

**IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES DE *STRESS* EM ATLETAS  
DE ALTA COMPETIÇÃO- Um estudo exploratório em Portugal**

Sara Alvarez Raposo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Prof. Doutora Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora Associada,  
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional  
ISCTE Business School

Outubro de 2018

## **AGRADECIMENTOS**

Antes de mais, quero agradecer a todas as pessoas que tornaram este estudo possível.

Aos meus Pais, por tornarem possível a realização deste mestrado e pela paciência, companhia e apoio incondicional.

A toda a minha Família, pela força transmitida desde o início. Em especial à minha Avó, pelo carinho eterno, e à minha Tia Nica pela motivação e interesse imprescindíveis.

À Prof. Doutora Sílvia Costa Agostinho da Silva, pela sua sempre disponibilidade, atenção, paciência e competência.

Às minhas amigas, em especial à Teresa, um enorme agradecimento pelo apoio e pelos desabafos, nos bons e maus momentos, e por acreditarem sempre em mim.

Aos colegas de mestrado e principalmente aos colegas de trabalho, pelo enorme apoio e incentivo, com quem pude contar ao longo deste (s) ano (s).

Um final agradecimento à minha mãe, por tudo.

A todos, o mais sincero obrigado e reconhecimento.

## RESUMO

A par da rápida evolução e da crescente visibilidade e relevância do desporto de alta competição, a experiência de stress e ansiedade na competição tem vindo a tornar-se um problema cada vez mais frequente e preocupante.

O presente estudo pretende identificar fatores de *stress*, experienciados por atletas de alta competição, procurando diferenciá-los entre exigências e/ou recursos. Para tal, foram tidas em consideração teorias sobre *stress* bem como diversos estudos qualitativos sobre as causas de *stress* em contextos desportivos, tendo por base os pressupostos e características (exigências e recursos) do Modelo JD-R (Schaufeli & Bakker, 2004) e a Classificação Taxonómica dos *Stressors* Organizacionais (Arnold & Flecher, 2012b).

No estudo participaram 12 atletas de futebol de alta competição (6 da Seleção Nacional Sub-21 Masculina e 6 jogadores da Seleção Nacional A de Futebol Feminino). Todas as entrevistas foram realizadas na Cidade do Futebol, em contextos de estágio de preparação para competição.

De um modo geral, os resultados vão de encontro aos apresentados na Classificação Taxonómica de Arnold e Fletcher (2012b), na medida em que os atletas mencionaram fatores de *stress* idênticos: *feedback*, espectadores, media, apoio/relação/clima de equipa, apoio da equipa técnica, objetivos/resultados de equipa, tipo de competição, condições/equipamentos, estrutura do treino, convocatória, lesões e alimentação. Para além destes, surgiram novas categorias não incluídas na referida Taxonomia, tais como: adversários, árbitros, adaptação, desempenho, experiência, concentração/foco, responsabilidade, relação/apoio familiar e confiança.

Os resultados desta investigação, mostram também que certos fatores de *stress* são experienciados de modo diferente pelos atletas do sexo feminino e masculino.

**PALAVRAS-CHAVE:** Fatores de *Stress*, Exigências, Recursos, Modelo JD-R, Classificação Taxonómica dos *Stressors* Organizacionais.

**JEL CLASSIFICATION:** I12, Y4.

## ABSTRACT

Along with the rapid evolution and increasing visibility and relevance of high-end sport, the experience of stress and anxiety in competition has become an ever more frequent and worrying problem.

The present study intends to identify stress factors experienced by high competition athletes, trying to differentiate them between demands and / or resources. To that end, stress theories as well as several qualitative studies on the causes of stress in sports contexts have been considered, based on the assumptions and characteristics (requirements and resources) of the JD-R Model (Schaufeli & Bakker, 2004) and Taxonomic Classification of Organizational Stressors (Arnold & Flecher, 2012b).

The study involved 12 high-level soccer athletes (6 from the National Under-21 Men's Team and 6 players from the National Women's A-Team). All the interviews were held in the City of Football, in the context of a stage of preparation for competition.

Overall, the results of the present research are in line with those presented in the Arnold and Fletcher Taxonomy Classification (2012b), as athletes mentioned equal stressors: feedback, spectators, media, team support / relation / climate, technical team support, team goals / results, type of competition, conditions / equipment, training structure, summoning, injury and feeding. In addition to these, new categories not presented in the referred Taxonomy have appeared, such as opponents, referees, adaptation, performance, experience, concentration / focus, responsibility, family support and trust.

The results of this research also display that certain stressors are experienced differently by female and male athletes.

**KEY WORDS:** Stressors, Demands, Resources, Job Demands-Resources Model, Taxonomy Classification of the Organizational Stressors.

**JEL CLASSIFICATION:** I12, Y4.

## ÍNDICE GERAL

|  |           |
|--|-----------|
| AGRADECIMENTOS .....   | II        |
| RESUMO.....  | III       |
| ABSTRACT .....   | IV        |
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>REVISÃO DA LITERATURA.....</b>  | <b>4</b>  |
| <i>STRESS</i> E ALTA COMPETIÇÃO.....   | 10        |
| FATORES DE <i>STRESS</i> NO CONTEXTO DESPORTIVO .....                          | 14        |
| <b>MÉTODO .....</b>  | <b>18</b> |
| PARTICIPANTES .....  | 18        |
| ENTREVISTAS.....   | 19        |
| PROCEDIMENTO.....  | 20        |
| <i>Recolha de dados</i> .....  | 20        |
| <i>Análise de dados</i> .....  | 21        |
| <b>RESULTADOS .....</b>  | <b>23</b> |
| TREINADOR.....   | 24        |
| INFLUÊNCIAS EXTERNAS.....  | 25        |
| EQUIPA.....  | 27        |
| TREINO/COMPETIÇÕES.....  | 28        |
| QUESTÕES PESSOAIS E DE CARREIRA.....   | 29        |
| <b>DISCUSSÃO E CONCLUSÃO .....</b>   | <b>32</b> |
| LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS.....                           | 37        |
| IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS.....   | 38        |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>39</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>47</b> |
| ANEXO 1. GUIÃO DE ENTREVISTA .....   | 47        |
| ANEXO 2. LISTA DE EXIGÊNCIAS E RECURSOS DE SCHAUFELI E TARIS (p.64, 2014)..... | 52        |

## INTRODUÇÃO

A constante evolução do sector desportivo, a par do crescente interesse pelo mesmo, deu origem a inúmeras investigações e debates em torno do fenómeno desportivo. Simultaneamente, o incremento das transformações ambientais, sociais e económicas leva a que as organizações repensem os seus processos de gestão, procurando a adoção de formas organizacionais mais adaptadas e ajustadas ao contexto em que estão inseridas. As grandes organizações desportivas apresentam, hoje em dia, uma cultura muito particular. No entanto, a cultura destas organizações não se afigura obrigatoriamente homogénea, na medida em que os agentes desportivos (i.e., atletas, treinadores, gestores desportivos...) que as definem e constituem, dispõem muitas vezes de diferentes interesses, perspetivas e motivações. Para além do mais, considerando que a atividade desportiva é capaz de criar elevados níveis de *stress* e ansiedade em muitos atletas, quer seja ao nível do desporto de iniciação ou de alta competição, por se tratar de uma área de realização pessoal e profissional ou por implicar um nível elevado de avaliação social das diversas competências do atleta, não surpreende, por isso, que o contexto desportivo crie, por si só, um laboratório para o estudo do *stress* e ansiedade.

Assim, ao lado da crescente e rápida evolução do desporto, a experiência de *stress* e ansiedade na competição, tem vindo cada vez mais a constituir um problema constante, para todos os que se encontram envolvidos no ambiente desportivo e de alta competição. O *stress*, tem vindo a tornar-se um tópico altamente relevante, associado sobretudo ao desempenho dos atletas de alta competição, que são constantemente submetidos às inúmeras exigências dos contextos competitivos (Hanton, Neil, & Mellalieu, 2008).

O rendimento ou desempenho ideal têm, muitas vezes, como principal obstáculo a incapacidade ou dificuldade do atleta para lidar e enfrentar eficazmente o *stress* competitivo e organizacional. Tal dificuldade poderá justificar, na maioria das vezes, a preocupante disparidade que se conhece entre as magníficas *performances* apresentadas durante os treinos, face aos desastrosos desempenhos que caracterizam muitos jogos e competições de elevada importância. Não só se verificam estas diferenças de *performance*, como também é conhecida a “inexplicável” quebra ou aumento de rendimento entre a participação de um atleta no seu clube face à representação na Seleção Nacional, ou vice-versa.

Assim, vários são os fatores que podem, de alguma maneira, criar *stress* e/ou ansiedade, afetando o desempenho desportivo. A capacidade do atleta, em lidar com situações causadoras de *stress* poderá estar, em parte, relacionada com a capacidade destes em conseguirem controlar as suas emoções, melhorando a sua compreensão destas e, conseqüentemente, o seu desempenho desportivo. Desta maneira, a sua preparação psicológica torna-se tão ou mais importante do que a preparação física, procurando-se promover o desenvolvimento do atleta e a criação de excelentes condições, físicas e emocionais, para obtenção de uma ótima *performance*. Neste sentido, torna-se também essencial conseguir desenvolver “mecanismos” capazes de enfrentar adequadamente o *stress*, através da análise e identificação das suas principais causas, sejam elas do foro organizacional ou competitivo, visando que este não influencie negativamente o desempenho desportivo, mas procurando que este seja aproveitado como um contributo positivo.

O famoso Modelo das Exigências e Recursos do Trabalho (Job Demands-Resources Model) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), sugere que qualquer tipo de exigências e de recursos do trabalho poderão ser pertinentes para o desenvolvimento dos processos de motivação e de *stress* ocupacional. Não obstante o atual reconhecimento do Modelo JD-R, como sendo um dos principais modelos de *stress* e de saúde ocupacional no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017), importa salientar que não encontramos outros estudos acerca do *stress*, em contextos de alta competição, que se baseassem neste Modelo. No entanto, de acordo com Schaufeli e Taris (2014), o Modelo apresenta uma enorme flexibilidade, permitindo que este possa ser adaptado a uma enorme variedade de configurações de trabalho, podendo ser utilizado e aplicado a qualquer contexto. Assim, como forma de adaptar o Modelo JD-R ao contexto desportivo, considerámos, por um lado, o termo “exigências do trabalho” como sinónimo de causas de *stress* (*stressors*), ou seja, todos os fatores que causam *stress* ao atleta e que por esse motivo podem afetar e condicionar o seu desempenho e, por outro, o termo “recursos de trabalho” como sinónimo dos fatores facilitadores/potenciadores do processo de motivação e desempenho mas também como possíveis atenuantes dos efeitos negativos das exigências.

Embora a influência das exigências no rendimento desportivo dos atletas esteja, de uma forma geral, amplamente demonstrada, apenas algumas investigações em Portugal recorreram a uma metodologia qualitativa (Dias, Cruz & Fonseca, 2009). No entanto, tais métodos de investigação têm vindo a ganhar maior relevância no domínio da

psicologia do desporto, considerando que possibilitam obter uma perspetiva mais detalhada e minuciosa das emoções e cognições dos atletas, comparativamente com os métodos quantitativos (Edwards, Kingston, Hardy & Gould, 2002). Assim, o presente estudo irá de encontro a tais observações, ao utilizar a metodologia de investigação qualitativa.

