetiva profissional, a liberdade e apoio que recebi tanto do departamento de psicologia como da equipa técnica para a implementação de projetos foi um dos aspetos que considerei mais benéficos para a minha aprendizagem. Por outro lado, creio que as intervenções que desenvolvi também

beneficiaram em grande parte os atletas do meu escalão, sendo essa a opinião que me foi transmitida, tanto pelos próprios jogadores como pela equipa técnica, na avaliação que realizei no fim da época.

No entanto, como a área da Psicologia já me ensinou, não existe só branco e preto, e apesar de não ter muitos aspetos negativos a relatar, existiram algumas questões “cinzentas” que me acompanharam. Particularmente, acredito que este estágio me desafiou bastante relativamente a dois tópicos da minha atual e futura prática profissional: (1) as questões éticas da profissão e (2) os pontos de contacto e separação entre as minhas duas áreas de eleição.

No que diz respeito às questões éticas, estas pautam toda a intervenção de um psicólogo independentemente da sua área de atuação. Não obstante, a temática da privacidade e confidencialidade dos dados merece peculiar atenção e reflexão nos contextos desportivos e organizacionais. Por vezes, nestes contextos, torna-se complicado definir quem são os clientes da nossa prática: será que faz sentido considerar a empresa (ou o clube, neste caso) como cliente ou será que são os trabalhadores (ou atletas) quem devemos “servir”?

No desporto, este tema ainda alcança outras proporções visto que um psicólogo a trabalhar neste contexto pode apresentar diversas ideologias em relação à sua colaboração dentro de um clube. Por exemplo, o psicólogo pode ser externo ao clube e funcionar apenas como consultor em assuntos pontuais ou, em contrapartida, ser funcionário do clube, mas estar inserido no departamento médico de um ou mais escalões. Como é óbvio, o trabalho que é expectável deste psicólogo e dos dados que pode recolher não são iguais e variam consoante o tipo de colaboração com a instituição.

Felizmente, o funcionamento deste estágio, em que um escalão é atribuído a cada estagiário, permitiu-me explorar a ideologia de colaboração que mais me agrada: estar integrado numa equipa técnica, juntamente com outros profissionais (e.g., treinadores, preparadores físicos). Todavia, apesar de ser a vertente que mais me deixa concretizado, é também a que origina mais dilemas éticos em relação a questões de confidencialidade.

Nesse sentido, optei por, permanentemente, manter a confidencialidade de quase todos os dados que recolhi dos atletas ao longo da minha colaboração com a equipa técnica. Partilhando apenas elementos que pudessem realmente apoiar o trabalho dos restantes profissionais mas nunca identificando, em particular, nenhum dos atletas que os forneceu. Por exemplo, é compreensível que seja importante partilhar com os treinadores quais são os exercícios que os atletas consideram mais

entusiasmantes nos treinos, mas será que é assim tão relevante saberem quem foram os jogadores que partilharam essas informações?

Com a crescente vontade de se demonstrar como útil perante a equipa técnica em que são inseridos, e talvez acelerar o processo de integração, pode existir uma tendência para um psicólogo neste contexto divulgar informações recolhidas em sigilo. Porém, um psicólogo nunca deve utilizar os dados resultantes de avaliações ou sessões particulares como “arma” para exibir a sua utilidade, confiando que o trabalho que está ou vai desenvolver durante a época seja suficiente para o revelar.

Por outro lado, e como referido previamente, procurei, desde cedo, realizar projetos e atividades que se enquadrassem também numa perspetiva de PTO, como os programas de Liderança e Gestão de *Stress*, comuns a um contexto organizacional. A utilização preferencial de sessões coletivas para explorar estes tópicos, também foi realizada nesse sentido. Todavia, o contexto desportivo apresenta algumas especificidades em relação a outros contextos, nomeadamente aqueles em que os meus colegas de turma poderão ter estagiado, principalmente em questões de *timing* para a realização de atividades. As tarefas neste contexto têm tendência para se arrastar ao longo da época, sendo a parte final, com decisões desportivas à mistura, caracteristicamente caótica para a maior parte dos intervenientes. A Psicologia não é imune a esta questão, com a particularidade de muitas vezes ser colocada em segundo plano em relação a outras componentes de treino, o que tornou a entrega deste relatório na fase normal mais complexa e difícil do que seria de esperar.

Finalmente, e numa perspetiva de futuro para a Psicologia nesta organização, penso que era francamente pertinente uma aposta na manutenção de alguns estagiários de uma época para a outra. Apesar de não ser essa a estratégia adotada até ao momento pelo clube, considero que traria grandes mais-valias futuras – o facto de já estar desenvolvida uma relação de confiança e um método de trabalho permitiria um acompanhamento longitudinal e uma intervenção ainda mais eficiente em termos de tempo e eficácia.