De forma geral, o presente trabalho tem por base três grandes objetivos. Em primeiro lugar e como objetivo geral, pretende contribuir para a investigação teórica na área do *stress* no desporto, tentando obter uma compreensão mais ampla e profunda acerca das causas de *stress* inerentes ao futebol de alta competição, face ainda à escassez de estudos apresentados sobre este tópico em Portugal. Em segundo lugar, mais especificamente, procura utilizar um Modelo Teórico de *Stress* e Análise Organizacional, devidamente integrado e estabelecido na literatura (Modelo JD-R), como base para a identificação das causas de *stress*, no contexto desportivo de alta competição. E em terceiro, também como objetivo mais específico, pretende identificar os diversos fatores de *stress*, mencionados por atletas de alta competição, utilizando como base o Modelo JD-R (Schaufeli & Taris, 2014) e as categorias presentes na Classificação Taxonómica de Arnold e Fletcher (2012b). Ou seja, procuramos através da articulação do Modelo e da Taxonomia, tendo por base os resultados apurados nas entrevistas, perceber quais são os fatores (exigências) que causam *stress* ao atleta, podendo prejudicar o seu desempenho, e, por outro lado, quais os “recursos” que facilitam e potenciam o seu desempenho, ajudando o atleta a lidar com situações de *stress*.



## REVISÃO DA LITERATURA

Os inúmeros desenvolvimentos políticos, económicos, tecnológicos e sociais dos últimos anos, demonstraram efeitos desmedidos na vida das pessoas, dentro e fora do seu ambiente de trabalho (Bliese., Edwards & Sonnentag, 2017). Tais desenvolvimentos, despertaram e alarmaram para o constante *stress* vivido nos locais de trabalho e, principalmente, para as potenciais consequências que daí advinham. Atendendo às inúmeras exigências do mundo organizacional, consequentes de tal crescimento exponencial, surgiu a necessidade de se criar uma raiz, teórica e empírica, sobre a qual a pesquisa do *stress* relacionado com o trabalho, cresceu e se desenvolveu ao longo do último século (Bliese, *et al.*, 2017).

Ao procurar resumir a teoria e a pesquisa empírica sobre *stress*, um dos principais desafios prende-se com as mais variadas interpretações dos conceitos-chave. As múltiplas investigações sobre os diversos fatores associados ao *stress* foram sustentadas por inúmeras definições, podendo o *stress* referir-se à relação entre um indivíduo e uma dada situação, à reação de um indivíduo a determinado contexto, à reação de um indivíduo aos *stressors* do próprio ambiente ou, entre outras, a um estímulo ambiental ou à resposta de um indivíduo ao ambiente que o rodeia (e.g., Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, 2006; Hobfoll, 1989; Jex, Beehr & Roberts, 1992; McGrath, 1970).

Não obstante as inúmeras definições de *stress*, diversas pesquisas apresentam e diferenciam os termos: *stressors* (condições e eventos que causam reações subsequentes), perceção de *stress* (perceção e avaliação dos *stressors*) e resultados (resultados psicológicos, fisiológicos e comportamentais, resultantes das respostas e constante interação de um indivíduo a diversas situações de *stress*) (Bliese *et al.*, 2017).

Intrínseca a estes aspetos está a teoria acerca do *stress* psicológico, que se verificou predominante nos primordiais estudos de *stress*. Um dos modelos teóricos mais influentes, na área do *stress* psicológico, é o Modelo Transacional apresentado por Lazarus (1966), posteriormente desenvolvido por Lazarus e Folkman (1984).

De acordo com a Perspetiva Transacional, o *stress* é visto como um processo que inclui *stressors* e *strains*, acrescentando uma nova dimensão a outras teorias anteriores – a relação entre o indivíduo e as circunstâncias envolventes. Lazarus e Folkman (1984) destacaram também a importância da avaliação cognitiva no processo de *stress*, afirmando que os efeitos dos potenciais *stressors* sobre o bem-estar, são amplamente determinados pela forma como são avaliados cognitivamente pelos indivíduos.

A importância central da avaliação cognitiva, no processo de *stress*, foi aparente desde cedo em alguns trabalhos teóricos. Um bom exemplo é a “Theory of Role Stress” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964, citados por Bliese *et al.*, 2017), que analisa a forma como as características do trabalho, (conflito, ambiguidade, sobrecarga de funções, entre outras) são percebidas e avaliadas pelos indivíduos como *stressors*, originando diversos sintomas afetivos e fisiológicos, e consequentes respostas.

A Teoria da Conservação de Recursos (COR-Conservation of Resources), proposta por Hobfoll (1989, citado por Bliese *et al.*, 2017), vem também sublinhar a importância central da avaliação cognitiva, que estipula que o processo de *stress* ocorre quando os recursos que o indivíduo avalia e considera valiosos são ameaçados, reduzidos ou quando se tornam inexistentes. Assim, esta teoria de *stress* estipula que os indivíduos se esforçam para manter, preservar e criar os seus próprios recursos, e que o que lhes causa *stress* é a avaliação e percepção da perda potencial ou real de tais recursos.

Para além das teorias acerca do *stress* psicológico, outra marcante área de estudo, inerente ao conceito de *stress*, é a do *stress* organizacional. O *stress* organizacional foi definido como o “*stress* psicológico social relacionado com o trabalho, decorrente da percepção do indivíduo sobre as exigências ambientais que excediam os seus próprios recursos” (Shirom, 1982). De acordo com a conceptualização transaccional, de Lazarus e Folkman (1984), o *stress* organizacional não existe apenas devido ao ambiente de trabalho ou às características do próprio indivíduo, mas, em concreto, é a avaliação cognitiva do indivíduo perante a situação e as exigências do contexto e ambiente de trabalho, que é central para o processo de *stress* organizacional.

Assim, estamos perante duas áreas de destaque, a do *stress* psicológico e a do *stress* organizacional, inerentes ao conceito base deste estudo: o *stress*. Diante de tais teorias, o processo de *stress* pode ser encarado como resultante da interação entre os estímulos ambientais e as respostas cognitivas individuais, tendendo a ocorrer quando o indivíduo avalia as exigências externas como excedendo as suas próprias capacidades e recursos para lidar com tais exigências.

Desta forma, apresenta especial relevância o processo da avaliação cognitiva e resposta de cada indivíduo a situações potencialmente *stressantes*, mas, também, a capacidade que o indivíduo tem para gerir e equilibrar as diversas exigências e recursos, com que se depara no seu dia-a-dia profissional.

### **Modelo das Exigências e Recursos (Job Demands-Resources Model)**

O Modelo Job Demands-Resources (JD-R), desenvolvido por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001), estipula que qualquer tipo de exigências e de recursos do trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de processos de motivação e de *stress* ocupacional. A primeira versão completa do modelo JD-R foi publicada no *Journal of Applied Psychology* (Demerouti *et al.*, 2001), e desde então o modelo tem sido aplicado em inúmeras organizações e inspirado centenas de outros estudos. Atualmente, é reconhecido como um dos principais modelos de *stress* no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017).

O conceito de “exigências do trabalho” (*Job Demands*) diz respeito aos “aspectos físicos, psicológicos, sociais e/ou organizacionais do trabalho, que exigem esforço físico e/ou psicológico e que podem desta forma, estar associados a certos custos fisiológicos e /ou psicológicos” (Demerouti *et al.*, 2001; Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014). Este conceito aparece desde cedo associado ao termo *stress*, na medida em que tais exigências se podem traduzir em (causas de) *stress*, quando os indivíduos necessitam de despende um nível de esforço muito elevado, do qual não conseguem recuperar adequadamente (Meijman & Mulder, 1998). Alguns exemplos destas exigências de trabalho são: exigências emocionais, elevada responsabilidade, fracas remunerações, elevada pressão de trabalho, más condições de trabalho, carga horária elevada, exigência física, riscos e lesões de trabalho e ambiguidade de tarefas (ver anexo 2). Os “recursos de trabalho” (*Job Resources*), em contrapartida, referem-se aos “aspectos físicos, psicológicos, sociais e/ou organizacionais do trabalho que facilitam o alcance dos objetivos de trabalho, reduzem as exigências do trabalho e os custos psicológicos associados, e/ou estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal” (Bakker & Demerouti, 2007; Demeroutii *et al.*, 2001; Schaufeli & Taris, 2014). Exemplos de recursos de trabalho são: autonomia, liderança, clima social, apoio dos colegas e do chefe, variedade de tarefas, coesão de equipa, confiança no chefe, progressão na carreira e *feedback* (ver anexo 2).

Tal como outros modelos de *stress*, o JD-R assume diversos pressupostos que ao longo dos anos foram moldando e caracterizando a sua teoria.

Um dos pressupostos do modelo, descreve que a saúde e o bem-estar dos trabalhadores advêm de um equilíbrio entre características positivas (recursos) e negativas (exigências) do trabalho (Schaufeli & Taris, 2014), assumindo que todas as

profissões têm os seus próprios fatores específicos, associados com os processos de motivação e de *stress* (Demerouti & Bakker, 2011). Assim, o Modelo (ver figura 1) descreve paralelamente a existência de dois processos psicológicos distintos, que ocorrem simultaneamente em todos os ambientes profissionais: um processo de diminuição da saúde e bem-estar e um processo motivacional (Schaufeli & Bakker, 2004). Por um lado, apresenta um processo de diminuição da saúde e bem-estar, no qual a presença de elevadas exigências de trabalho, quer sejam de carácter profissional, ambiental ou relacional, podem esgotar física, psicológica e emocionalmente os indivíduos, podendo, desta forma, conduzir à síndrome de *Burnout* e, conseqüentemente, potenciar desempenhos negativos e originar problemas de saúde. Para além da presença de elevadas exigências de trabalho, a existência de reduzidos recursos de trabalho pode também influenciar todo o processo, potenciando efeitos de tensão no trabalhador. Por outro lado, descreve a existência de um processo motivacional no qual os recursos disponíveis no trabalho promovem uma maior motivação, podendo levar ao *Engagement* e, conseqüentemente, a melhores resultados de trabalho e a um desempenho superior.

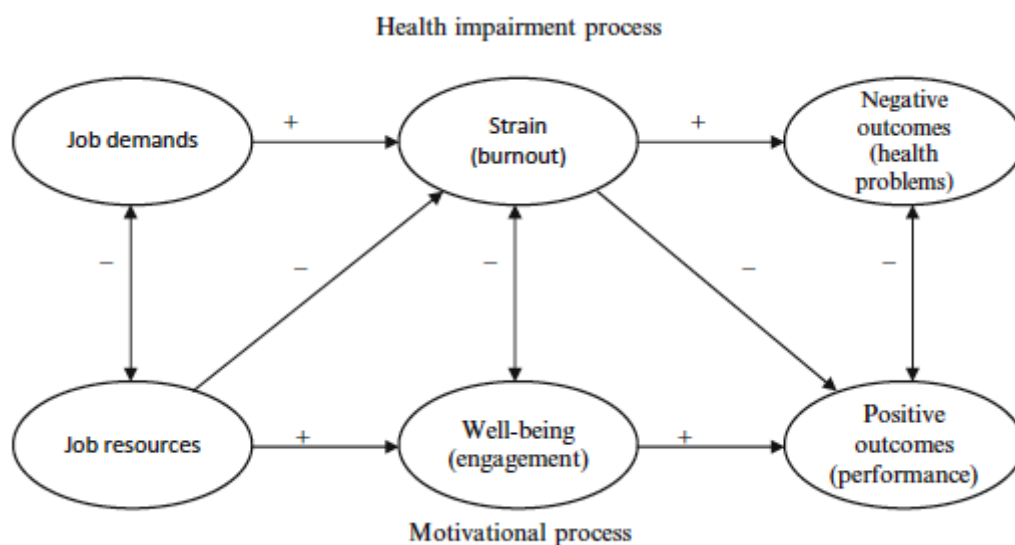


Fig. 1: The revised Job Demands-Resources Model (JD-R) (Schaufeli and Bakker, 2004)

Os conceitos de *Burnout* e *Engagement* surgem no modelo como dois estados psicológicos distintos que poderão originar diversos resultados organizacionais (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). O termo *Burnout* aparece sempre associado a conseqüências negativas, resultantes de estados e situações de elevado *stress*

(Bakker *et al.*, 2004), enquanto o *Engagement*, pelo contrário, surge associado ao bem-estar e à saúde dos indivíduos, podendo originar resultados organizacionais positivos, designadamente no que diz respeito ao aumento do desempenho (Bakker & Demerouti, 2007) .

Em linha com o exposto, as exigências e os recursos do trabalho, relevantes para os processos motivacionais e de *stress*, serão diferentes nos diversos contextos laborais, dependendo das características específicas das diferentes organizações, funções ou profissões dos indivíduos (Bakker & Demerouti, 2016)

Outro pressuposto fundamental, constituinte da teoria do JD-R, descreve que todas as características do trabalho podem ser classificadas em duas categorias, exigências ou recursos de trabalho (Bakker & Demerouti, 2016). Embora estes sejam conceitos distintos, nem sempre estão completamente dissociados. Outra premissa elementar, evidente na teoria do modelo, é a de que os recursos existentes no contexto de trabalho podem amenizar o impacto das exigências (Bakker *et al.*, 2005). Tal ideal, teve por base outros modelos influentes de *stress* no trabalho, como o Modelo “*Job Demands Control*” (Karasek & Theorell, 1979), que sugere que o grau de controlo que o trabalhador exerce sobre a execução das tarefas que lhe estão atribuídas diminui o impacto das exigências do seu trabalho, ou, o *Effort-Reward Imbalance Model*, de Siegrist (1996), que defende que as recompensas oferecidas aos trabalhadores podem minimizar os efeitos negativos derivados do esforço dedicado ao trabalho.

Estes modelos diferem do Modelo JD-R original na medida em que apenas incluem um número limitado de exigências e recursos como preditores de *stress* no trabalho. Assim, o Modelo JD-R surge também o objetivo de ultrapassar as limitações dos modelos anteriores, permitindo um enquadramento e expansão dos mesmos, na medida em que não se restringe a exigências ou recursos de trabalho específicos, assumindo que qualquer exigência e recurso podem afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Assim, o ideal do modelo JD-R é muito mais amplo que o de outros modelos, ao incluir potencialmente todas as exigências e recursos do trabalho (Schaufeli & Taris, 2014).

Em linha com o supra exposto, a relação entre as exigências e os recursos do trabalho, assume uma vez mais particular importância. A teoria assente no Modelo JD-R, reflete que os recursos do trabalho influenciam especificamente a motivação quando as exigências de trabalho são altas, i.e., a interação entre as exigências e os recursos do

trabalho é particularmente importante quando as exigências são elevadas, altura na qual os recursos assumem especial relevância (Bakker & Demerouti, 2016).

Os pressupostos teóricos do Modelo JD-R têm sido comprovados não só por estudos transversais, mas também por estudos longitudinais (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Schaufeli, Bakker & Van der Heijden, 2009). Uma importante evolução do JD-R original é a inclusão de recursos pessoais (otimismo, autoeficácia, confiança...) no modelo, postulando que estes podem desempenhar um papel semelhante aos recursos existentes no trabalho. De acordo com Bakker e Demerouti (2016), os recursos pessoais são vistos como “as autoavaliações positivas que o indivíduo possui em relação ao seu trabalho e que, de entre outras, predizem a definição de objetivos, motivação, desempenho e satisfação no trabalho”. É notório que, de entre outros fatores (recursos), as boas condições de trabalho, a possibilidade de evolução na carreira e o bom ambiente interpessoal e organizacional são fatores propícios de facilitar e proporcionar a motivação dos funcionários e reduzir o *stress*. No entanto, não é possível assumir que, nos casos em que essas condições favoráveis de trabalho não se verifiquem, os funcionários vão certamente passar por processos de desmotivação e *stress*, assumindo assim o papel dos indivíduos especial importância na forma como agem e lidam com tais condições e fatores.

A Teoria do JD-R evolui assim, ao inserir novos conceitos que incluem o papel e comportamento do indivíduo na transformação dos seus recursos e exigências, sob a forma de *job crafting* e *self-undermining*. Tims, Bakker e Derks (2012), definem *Job Crafting* como “as mudanças físicas (alteração da forma e conteúdo do trabalho, diversificação das tarefas de trabalho...) e cognitivas (atribuição de significado ao trabalho, forma como se vê o próprio trabalho...) que os funcionários fazem nas suas exigências e recursos do trabalho, podendo assim otimizar o seu ambiente de trabalho e permanecer motivados”. Numa tentativa de integrar o *job crafting* à teoria de JD-R, Tims *et al.* (2013) levantaram a hipótese de que o *job crafting* predizia futuras exigências e recursos de trabalho e que, indiretamente, teria um impacto positivo no *engagement* e na motivação.

Posteriormente, foi também sugerido um outro processo, embora com efeitos opostos aos dos *Job Crafting*. Bakker e Costa (2014) propõem o termo “*Self-undermining*” como sendo um comportamento do próprio indivíduo que cria obstáculos e desgasta o indivíduo e que, conseqüentemente pode prejudicar o seu desempenho. Bakker e Wang (2016) mostraram que o *self-undermining* estava positivamente

relacionado com a pressão no trabalho e com as elevadas exigências emocionais, promovendo níveis superiores de tensão e *stress* no trabalho, podendo prejudicar o desempenho.

Ao longo dos últimos 16 anos, a teoria do Modelo JD-R foi evoluindo, desenvolvendo novas premissas e integrando conceitos distintos, a partir de um modelo relativamente simples que apenas incluía, na sua íntegra, proposições específicas acerca das interações entre as exigências e recursos do trabalho e descrevia dois processos únicos: um processo de diminuição da saúde e bem-estar e um processo de motivação. Hoje, o modelo inclui o papel e comportamento do indivíduo na transformação dos seus recursos e exigências, podendo originar e promover níveis elevados de *stress*/tensão ou de motivação, e que, objetivamente, poderá ter impacto no seu desempenho.

Em jeito de conclusão, a teoria do JD-R descreve que as exigências do trabalho podem originar sintomas de *stress* organizacional enquanto, de outro modo, os recursos do trabalho podem ajudar a melhorar os processos de motivação, permitindo amenizar os efeitos das exigências do trabalho no processo de *stress*. Mais do que isso, os recursos de trabalho adquirem exponencial importância, tornando-se particularmente úteis, em situações que se verifique a presença de elevadas exigências de trabalho.

Para além das considerações anteriores, importa também destacar que o modelo prediz que as exigências e os recursos do trabalho interagem entre si e preveem diversos resultados organizacionais, sendo que cada ocupação tem os seus próprios fatores de risco específicos. Assim, o JD-R constitui um modelo abrangente que poderá ser aplicado a diversos contextos ocupacionais, nomeadamente ao contexto desportivo, independentemente das exigências e recursos que lhe estão especificamente associados.

### ***Stress* e Alta Competição**

Considerando as teorias de *stress* descritas anteriormente, e tendo por base o Modelo JD-R, damos rumo ao ponto de partida de presente investigação. Procurámos, por um lado, apresentar as diversas causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição, já apresentadas na literatura, e por outro lado, a integração de tais causas de *stress* com as exigências e recursos (do JD-R), numa estrutura única, que pudesse ser enquadrada em estudos do *stress* em contextos desportivos.

Num contexto de alta competição, em que o nível de exigência é cada vez maior, os atletas estão constantemente expostos a inúmeras experiências potencialmente

*stressantes*. De tal forma, que o conceito de *stress* está intrinsecamente ligado a esta realidade de alto rendimento.

Uma das áreas mais estudadas nos últimos anos, integrada no campo da psicologia do desporto, é a área do *stress* e da ansiedade de competição. Esta predominância, poderá ser explicada pela natureza *stressante* do desporto de alta competição e pelas exigências associadas aos ambientes e contextos competitivos que envolvem os diversos atletas.

O desporto de alta competição, pela sua própria natureza, características e objetivos tem já o potencial de poder gerar elevados níveis de *stress* e ansiedade. Se para alguns atletas a competição constitui uma atividade de prazer, especialmente desafiadora, para outros, pode significar estar perante uma situação ameaçadora e muitas vezes adversa (Barbosa & Cruz, 1997). De facto, ao analisar o desfecho de uma competição, procura-se por vezes perceber as razões pelas quais um determinado atleta conseguiu alcançar altos níveis de rendimento, enquanto outros não foram capazes de assumir padrões tão positivos de desempenho (Gomes & Cruz, 2001).

Os efeitos do *stress* e da ansiedade, na alta competição desportiva, evidenciam as dificuldades por parte de muitos atletas em lidarem de forma positiva com as exigências desportivas, podendo originar efeitos negativos no seu rendimento desportivo (Fletcher, Hanton & Mellalieu, 2006). De acordo com Hanton, Neil e Mellalieu (2008), a identificação das exigências organizacionais e competitivas é tarefa crucial na avaliação do *stress* de competição, pois fornece informações indispensáveis sobre os diversos fatores que provocam respostas nos atletas e que, conseqüentemente, poderão influenciar o seu desempenho. Neste sentido, uma integrante central dos programas de preparação competitiva deve incluir não só a habitual preparação técnica / tática, mas também alguma forma de gestão do *stress*, focada na procura e conquista de um estado mental ótimo (Hanton, Thomas & Mellalieu, 2009).

A gestão do *stress*, na área do *stress* e ansiedade de competição, tem sido dificultada por falta de consistência e, em certos casos, por falta de compreensão dos termos centrais, adotados na literatura em geral (Hanton, Thomas & Mellalieu, 2009).

Os primeiros estudos, na área do *stress* competitivo, ajudaram a definir e conhecer alguns dos *stressors* vivenciados pelos atletas e a natureza das suas respostas a tais exigências (Gould, Jackson, & Finch, 1993). Embora esses estudos tenham ajudado na compreensão do *stress* no desporto, não conseguiram distinguir entre as origens específicas das exigências (Fletcher & Hanton, 2003; Woodman & Hardy, 2001), nem



entre os antecedentes situacionais e as próprias reações dos atletas (Fletcher, Hanton, & Mellalieu, 2006; Hanton, Fletcher, & Coughlan, 2005).

De acordo com Fletcher, Hanton e Mellalieu (2006), o conceito de *stress* no desporto implica, desde logo, a relação dinâmica entre um indivíduo e a organização desportiva na qual este está inserido. Nas diversas pesquisas sobre *stress* no desporto, foi dada inicialmente especial relevância ao efeito do *stress* competitivo sobre o desempenho desportivo. No entanto, mais recentemente, o estudo do *stress* organizacional foi também introduzido como uma área inovadora de pesquisa, entre atletas de alta competição (Fletcher *et al*, 2006).

A dinâmica organizacional surgiu, desde cedo, como uma das forças mais integrantes e potencialmente prejudiciais no desporto contemporâneo (Acosta Hernández, 2002). Diversas investigações, têm-se focado prioritariamente no *stress* em contextos organizacionais, destacando o *stress* organizacional como uma questão de extrema importância numa enorme diversidade de desportos.

No contexto da literatura da psicologia do desporto, os primeiros autores que analisaram e estudaram o *stress* organizacional procuraram definir e delimitar o conteúdo de investigação. O estudo de caso de Woodman e Hardy (2001) foi o primeiro a investigar e analisar o *stress* organizacional numa organização desportiva. Até então, todas as pesquisas acerca do *stress* organizacional tinham sido conduzidas predominantemente noutras áreas profissionais, como o caso da gestão, medicina ou educação (Woodman & Hardy, 2001). Os autores, criaram um quadro teórico acerca do *stress* organizacional no desporto, enfatizando a importância da interação entre um indivíduo e a sua organização desportiva, definindo o *stress* organizacional como " a interação entre um indivíduo e a organização desportiva em que se insere".

Perante a importância dada à interação entre o indivíduo e a organização, na definição do conceito de *stress*, é também fundamental reconhecer a dinâmica do significado transacional e relacional (Fletcher *et al*, 2006).