Finalizado este processo, não podia estar mais orgulhoso do trabalho desenvolvido durante este ano letivo, terminando com uma palavra de apreço para os docentes do Mestrado em PTO que me permitiram explorar a vertente da Psicologia Organizacional num contexto em que espero poder continuar a trabalhar no meu futuro.

5. Referências

- Boavista Futebol Clube. (2022, August 18). *Boavista de hoje!*. <https://boavistafc.pt/boavista-hoje/>
- Boavista Futebol Clube. (2019a, August 7). *Clube – 1903*. <https://boavistafc.pt/estrutura/#estatutos>
- Boavista Futebol Clube. (2019b, August 7). *Futebol formação*. <https://boavistafc.pt/futebol-formacao/>
- Boavista Futebol Clube. (2019c, August 7). *Informação*. <https://boavistafc.pt/informacao/>
- Chandler, C., Eubank, M., Nesti, M., & Cable, T. (2014). Personal qualities of effective sport psychologists: A sports physician perspective. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 61(1), 28–38. <https://doi.org/10.2478/pcsr-2014-0003>
- Dias, I., Gomes, A. R., Peixoto, A., Marques, B., & Ramalho, V. (2012). Treino de competências de vida: Conceptualização, intervenção e investigação. In L. S. Almeida, B. D. Silva, & A. Franco (Eds.), *Atas do II Seminário Internacional Contributos da Psicologia em Contextos Educativos* (pp. 35-45). Centro de Investigação em Educação, Universidade do Minho.
- Dupuis, M., Bloom, G. A., & Loughhead, T. M. (2006). Team captains' perceptions of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(1), 60-78.
- Gomes, A.R. (2001a). *Questionário de Avaliação da Intervenção Psicológica: Atletas (QAIP-A)*. Manuscrito não publicado. Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho.
- Gomes, A.R. (2001b). *Questionário de Avaliação da Intervenção Psicológica: Treinadores (QAIP-T)*. Manuscrito não publicado. Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho.
- Gomes, A. R. (2010). *Promoção de experiências positivas em crianças e jovens: Programa de competências de vida*. Associação High Play.
- Gomes, A. R. (2020). Coaching efficacy: The leadership efficacy model. In R. Resende & A. R. Gomes (Eds.), *Coaching for human development and performance in sports* (pp. 43-72). Springer.
- Gomes, A. R. (2021). *Observação de Comportamentos Desportivos: Treino e Competição (OCD-TC)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (2007). Avaliação psicológica de atletas em contextos de formação desportiva: Desenvolvimento de um guião de entrevista para crianças e jovens. In J. F. Cruz, J. M. Silvério, A. R. Gomes, & C. Duarte (Eds.), *Actas da conferência internacional de psicologia do desporto e exercício* (pp. 82-99). Universidade do Minho.
- Gould, D., & Carson, S. (2008): Life skills development through sport: current status and future directions. *International review of sport and exercise psychology*, 1(1), 58-78. <http://doi.org/10.1080/17509840701834573>
- Hidrus, A. B., Kueh, Y. C., & Kuan, G. (2016). Measuring coping skills among athletes using ACSI-28: A brief guideline for coaches. *Coaching Journal*, 2(7), 31–36.
- Loughhead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29, 142–158.
- Nery, M., Neto, C., Rosado, A., & Smith, P. K. (2019). Bullying in youth sport training: A nationwide exploratory and descriptive research in Portugal. *European Journal of Developmental Psychology*, 16(4), 447–463. <https://doi.org/10.1080/17405629.2018.1447459>

- Oliveira, C. (2023, February 25). *A importância de um psicólogo no futebol de formação desportiva*. Escola Competências de Vida. <https://www.e-cv.pt/2023/02/25/a-importancia-de-um-psicologo-no-futebol-de-formacao-desportiva/>
- Regulamento n.º 107-A/2016 da Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2016). Diário da República, II série, n.º 20. <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/107-a-2016-73357891>
- Silveira, J. P. (2020). *Boavista*. Zerozero. <https://www.zerozero.pt/text.php?id=5211>
- Smith, R. E., Schutz, R. W., Smoll, F. L., & Ptacek, J. T. (1995). Development and validation of a multidimensional measure of sport-specific psychological skills: The Athletic Coping Skills Inventory-28. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(4), 379-398. <https://doi.org/10.1123/jsep.17.4.379>