Inerente a teorias contemporâneas de *stress*, está a perspectiva de que os atletas encontram diversas exigências de diferente cariz que forçam os seus recursos, sendo a sua perceção e capacidade, para lidar com esta imposição, o que forma o processo de *stress* (Hanton *et al*, 2009).

Fletcher, Hanton e Wagstaff (2012), demonstraram que diversos problemas organizacionais, consequentes de uma fraca gestão, poderiam também contribuir para o despertar de efeitos negativos, incluindo o fraco desempenho dos atletas, síndrome de

excesso de treino, *Burnout* e saúde psicológica disfuncional, sendo que, em muitos casos, tais efeitos são consequentes de uma única palavra: *Stress*.

Assim, para além de se focarem nos aspetos específicos da interação entre o individuo e o contexto, as definições de *stress* organizacional devem procurar enquadrar a essência do processo geral e das trocas constantes, presentes na relação entre o individuo e o contexto e, avaliar a capacidade deste em lidar com as exigências do ambiente em que se insere.

Tendo em consideração as anteriores reflexões, o conceito de “*stress* organizacional” foi conceptualmente definido como “uma transação contínua entre um individuo e as exigências ambientais associadas principalmente e diretamente com a organização dentro da qual o individuo está inserido” (Arnold & Fletcher, 2012a; Arnold, Fletcher e Daniels, 2013; Didymus & Fletcher, 2012; Fletcher *et al.*, 2006, p. 329; Fletcher, Hanton, Mellalieu, & Neil, 2012a; Fletcher, Hanton & Wagstaff, 2012; Hanton, Fletcher & Coughlan, 2005; Rumbold, Fletcher & Daniels, 2012), destacando, desde logo, as exigências relacionadas com a organização desportiva como uma componente fundamental do processo de *stress* no desporto.

Torna-se evidente que o *stress* é uma constituinte inevitável da participação no desporto de alta competição, sendo possível afirmar que o *stress* organizacional pode indubitavelmente apresentar alguma distração ou reação, por vezes indesejada, nos atletas. Mas, se por um lado a experiência de *stress*, vivenciada pelos atletas de alta competição, é praticamente inevitável, por outro, não é claro que as consequências que daí advém sejam obrigatoriamente negativas. Embora diversas evidências sugiram que as diversas categorias de *stressors* podem condicionar o desempenho desportivo, seria quase negligente assumir que tais causas de *stress* são sempre prejudiciais ao desempenho.

Como Woodman e Hardy (2001) afirmaram, vivenciar situações de *stress* não têm inevitavelmente um efeito prejudicial sobre o desempenho, por outro lado, pode ser facilmente tolerado ou até mesmo benéfico para o desempenho desportivo.

Considerando assim, o enorme impacto que o ambiente de alta competição pode ter nos atletas, não é surpreendente que existam inúmeros estudos e artigos na área do *stress* competitivo e organizacional. Tais estudos, focam-se genericamente nos *stressors* vivenciados pelos atletas, sob o título de “causas de *stress*”, ou nas respostas e reações a tais exigências, inerentes ao ambiente de alta competição em geral (Neil, Fletcher, Hanton & Mellalieu, 2007).

De acordo com diversos autores, atletas que pretendam seguir uma carreira profissional de alta competição devem aprender a lidar com diversos *stressors* tendo em conta que, no ambiente de alta competição, experienciam um conjunto de *stressors* que advêm de diversas fontes, competitivas, organizacionais, ambientais ou pessoais (Hanton, Fletcher, & Coughlan, 2005; Mellalieu, Neil, Hanton & Fletcher, 2009)

### **Fatores de *stress* no Contexto Desportivo**

O termo “*stressors*”, ou fatores de *stress*, aparece inicialmente definido como “as exigências ambientais associadas primária e diretamente à organização na qual um individuo está inserido”. (Fletcher *et al*, 2006). O estudo de Woodman e Hardy (2001), que examina o fenómeno do *stress* e dos diversos *stressors* organizacionais no desporto, cria um quadro exploratório que destaca quatro áreas principais de *stress* organizacional, revelando diversas causas de *stress* em atletas de alta competição: questões ambientais (seleção, expectativas financeiras, ambiente de treino, acomodação), questões pessoais (nutrição, lesões, objetivos e expectativas), questões de liderança (treinadores, estilo de liderança) e questões de equipa (atmosfera de equipa, apoio, responsabilidades, comunicação). Pesquisas subsequentes, baseadas nesse quadro teórico, forneceram aos psicólogos do desporto uma ampla gama de *stressors* organizacionais que os atletas de alta competição enfrentavam no seu dia a dia (Fletcher & Hanton, 2003; Hanton, Fletcher & Coughlan 2005).

Embora a estrutura exploratória, criada por Woodman e Hardy (2001), tenha sido adotada por diversos autores, despertou também algumas preocupações. Devido às suas origens conceptuais, a estrutura apresentava algumas lacunas relacionadas, predominantemente, com a tendência subsequente para a coesão grupal e dinâmicas interpessoais, bem como com a identificação e terminologia dos diferentes temas e categorias (Fletcher *et al.*, 2006).

Num estudo qualitativo posterior ao de Woodman e Hardy (2001), Hanton *et al*, (2005), compararam diversas fontes de *stress*, competitivo e organizacional, onde argumentaram que os atletas de alta competição experienciam mais *stressors* relacionados diretamente com a organização, (*stressors* organizacionais) do que com as exigências associadas com a competição e com o próprio desempenho (*stressors* competitivos). Para além destas evidências, os autores sugeriram que os atletas têm tendência a mencionar *stressors* competitivos semelhantes, mas *stressors* organizacionais

diferentes. Tal diferença deve-se ao facto de os primeiros serem, por definição, inerentes e exclusivos do desporto de alta competição enquanto, por outro lado, os atletas identificam *stressors* organizacionais diferentes e instáveis ao longo do tempo, devido à natureza do contexto e do ambiente e às influências socioculturais, políticas, económicas e sociais a que estão sujeitos. De acordo com Hanton et al. (2005), isto justifica-se pelo facto de os *stressors* organizacionais serem mais diversificados e temporariamente instáveis, em comparação com os *stressors* competitivos.

Mais tarde, Fletcher (2006; 2012) propuseram um quadro teórico alternativo que se fundamentou apenas nos diversos *stressors* organizacionais, mencionados por atletas de alta competição. Este Modelo, teve por base alguns estudos que importam referir: O trabalho de Cooper, Dewer e O'Driscoll (2001), a estrutura exploratória de Woodman e Hardy (2001), o estudo exploratório com atletas de alta competição (Fletcher & Hanton, 2003), e um relatório que retratava os potenciais *stressors* organizacionais em atletas de alta competição, de Hanton, Fletcher, e Coughlan, 2005. Assim, o Modelo de Fletcher *et al* (2006; 2012) consiste numa estrutura hierárquica dos diversos *stressors* organizacionais, subdividida em cinco dimensões gerais: fatores intrínsecos ao desporto, papéis na organização desportiva, relações desportivas e exigências interpessoais, carreira desportiva e problemas de desenvolvimento de desempenho e por último, estrutura organizacional e clima desportivo.

Apesar das evidências e apoio de estudos anteriores, Fletcher *et al* (2012), reconheceram que tal estrutura era também influenciada por *stressors* organizacionais de uma diversidade de ocupações não desportivas, ou seja, a certeza de que essa estrutura estaria livre de erros ou fosse inteiramente relevante para o desporto contemporâneo, era questionável. Assim, com o intuito de investigar em maior profundidade a integridade conceitual do quadro teórico anteriormente proposto, Arnold e Fletcher (2012a) sintetizaram as pesquisas anteriores, apresentando uma revisão das questões psicométricas acerca dos *stressors* organizacionais, também com a pretensão de melhorar a relevância dos estudos para a população desportiva em geral e com a intenção de desenvolver as diversas teorias do *stress* no desporto.

Após esta revisão teórica, os autores elaboraram uma revisão teórica e criaram uma classificação taxonómica dos *stressors* organizacionais. O objetivo da estrutura de Arnold e Fletcher (2012b) consistiu numa síntese de inúmeras pesquisas e estudos que, ao longo de 22 anos, identificaram e resumiram vários *stressors* organizacionais, referidos por atletas de diversas modalidades, de forma a desenvolver uma taxonomia

dessas exigências. O estudo usou uma meta-interpretação como forma de síntese, adequada às áreas temáticas que utilizam principalmente metodologias qualitativas (Arnold & Fletcher, 2012b). Os autores, após uma vasta pesquisa temática e contextual, selecionaram e analisaram 34 estudos, de natureza qualitativa e quantitativa (com uma amostra combinada de 1809 participantes), publicados entre 1999 e 2012. De entre os diversos estudos, 22 eram de cariz qualitativo, onde se utilizou o método da entrevista, apresentando amostras com atletas profissionais, ou de alta competição, que variavam entre 5 a 40 participantes.

Da análise dos estudos, surgiram 640 *stressors* distintos, representados e separados em 31 subcategorias, posteriormente separadas e organizadas de maneira a formar quatro categorias gerais de *stressors* organizacionais (ver figura 2), nomeadamente:

- 1) Questões de liderança e de pessoal (*staff*), que envolviam os *stressors* associados com a gestão e suporte da equipa: comportamento e interações do treinador, personalidade e atitudes do treinador, expectativas externas, equipa técnica, oficiais desportivos, espectadores, media, *feedback* de desempenho, gestores e diretos desportivos);
- 2) Questões culturais e de equipa, que abrangiam os *stressors* associados com as atitudes e comportamentos dentro da equipa: comportamento, interação, personalidade e atitudes dos colegas de equipa, comunicação, atmosfera e suporte de equipa, objetivos, funções, e normas culturais;
- 3) Questões logísticas e ambientais, que incluíam os *stressors* associados com a organização do treino e / ou competição: estrutura de treino, condições ambientais, condições de treino, equipamentos, viagens, acomodações, formato de competição, regras e regulamento da competição, distrações, segurança, seleção e tecnologia;
- 4) Questões pessoais e de desempenho, que compreendiam os *stressors* associados à carreira atlética e à preparação física do atleta: lesões, remunerações, dietas e nutrição, progressão de carreira.

A elevada evidência de diversos *stressors* organizacionais, destacados e mencionados pelos inúmeros atletas que fizeram parte da amostra da referida taxonomia, alerta uma vez mais para que as organizações desportivas se foquem em entender melhor o papel que desempenham na preparação dos seus atletas para a competição, e para que procurem obter conhecimento detalhado acerca da relação entre as causas de *stress*, as respostas dos atletas às diversas exigências e as possíveis consequências no desempenho.

A referida taxonomia forneceu, até ao momento, a classificação mais simples, precisa e abrangente dos diversos *stressors* organizacionais, tornando os seus resultados

## Fatores de *stress* em Atletas

válidos, universais e aplicáveis a um grande número de atletas, independentemente da idade, género, nacionalidade ou modalidade desportiva (Arnold, Fletcher & Daniels, 2013).

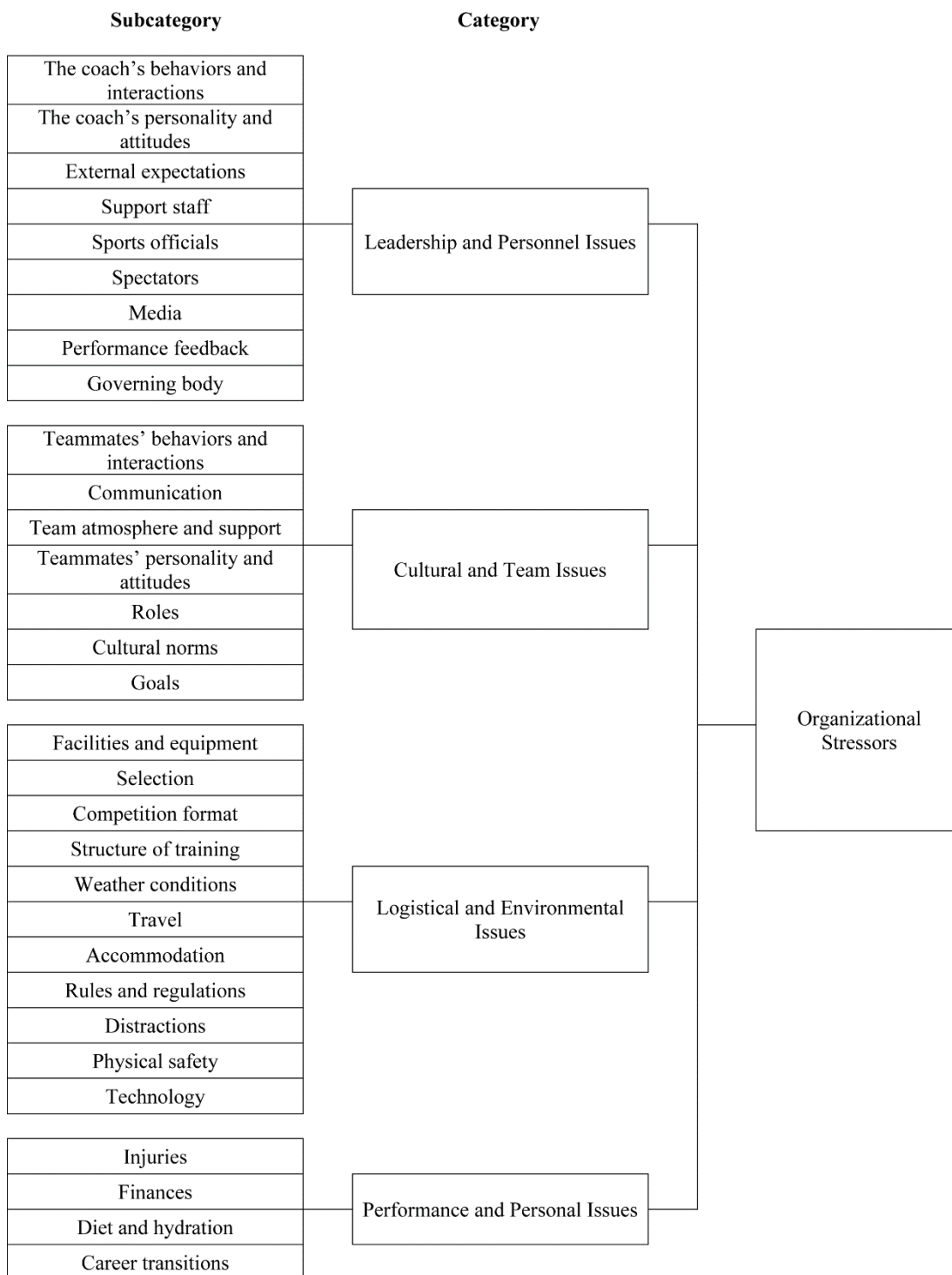


Figura 2- Classificação taxonómica dos *stressors* organizacionais identificados por atletas. (Arnold & Fletcher, 2012b, p.410).

## MÉTODO

### Participantes

No presente estudo participaram 12 atletas de futebol de alta competição. Da respetiva amostra, 6 eram jogadores da Seleção Nacional Sub-21 Masculina e os outros 6 jogadores da Seleção Nacional A de Futebol Feminino. Todos os participantes tinham idades compreendidas entre os 18 e 22 anos.

Assumindo que para abordar a questão de pesquisa é necessário uma amostra intencional, que atenda a certos critérios de seleção específicos (Patton, 2002), em primeiro lugar, foi importante estabelecer que todos os indivíduos fossem atuais atletas da Seleção Nacional, uma vez que quando existem alterações nos indivíduos (colegas de equipa, treinadores, etc.) ao longo do tempo, aumenta a probabilidade de existir uma mudança no clima organizacional (Woodman & Hardy, 2001a). Desta forma, é mais provável que se consiga garantir, ao limitar o estudo a um certo período de tempo relativamente curto, que represente uma perspetiva das organizações desportivas tão atual quanto possível, mantendo a validade e atualidade das respostas recolhidas.

Assim, atendendo aos objetivos do estudo, a única condição para pertencer a esta amostra era que os participantes fossem jogadores das Seleções Nacionais de Futebol (Masculino e Feminino) e que, dentro da sua modalidade, já tivessem participado em pelo menos uma das mais prestigiadas competições desportivas, tal como Campeonatos Nacionais, Europeus, Campeonatos do Mundo ou Jogos Olímpicos.

A tabela seguinte (tabela 1) resume as características demográficas da amostra do estudo.

|                                   | Atletas Seleção Sub-21  | Atletas Seleção A  |
|-----------------------------------|---|--|
| <b>Sexo</b>                       | 6 M<br>0 F  | 0 M<br>6 F   |
| <b>Modalidade</b>                 | Futebol   | Futebol  |
| <b>Idade(*)</b>                   | 18 a 22   | 18 a 22  |
| <b>Habilitações literárias</b>    | Ensino Básico - 1<br>Ensino Secundário -5<br>Licenciatura - 0<br>Mestrado - 0 | Ensino Secundário - 4<br>Licenciatura - 2 (**)<br>Mestrado - 0 |
| <b>Anos de prática (em média)</b> | 6   | 6  |

(\*) Todos os atletas tinham idades compreendidas entre os 18 e 22 anos, inclusive.

(\*\*) No momento das entrevistas, encontravam-se a realizar uma licenciatura.

**Tabela 1.** Características demográficas da amostra.

## Entrevistas

No presente estudo utilizámos apenas técnicas qualitativas, tanto para a recolha como para a análise dos dados. A todos os participantes foi realizada uma entrevista semiestruturada e após a explicação do propósito do estudo e da concretização da entrevista, foi preenchida uma ficha de dados sociodemográficos (Anexo 1) de forma a caracterizar a amostra e a complementar a informação obtida nas entrevistas.

A escolha pela utilização da entrevista semiestruturada, prende-se pelo facto de admitir uma maior flexibilidade na condução da mesma, possibilitando obter, de forma mais detalhada, a perceção e experiência dos entrevistados, mas também, porque permite adicionar questões que se revelem pertinentes para o entrevistado e para o próprio estudo, condição tal, que uma entrevista estruturada não permitiria.

À luz do anterior, a escolha pela utilização do método qualitativo prende-se, de uma forma geral, pela intenção de relatar informações e experiências mais reais e concretas, assim como fornecer uma base descritiva para entender de que forma é que os atletas vivenciam e lidam com os diferentes *stressors*, durante as grandes competições desportivas. No geral, a maior vantagem da utilização da abordagem qualitativa, para a presente investigação, é o uso da própria descrição dos atletas, permitindo captar as suas experiências, perspetivas e pontos de vista. De acordo com Govaerts e Gregory (2004), pedir aos participantes para se lembrarem de uma situação stressante, poderia possibilitar uma descrição detalhada acerca das características de uma dada situação e do motivo pelo qual se tornou stressante. Assim, através de um conjunto de perguntas relativamente flexíveis, os atletas foram convidados a partilhar parte das suas experiências pessoais e a indicarem as diferentes causas de *stress*, consequentes da participação nas diversas competições.

Como forma de garantir a qualidade no guião da entrevista, e tendo em conta que já existiam estudos semelhantes noutros países, considerou-se que faria sentido que este fosse adaptado de outros já disponíveis, utilizados em estudos sobre as causas e fontes de *stress* em atletas de alta competição (Fletcher & Hanton, 2003; Hanton, Fletcher & Coughlan, 2005).

Para a adaptação do respetivo guião de entrevista, solicitou-se, *à priori*, a autorização do autor, David Fletcher, a quem foi indicado o objetivo do estudo a ser desenvolvido.



As perguntas foram centradas por um lado, nas experiências competitivas mais stressantes dos atletas, por outro, nas suas experiências mais gratificantes, em ambientes de competição.

A primeira secção da entrevista continha questões abertas, de forma a procurar que os participantes descrevessem as suas experiências sem que existisse uma imposição de respostas predeterminadas. De forma a assegurar que as respostas fossem tão consistentes quanto possível, em termos de profundidade e complexidade (Patton, 2002), foram definidas algumas questões, *a priori*, importantes aquando da realização das entrevistas: Assegurar que existia clareza nas respostas, como por ex: “ Pode explicar? De que forma?”; Certificar que as respostas são detalhadas e precisas, como por ex: “ Poderia descrever?”; E, permitir alguma generalidade e flexibilidade nas respostas, por ex “ Como é que se sentiu? Como reagiu?”.

As perguntas estão divididas em 3 secções, seguindo-se duas perguntas de conclusão e o questionário de características sociodemográficas: (I) Questões gerais sobre o desempenho e preparação para as competições, procurando conhecer o tipo fatores (exigências e recursos) que os atletas prezenciam no dia a dia; (II) Questões sobre situações mais específicas de competição, baseadas, por um lado, nas experiências competitivas mais stressantes dos atletas, por outro, nas suas experiências mais gratificantes, procurando perceber se o *stress* afetou/contribui de alguma forma para essa situação; (III) Questões gerais, de maneira a identificar alguns conselhos e/ou sugestões para as organizações, atletas e treinadores.

## **Procedimento**

### **Recolha de dados**

Para a realização do presente estudo, obteve-se, em primeira instância, o consentimento do Seleccionador Nacional da equipa Masculina de Sub-21 e do treinador da Seleção A Feminina. As respetivas entrevistas foram realizadas na Cidade do Futebol, sede da Seleção Portuguesa de Futebol.

A entrevista utilizada (Anexo 1), como instrumento de medida para a presente investigação, foi aplicada em contexto de Seleção em duas equipas e momentos distintos. As primeiras 6 entrevistas, à Seleção Masculina, foram realizadas em contexto de estágio de preparação para o Campeonato Europeu de Sub-21 de 2019. As restantes entrevistas,

das atletas femininas, foram realizadas durante o estágio de preparação para os jogos de apuramento da fase de grupos do Mundial de 2019. Em média, as 12 entrevistas tiveram a duração de 30 minutos.

De acordo com Giacobbi, Foore e Weinberg (2004), os pontos fortes da pesquisa qualitativa dependerão do relacionamento e da criação de um clima de confiança entre o pesquisador e o participante. De forma a adotar tais comportamentos, o procedimento da entrevista começou com uma breve explicação da lógica do estudo. O facto da entrevista ter sido realizada por uma aluna de Mestrado, cuja idade é próxima da dos atletas em questão, e pelo facto de estar inserida no mesmo ambiente de trabalho e lidar com os/as atletas no “dia a dia”, facilitou a criação de um ambiente mais amigável e de confiança.

Em todas as entrevistas foi assegurada a total confidencialidade do nome dos participantes.

Refletindo a pesquisa do *stress* organizacional, para a escolha do nº de participantes para a amostra, tivemos por base a taxonomia de Arnold e Fletcher (2012b), descrita anteriormente na revisão teórica. A maioria dos estudos, analisados na referida taxonomia, apresentavam uma amostra relativamente pequena, entre 6 a 12 indivíduos.

Assim, a escolha pelo nº de participantes vai de encontro à maioria dos estudos publicados, até então, na área do *stress*, permitindo assegurar credibilidade e relevância ao método de pesquisa escolhido.

### **Análise de dados**

Após a conclusão de todas as 12 entrevistas, cada uma foi transcrita integralmente. A transcrição e análise dos dados não foi realizada até que a última entrevista estivesse concluída, de forma a garantir que os resultados compilados, a partir das entrevistas iniciais, não influenciassem as entrevistas posteriores.

Assim, a análise das entrevistas foi realizada em quatro etapas sucessivas: 1) transcrição das entrevistas na sua totalidade, de forma a reproduzir fielmente o discurso dos atletas; 2) leitura e análise cuidada das situações descritas, tendo por objetivo dar uma ideia global do que foi respondido; 3) identificação e descrição dos temas específicos descritos pelos atletas, permitindo obter resumos das principais ideias referidas nas respostas; 4) criação de categorias gerais, criadas *a posteriori*, a partir da interpretação dos textos das entrevistas.

A análise do conteúdo das entrevistas foi efetuada de acordo com procedimentos sugeridos por especialistas, em metodologia de investigação qualitativa e de análise de conteúdos (Bauer & Gaskell, 2000).

No que concerne à construção de categorias, para apresentação dos resultados (ver tabela 2), as mesmas foram criadas *à priori* e *à posteriori*, revelando a escolha pela abordagem mista.

As categorias criadas *à priori*, foram estabelecidas e adaptadas através da classificação Taxonómica de Arnold e Fletcher (2012b). As novas categorias, criadas *à posteriori*, surgiram da leitura e análise dos dados obtidos nas entrevistas. Estas categorias, surgem apresentadas a itálico nas tabelas de resultados que se seguem (tabela 2 a 7).

Após a criação e exposição de todas as categorias, na tabela de apresentação de resultados (tabela 2), todas foram classificadas como exigências (E) ou recursos (R). Esta classificação teve por base as características apresentadas por Schaufeli e Taris (2014), na sua revisão crítica do Modelo JD-R, como exemplos de exigências e recursos de trabalho.

## RESULTADOS

Dos resultados obtidos, com os procedimentos de análise das entrevistas, surgiram, no total, 24 fatores de *stress* distintos. Estes foram agrupados em 5 temas e apresentados sob a forma de 2 categorias diferentes, exigências (E) ou recursos (R), de acordo com a maneira como foram mencionados pelos atletas.

Neste sentido, e como forma de adaptar o Modelo JD-R ao contexto desportivo, através dos dados das entrevistas conseguimos identificar e diferenciar, de entre 5 temas, duas categorias distintas: exigências e recursos.

Classificámos como recursos, todos os fatores que os atletas mencionaram como facilitadores e potenciadores do seu desempenho, ajudando-o a lidar com situações de *stress*: *feedback*, apoio/relação/clima de equipa, apoio (equipa técnica), condições e equipamentos, estrutura do treino, alimentação, experiência, relação/apoio familiar. Como exigências, classificámos todos os fatores que os atletas referiram como principais causas de *stress*: pressão, adversários, media, árbitros, adaptação, condições ambientais, convocatória e lesões.

No entanto, diversos fatores foram mencionados pelos atletas como um fator positivo (recurso) mas também como potencialmente negativo (exigência): Apoio/relação (treinador), espectadores, objetivos/resultados, tipo de competição, desempenho, concentração/foco, responsabilidade e confiança.

Para todos os fatores, referimos também quantos atletas o mencionaram, como exigência e/ou recurso (Tabela 2).

De forma geral, na Tabela 2 surgem os 24 fatores de *stress* organizados e separados em 5 dimensões gerais: Fatores intrínsecos ao treinador; Influências externas à organização desportiva; Fatores relacionados com a equipa; Fatores referentes ao treino/competições; Questões pessoais e de carreira.

Embora esta representação exiba todo o conjunto de fatores encontrados, após a análise das entrevistas, a verdadeira natureza complexa do *stress* seria em parte esquecida se a apresentação dos dados fosse restrita a tal representação (Woodman & Hardy, 2001). Por esse motivo, os resultados são também descritos com base numa seleção de várias citações dos atletas, permitindo assim que se entenda plenamente o que foi apurado (Tabela 3 a 7).

| FATORES DE STRESS                      |                          | REFERÊNCIAS<br>(Quanto atletas referiram cada fator) |                            |                                  |
|--|--------------------------|--|----------------------------|----------------------------------|
| TEMAS                                  | CATEGORIAS               |  | ATLETAS SELEÇÃO A FEMININA | ATLETAS SELEÇÃO SUB-21 MASCULINA |
|  | Exigência (E)            | Recurso (R)  | E   R                      | E   R                            |
| <b>Treinador</b>                       | <i>Pressão</i>           | -  | 1   0                      | 3   0                            |
|  | <i>Apoio/Relação</i>     | <i>Apoio/Relação</i>                                 | 2   6                      | 0   6                            |
|  | Feedback                 | Feedback   | 1   2                      |                                  |
| <b>Influências externas</b>            | Espectadores             | Espectadores   | 0   2                      | 2   5                            |
|  | <i>Adversários</i>       | -  | 2   0                      | 4   0                            |
|  | Media                    | -  | 2   0                      | 3   0                            |
|  | <i>Árbitros</i>          | -  | 3   0                      | 1   0                            |
| <b>Equipa</b>                          | -                        | Apoio/Relação/Clima                                  | 0   6                      | 0   6                            |
|  | -                        | Apoio (equipa técnica)                               | 0   4                      | 0   1                            |
|  | Objetivos/Resultados     | Objetivos/Resultados                                 | 6   2                      | 2   1                            |
|  | <i>Adaptação</i>         | -  | 2   0                      |                                  |
| <b>Treino/competições</b>              | Tipo de competição       | Tipo de competição                                   | 4   2                      | 4   1                            |
|  | -                        | Condições/Equipamentos                               |                            | 1   0                            |
|  | Condições ambientais     | -  | 2   0                      |                                  |
|  | -                        | Estrutura do treino                                  | 0   1                      |                                  |
| <b>Questões Pessoais e de carreira</b> | Convocatória             | -  | 2   0                      | 1   0                            |
|  | Lesões                   | -  | 2   0                      | 3   0                            |
|  | -                        | Alimentação  |                            | 1   0                            |
|  | <i>Desempenho</i>        | <i>Desempenho</i>                                    | 4   0                      | 6   5                            |
|  | -                        | <i>Experiência</i>                                   | 0   2                      |                                  |
|  | <i>Concentração/Foco</i> | <i>Concentração/Foco</i>                             | 1   0                      | 4   1                            |
|  | <i>Responsabilidade</i>  | <i>Responsabilidade</i>                              | 2   0                      | 1   1                            |
|  | -                        | <i>Relação/Apoio Familiar</i>                        | 0   2                      | 0   3                            |
| <i>Confiança</i>                       | <i>Confiança</i>         | 2   1  | 1   3                      |                                  |

\*A itálico estão representadas as categorias criadas *à posteriori*

**Tabela 2-** Causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição

### Treinador

As questões relacionadas com o treinador envolvem 3 categorias: Pressão, apoio/relação e *feedback* (ver Tabela 3).

Tendo em conta que o treinador assume um papel fundamental no envolvimento de um atleta com o contexto desportivo, não é surpreendente que os atletas refiram inúmeras vezes a influência e importância que este detém no seu dia-a-dia.

De entre as 3 categorias, a mais mencionada por ambos os atletas (femininos e masculinos), foi o Apoio do treinador e a relação com o mesmo. Para a maioria dos atletas, o apoio do treinador e a boa relação entre os dois é um recurso vital para o seu desempenho e bem-estar. Por outro lado, alguns atletas mencionam também que o mau relacionamento com o treinador tem uma influência negativa no seu desempenho, causando situações de enorme *stress* dentro e fora de campo.

O *feedback* dado pelo treinador, foi mencionado por algumas atletas como um fator fundamental e determinante no seu desempenho e confiança, tanto pela positiva como pela negativa. Os atletas (masculinos) não mencionaram este fator.

| FATORES DE STRESS   |                      | EXEMPLOS  |
|---|----------------------|---|
| TEMA  | CATEGORIAS           |   |
| Treinador   | <i>Pressão</i>       | “A pressão do treinador e do jogo em si, faz me stressar.” (AF5)- <b>E</b><br>“A pressão do treinador influencia principalmente quando estou num momento menos bom.” (AM3)- <b>R</b>  |
|   | <i>Apoio/Relação</i> | “O facto de nos darmos bem com o treinador é muito importante.” (AF2)- <b>R</b><br>“O mau relacionamento com o treinador é meio caminho para não estar dentro do campo.” (AF2)- <b>E</b><br>“Já tive uma má relação com um treinador e implicava muito no meu desempenho, claro. Foram 2 anos de total stress.” (AF4)- <b>E</b><br>“O apoio do treinador é sempre importante, é vital.” (AM2)- <b>R</b><br>“Quando a relação é boa, isso é importante para o nosso bem-estar e para o bom desempenho.” (AM3)- <b>R</b><br>“A relação com os treinadores, no clube ou seleção é fundamental” (AM4)- <b>R</b> |
|   | <i>Feedback</i>      | “O que mais me ajuda é ter confiança pelo feedback do treinador.” (AF3) - <b>R</b><br>“O que o treinador diga no intervalo pode influenciar e muito o desempenho.”(AF4) - <b>E</b><br>“O intervalo é importante para esclarecer algumas questões e o treinador ajuda.”(AF5)- <b>R</b>   |
| Legenda: AF- Atleta Feminina   AM- Atleta Masculino   <b>R</b> - Recurso   <b>E</b> - Exigência |                      |   |

**Tabela 3-** Causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição: Treinador.

### Influências Externas

As questões relacionadas com as expectativas e influências externas à organização desportiva, incluem 4 categorias: Espectadores, adversários, media e árbitros (ver Tabela 4).

Os atletas de alta competição são constantemente submetidos a inúmeras exigências e influências externas. Quando perguntámos quais eram as causas que, durante as competições (jogos) mais afetavam e condicionavam o seu desempenho, a maioria mencionou os “espectadores” e os “adversários”. Os adversários foram sempre

mencionados como causas de *stress*, principalmente quando eram de equipas/seleções superiores, enquanto os espectadores apresentaram também uma vertente muito positiva, como sendo um apoio (recurso) fundamental que ajuda os atletas a lidar com o *stress*.

A importância dada à visibilidade dos jogos (media), também foi verificada como uma causa de *stress*, embora de diferentes perspetivas. Por um lado, as atletas femininas indicam que a falta de visibilidade dos jogos e o facto de os estádios não estarem cheios, faz com que sintam que o seu trabalho não é reconhecido, podendo ser também um fator pela qual não existem tantas atletas a quererem fazer parte desta modalidade, como no caso do futebol masculino. Por outro lado, os atletas masculinos vêm a enorme visibilidade como um fator determinante de novas oportunidades na sua carreira e como indicadores de jogos de grande importância, o que lhes causa situações de elevado *stress*.

A categoria “árbitros” foi surpreendentemente mais mencionada pelas atletas femininas, como uma causa de *stress*: “A atitude dos árbitros enerva-me bastante, principalmente quando as suas decisões não estão a ser imparciais.” (AF5)

| FATORES DE STRESS  |              | EXEMPLOS   |
|--|--------------|--|
| TEMA   | CATEGORIAS   |  |
| Influências externas   | Espectadores | <p>“Em relação aos adeptos acho que o feedback influencia. É bom um estádio cheio.” (AF5) - <b>R</b></p> <p>“A pressão dos adeptos faz me sentir stressado.” (AM3) - <b>E</b></p> <p>“Na seleção há mais público, a pressão é maior.” (AM4) - <b>E</b></p> <p>“O apoio dos adeptos também influencia no bom aspeto o nosso desempenho” (AM3) - <b>R</b></p> <p>“O fator adeptos também conta muito no bom e mau aspeto.” (AM5) - <b>R</b></p> <p>“O público é muito exigente e muito difícil, às vezes intransigente. Mas o apoio dele é muito importante.” (AM6) - <b>R</b></p> |
|  | Adversários  | <p>“Quando estava a jogar com as melhores de Portugal, mais velhas do que eu, isso deixou-me stressada.” (AF1) - <b>E</b></p> <p>“O que mais me causa stress durante um jogo são os conflitos e discussões com os atletas.” (AM1) - <b>E</b></p> <p>“O pior é quando a qualidade dos adversários é maior.” (AM5) - <b>E</b></p>  |
|  | Media        | <p>“Acho que quando chegar a altura dos estádios estarem cheios no futebol feminino será muito bom.” (AF1) - <b>E</b></p> <p>“O contexto de seleção é sempre diferente, temos mais visibilidade, logo ficamos mais tensos.” (AM2) - <b>E</b></p> <p>“Nas grandes competições sabemos que estamos a ser mais observados e que podemos ter ali mais oportunidades, do que numa competição normal, há mais stress.” (AM3) - <b>E</b></p>  |
|  | Árbitros     | <p>“Fui expulsa e fiquei revoltada com o árbitro. Fomos injustiçadas, foi um stress negativo.” (AF2) - <b>E</b></p> <p>“A arbitragem também influencia.” (AF4) - <b>E</b></p> <p>“A atitude dos árbitros enerva-me bastante, principalmente quando não estão a ser imparciais.” (AF5) - <b>E</b></p> <p>“O que me deixa mais stressado é quando vejo que o trabalho do árbitro não está a ser sério chateio-me bastante.” (AM2) - <b>E</b></p>   |
| <p>Legenda: AF- Atleta Feminina   AM- Atleta Masculino   <b>R</b>- Recurso   <b>E</b>- Exigência</p> |              |  |

**Tabela 4-** Causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição: Expectativas/Influências externas.

## Equipa

As questões relacionadas com a equipa compreendem 4 categorias: Apoio/relação/clima, apoio (equipa técnica), objetivos/resultados e adaptação (ver Tabela 5).

Os atletas de alta competição passam, inevitavelmente, a maioria do seu tempo com os seus colegas de equipa e com os diversos membros da equipa técnica (médicos, fisioterapeutas, nutricionistas, etc). Por esta razão, e tendo em conta as inúmeras interações, convívios e trocas a que estão sujeitos, é normal o tema “equipa” surja mencionado com frequência pela maioria dos atletas.

O apoio, relação e clima da equipa, foi o único fator mencionado por todos os atletas (homens e mulheres) como determinante para o sucesso e bom desempenho e como recurso fundamental que ajuda a lidar com o *stress*. O apoio dado pela equipa técnica, também apresenta especial destaque, ao ser mencionado pela maioria das atletas femininas como fator que ajuda ao crescimento e, como potenciador de um bom clima entre as atletas.

Por outro lado, algumas atletas mencionaram que a adaptação a uma nova equipa, (nova língua, novo ambiente, novas culturas), era das principais causas de *stress*.

Dentro deste tema, a categoria “objetivos/resultados” foi a única mencionada pelos diversos atletas, tanto pela positiva como pela negativa. O resultado, sempre que mencionado pelos atletas, foi visto como fator determinante de *stress*, principalmente quando “estavam a perder”. Os atletas também mencionaram que se sentiram stressados, em algumas situações nas quais não conseguiram atingir os objetivos e resultados esperados.

| FATORES DE STRESS |                        | EXEMPLOS   |
|-------------------|------------------------|--|
| TEMA              | CATEGORIAS             |  |
| Equipa            | Apoio/Relação/Clima    | <p>“Saber que as colegas apoiam sempre mesmo quando não corre tão bem é muito importante.” (AF1) - <b>R</b></p> <p>“O apoio das colegas ajuda muito. Falamos antes dos jogos para nos apoiarmos umas as outras.” (AF3) - <b>R</b></p> <p>“Preciso da união do grupo e o apoio das colegas e treinador” (AF6) - <b>R</b></p> <p>“O que mais me ajuda a lidar com o stress é o apoio dos colegas, a união, é fundamental.”(AM1) - <b>R</b></p> <p>“Quando há um bom ambiente tudo potencia o bom desempenho.” (AM3) - <b>R</b></p> <p>“A equipa toda é fundamental para quando algo não corre bem.” (AM4) - <b>R</b></p> |
|                   | Apoio (equipa técnica) | <p>“Tenho da minha equipa técnica algum apoio, apesar de ainda ser muito nova, todos me fazem crescer.” (AF1) - <b>R</b></p>   |



## Fatores de *stress* em Atletas

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
|  |                      | <p>“Com a equipa técnica o relacionamento também é bom, todo o apoio é importante.”(AF2) - <b>R</b></p> <p>“O bom ambiente com os diversos elementos da equipa técnica favorece sempre o desempenho” (AM2) - <b>R</b></p>   |
|  | Objetivos/Resultados | <p>“O jogo que me senti mais nervosa foi talvez na supertaça, em que estávamos a perder, o resultado influencia.” (AF2)- <b>E</b></p> <p>“O facto de ter medo de não atingir o que esperam de nós também podem causar stress.” (AF3)- <b>E</b></p> <p>“Sinto feliz quando ganhamos jogos muito importantes, ficamos mais confiantes e mais motivadas.” (AF3) - <b>R</b></p> <p>“As vitórias ajudam muito. Uma assistência, um golo. O resultado influencia sempre.” (AF4)- <b>R</b></p> <p>“Quando os jogos são decisivos o foco principal é a vitória e há mais stress.” (AM4) - <b>E</b></p> <p>“Se a equipa ganhar, apesar de eu ter falhado, já não me sinto tão frustrado.” (AM5) - <b>R</b></p> <p>“O resultado vai influenciar muito o desempenho, e se for mau, deixa-me stressado.” (AM6) - <b>E</b></p> |
|  | Adaptação            | <p>“Estar num clube novo, num ambiente novo às vezes é o mais difícil. O ir para outro país” (AF3)-<b>E</b></p> <p>“Eu nunca joguei em Portugal, o que mais dificulta são as formas de jogar, as táticas, estou a aprender.</p> <p>A língua, o ambiente é diferente. Estes são os principais desafios”- (AF5)-<b>E</b></p>  |
| <p>Legenda: AF- Atleta Feminina   AM- Atleta Masculino   <b>R</b>- Recurso   <b>E</b>- Exigência</p> |                      |   |

**Tabela 5-** Causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição: Equipa.

## Treino/Competições

As questões relacionadas com o treino/competições, incluem 4 categorias: Tipo de competição, condições/equipamentos, condições ambientais e estrutura do treino (ver Tabela 6).

O desporto de alta competição atinge o seu maior exponencial para os atletas, quando se referem à sua participação em competições de alto nível. Por este motivo, os diversos fatores que lhe estão associados, são inúmeras vezes mencionados por estes atletas.

O tipo de competição, foi o fator mais mencionado por ambos os atletas (homens e mulheres) como potenciador de situações de *stress*. A maioria indica, que quanto mais importante é o jogo/competição, maior é a pressão e maiores são os níveis de *stress*. Poucos foram os que mencionaram que participar em competições de maior importância era sinónimo de reconhecimento, sobrepondo-se assim ao fator *stress*.

A estrutura do treino, as condições ambientais e condições do treino/equipamentos, apesar de mencionadas por alguns atletas (de ambos os géneros), não apresentaram especial relevância, ao não serem referidas como fatores determinantes de *stress*.

| FATORES DE STRESS  |                        | EXEMPLOS   |
|--|------------------------|--|
| TEMA   | CATEGORIAS             |  |
| Treino/Competições   | Tipo de competição     | <p>“Entrar num grande jogo é muito bom porque sabemos que estamos a ser reconhecidas.” (AF1)- <b>R</b></p> <p>“(…)mas na seleção estava muito nervosa e não correu tao bem, ai não consegui controlar as emoções.” (AF1)- <b>E</b></p> <p>“É difícil controlar as nossas emoções, mais na seleção, porque estamos a representar o nosso país.” (AF3)- <b>E</b></p> <p>“A melhor experiência que vivi foi ter sido chamado à seleção A.” (AM1)- <b>R</b></p> <p>“O contexto de seleção é sempre diferente do clube (...) estamos muito mais stressados.” (AM2)- <b>E</b></p> <p>“Uma situação boa, por exemplo, foi quando fomos aos jogos olímpicos, nunca se esquece.” (AM3)-<b>R</b></p> |
|  | Condições/Equipamentos | <p>“As más condições do relvado, fazem me sentir stressado.” (AM3)-<b>E</b></p>  |
|  | Condições ambientais   | <p>“Acho o clima um fator importante e condiciona o desempenho e me deixa muito stressada.” (AF5)-<b>E</b></p>   |
|  | Estrutura do treino    | <p>“O que pode melhorar tudo é o que aprendemos nos treinos, que são muito importantes. A forma como és preparada para os jogos é fundamental.” (AF1)- <b>R</b></p>  |
| <p>Legenda: AF- Atleta Feminina   AM- Atleta Masculino   <b>R</b>- Recurso   <b>E</b>- Exigência</p> |                        |  |

**Tabela 6-** Causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição: Treino/competições.

### Questões Pessoais e de Carreira

As questões pessoais e de carreira consistem em 9 categorias: Convocatória, lesões, alimentação, desempenho, experiência, concentração/foco, responsabilidade, relação/apoio familiar e confiança (ver Tabela 7).

Uma das categorias mais mencionadas pelos diversos atletas, de entre todos os temas abordados, diz respeito ao desempenho. A maioria dos atletas, vê o desempenho como o principal fator de *stress*, assumindo mesmo que “o erro é a principal causa de *stress*”. No entanto, é de destacar que para os atletas masculinos um eficaz desempenho é também visto como condição de enorme realização pessoal e consequente motivação, contrariamente às atletas femininas, que apenas mencionam o desempenho como determinante negativa e condicionante de *stress*.

Dentro deste tema, duas categorias também muito mencionadas foram a concentração/foco e a confiança.

No que diz respeito à concentração/foco, a generalidade dos atletas menciona a dificuldade em manter a concentração e o foco durante os jogos, como sendo um grande desafio e condicionante de *stress*. Apenas um dos atletas (homem) se refere a esta categoria de forma positiva, como um recurso que o ajuda a sentir-se bem. É também de destacar que esta categoria é mencionada pela grande maioria dos atletas masculinos,

contrariamente ao que acontece com as femininas, sendo apenas uma delas que se refere a este tópico.

Relativamente ao fator confiança, também notamos maiores distinções de opinião dentro dos dois géneros (masculino e feminino). Se por um lado, as atletas falam da falta de confiança como uma exigência, por outro, os atletas mencionam a confiança como um recurso muito importante, que determina a maneira como estão em campo e que ajuda a reduzir o *stress*.

As lesões e a (não) convocatória, embora categorias distintas, podem ser ambas vistas como culminantes no mesmo resultado: não jogar. Tal aspeto, revela por si só a sua natureza stressante.

As restantes categorias, alimentação, experiência, responsabilidade e relação/apoio familiar, foram as menos abordadas pelos atletas. No entanto, não significa que quando abordadas, não tenham sido mencionadas como determinantes: “*O que me faz estar mais stressado é quando não estou bem alimentado.*” (AM4)

| FATORES DE STRESS               |                   | EXEMPLOS   |
|---------------------------------|-------------------|--|
| TEMA                            | CATEGORIAS        |  |
| Questões Pessoais e de carreira | Convocatória      | <p>“Para este estágio, por exemplo, tinha a sensação que não ia ser convocada e no final fui. Ainda não me sinto segura aqui.” (AF2) - <b>E</b></p> <p>“Aqui temos menos tempo, aqui estão as melhores e não sabemos se seremos novamente convocadas e isso causa me stress.” (AF3) - <b>E</b></p> <p>“A situação em que mais me senti stressado foi quando estive sem jogar, pelo facto de não ser convocado” (AM1)- <b>E</b></p>   |
|                                 | Lesões            | <p>“Quando me lesiono é muito mau, porque o facto de ter estado parada muito tempo vai condicionar o meu desempenho no regresso e isso deixa-me sobre stress.” (AF6) - <b>E</b></p> <p>“Uma lesão num treino, achei que tinha comprometido uns meses da minha carreira, foi um momento muito stressante.” (AM2)-<b>R</b></p> <p>“Resumidamente o motivo principal pelo qual já me senti mais stressado foi devido a ter estado parado muito tempo por lesões.” (AM3) -<b>R</b></p>   |
|                                 | Alimentação       | <p>“O que me faz estar mais stressado é quando não estou bem alimentado.” (AM4)-<b>E</b></p>   |
|                                 | Desempenho        | <p>“Há stress quando o jogo não corre como queremos.” (AF2)-<b>E</b></p> <p>“O erro é o principal fator de stress.” (AF3) -<b>E</b></p> <p>“O medo de errar pode afetar o desempenho.” (AF4) -<b>E</b></p> <p>“Penso que o erro e o tempo são as maiores causas de stress.” (AF5) -<b>E</b></p> <p>“(.)numa competição quando as coisas não nos começam a correr bem por exemplo as primeiras ações nos jogos são muito importantes, podemos entrar em stress (...)” (AM1)-<b>E</b></p> <p>“Quando as coisas correm bem a confiança aumenta e o bom desempenho também” (AM1)- <b>R</b></p> |
|                                 | Experiência       | <p>“Jogar aqui na seleção dava-me muita ansiedade, mas agora já não me afeta, adoro tudo aquilo. Acho que tem a ver com a experiência.” (AF6)-<b>R</b></p>   |
|                                 | Concentração/Foco | <p>“O mais complicado é tentar manter-me focada os 90minutos.” (AF1)- <b>E</b></p> <p>“(.) o pior desafio que encontro durante os jogos é não conseguir estar concentrado todo o jogo, perder o foco(.)” (AM1) )- <b>E</b></p> <p>“sentir que estamos todos focados e que está tudo bem, ajuda muito” (AM2)- <b>R</b></p>  |

## Fatores de *stress* em Atletas

|   |                               |   |
|---|-------------------------------|---|
|   |                               | <i>“Tomar a melhor opção dentro do jogo num lance que pode ser crucial é o pior desafio, portanto há que ter a máxima concentração.”(A4) - E</i>  |
|   | <i>Responsabilidade</i>       | <i>“O que mais me causa stress é talvez ter muita responsabilidade.” (AF3)-E</i><br><i>“Quando as pessoas tem uma grande expectativa em nós causam me mais stress, por ter medo de não corresponder a essas expectativas” (AF4)- E</i><br><i>“Nos jogos de grande responsabilidade em que há muita coisa em causa consigo concentrar-me melhor.” (AM3)-R</i><br><i>“(…) quando há uma responsabilidade acrescida, em que os poucos momentos em que jogamos na seleção temos de mostrar o nosso melhor, deixa-me tenso.” (AM4)-E</i> |
|   | <i>Relação/Apoio Familiar</i> | <i>“O stress para mim mais negativo é por problemas na minha família.”(AF6)-E</i><br><i>“A estabilidade e apoio familiar são fundamentais.”(AM3)-R</i><br><i>“O apoio da família e do clube nos bons e maus momentos é muito importante.” (AM4)-R</i><br><i>“A relação familiar é fundamental quando estamos fora, termos contato com a família em estágios compridos é muito importante.” (AM6) -R</i>   |
|   | <i>Confiança</i>              | <i>“A confiança é um fator muito importante. A nossa (autoconfiança) e a dos outros em nós.” (AF4)- R</i><br><i>“Durante o jogo tudo corre melhor quando temos confiança em nós próprios.” (AM4)-R</i><br><i>“ A confiança é dos aspetos mais importantes que determinam a maneira como estou em campo e reduzem o stress.” (AM5)-R</i>   |
| Legenda: AF- Atleta Feminina   AM- Atleta Masculino   R- Recurso   E- Exigência |                               |   |

**Tabela 7-** Causas de *stress* mencionadas por atletas de alta competição: Questões Pessoais e de Carreira.

Por último, é importante destacar que, de entre os diversos temas, tanto os atletas do sexo masculino como feminino, mencionaram na totalidade mais exigências do que recursos.

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Este estudo teve como principal objetivo a identificação dos diversos fatores de *stress* vivenciados por atletas de alta competição. Para tal, tivemos em consideração as diversas teorias de *stress*, uma vasta leitura e análise de estudos acerca das causas de *stress* em contextos desportivos e, como base do presente estudo, considerámos os pressupostos e características do Modelo JD-R (Schaufeli & Bakker, 2004) e a Classificação Taxonómica dos *Stressors* Organizacionais (Arnold & Flecher, 2012b).

De uma forma geral, os resultados do estudo vão de encontro aos apresentados na Classificação taxonómica de Arnold e Fletcher (2012b) na medida em que os atletas mencionaram diversos fatores de *stress* iguais aos da referida Taxonomia, como é o caso do *feedback*, apoio/relação/clima de equipa, apoio da equipa técnica, objetivos/resultados de equipa ou tipo de competição.

Por outro lado, após a análise das entrevistas, também foi possível apurar novos fatores de *stress*, que estão também presentes noutros estudos (Fletcher & Hanton, 2005; Mellalieu *et al*, 2009), como por exemplo a pressão do treinador, os conflitos com os adversários, os erros da arbitragem, questões de desempenho ou até mesmo a dificuldade de adaptação a um novo clube/equipa.

De acordo com diversos autores, os atletas de alta competição experienciam um conjunto de fatores de *stress* que advêm de diversas fontes, competitivas, organizacionais ou pessoais (Hanton, Fletcher, & Coughlan, 2005; Mellalieu, Neil, Hanton & Fletcher, 2009). De acordo com o presente estudo, vamos de encontro ao referido pelos autores, na medida em que os atletas enumeraram também diversos fatores de *stress* inerentes a diversas fontes competitivas (tipo de competição, estrutura do treino, espectadores, adversários..), organizacionais (questões relacionadas com o treinador ou com a equipa..) ou pessoais (lesões, confiança..).

Alguns estudos diferenciam/separam os fatores de *stress* relacionados com o desempenho competitivo dos fatores de *stress* relacionados com a organização (Hanton *et al*, 2005; Mellalieu *et al*, 2009). No entanto, os resultados dessas pesquisas comprovam que os atletas mencionam mais exigências relacionadas com a organização do que com o desempenho. Tais resultados, podem em parte dever-se ao facto de os *stressors* competitivos serem mais consistentes ao longo do tempo, considerando que são inerentes ao ambiente de alta competição, mas, por outro lado, os *stressors* organizacionais são

muito variados, instáveis e constantemente sujeitos a influências externas (culturais, políticas, económicas) (Hanton *et al*, 2005; Mellalieu *et al*, 2009). Tendo em conta estes resultados, estudos mais recentes de avaliação das causas de *stress* em atletas passaram a analisar apenas os *stressors* organizacionais (Fletcher *et al*, 2012; Fletcher *et al*, 2012b).

A presente investigação não categoriza os diversos fatores de *stress* numa só categoria de “*stressors* organizacionais”, mas divide em temas gerais: inerentes à organização (treinador, equipa), à competição (treino/competições), às influências externas (à própria organização), e às questões pessoais e de carreira, que apenas dizem respeito ao próprio atleta. A escolha por tal sistema de categorização prendeu-se pelo facto de os atletas, ao descreverem/mencionarem os diversos fatores de *stress*, não identificarem a origem de tais fatores, podendo estes advir de fontes relacionadas tanto com o desempenho/competição como com a organização. Desta forma, não apresentamos os diversos fatores numa só categoria de *stressors* (competitivos ou organizacionais), mas como uma série de fatores de *stress* associados à participação e envolvimento dos atletas em contextos de alta competição, representando assim a nossa interpretação dos resultados.

A opção pela escolha da modalidade de futebol, prendeu-se não apenas por se tratar do desporto com maior visibilidade em Portugal, pelo crescente desenvolvimento, evolução e mediatismo que tem vindo a assumir, como também por questões práticas de acessibilidade ao seu contexto. Para além do mais, o facto de o Futebol Feminino ser, por um lado, um desporto extremamente exigente e desafiador, mas, por outro, continuar a ser uma modalidade com pouca visibilidade em Portugal, pareceu-nos interessante comparar as duas vertentes, masculina e feminina, de forma a verificar de que modo as experiências de *stress* apresentavam diferenças e/ou semelhanças nos atletas de ambos os géneros.

De acordo com o caso de estudo de Woodman e Hardy (2001), existem certos *stressors* que são exclusivos ou predominantes de certos grupos, neste caso atletas do sexo feminino e masculino. Neste sentido, com a realização deste estudo, foram suportados esses resultados ao verificarmos que, por exemplo, a experiência e a adaptação ao clube/seleção, são fatores que apenas foram mencionados pelas atletas do sexo feminino. Por outro lado, questões ligadas às condições/equipamentos do treino e das infraestruturas, ou questões ligadas com a alimentação/nutrição, foram apenas mencionadas pelos atletas do sexo masculino. Talvez o facto de o futebol feminino apresentar, inevitavelmente, “piores” condições do que o futebol masculino, faça com

que os atletas do sexo masculino olhem para certos aspetos que ainda não se tornem relevantes para as atletas, tendo em conta que existem outras necessidades essenciais com as quais estas ainda se deparam. Assim, para a avaliação das causas de *stress*, parece interessante que se estudem dois grupos distintos de atletas (por exemplo: género masculino/feminino, atletas de diferentes modalidades, diferença entre participação na seleção nacional e nos clubes, desportos de grupo/individuais...) para que se possa verificar se existem diferenças/semelhanças significativas entre grupos, e perceber quais os principais fatores a que se devem tais diferenças.

Conforme analisado por Noblet e Gifford (2002), é essencial considerar o ambiente cultural de um determinado desporto, de forma a entender as circunstâncias que podem ser particularmente stressantes para os atletas. De acordo com um estudo relativamente recente, Fletcher e Wagstaff (2009), parece ser essencial que as organizações desportivas adotem uma abordagem sistemática e estratégica de forma a entender melhor qual o papel que desempenham na preparação dos atletas para a competição. Um grande número de fatores (desportivos, extradesportivos, organizacionais, ou de *performance*) está associado ou subjacente ao *stress* experienciado pelos atletas, incluindo o comportamento do público, a importância da competição, a incerteza acerca da titularidade ou do resultado, o conflito com treinadores ou colegas de equipa, ou a preocupação com lesões (Cruz, 1996). Assim, os resultados identificados e apresentados no presente estudo, parecem ir uma vez mais de encontro a diversas investigações de cariz qualitativo, realizadas anteriormente.

De acordo com a Taxonomia de Arnold e Fletcher (2012b), o treinador é um dos apoios mais importantes para o atleta, ao desempenhar um papel fundamental na criação de um ambiente estável e de confiança, no qual os atletas possam desenvolver o seu potencial e obter excelentes desempenhos. No entanto, tal como os resultados do presente estudo indicam, a relação entre o atleta e treinador, a falta de apoio/*feedback* e a pressão, influência e exigência impostos por este, podem também ser fatores potenciais de elevado *stress* nos atletas. Assim, talvez seja fulcral que os treinadores tenham atenção à forma como avaliam e determinam os critérios de sucesso para os seus atletas, bem como à necessidade de manter um clima de confiança estável, de forma a fornecer o apoio necessário para que os seus atletas lidem de forma adequada com os diversos *stressors*. Desta forma, quando se considera a importância do apoio social, como recurso para lidar com os diversos *stressors*, é extremamente importante que exista uma forte relação de confiança e apoio entre treinador e atleta.

Para além da relação e apoio do treinador, os resultados aqui presentes destacam que os atletas não só enfrentam fatores de *stress* relacionados com o seu treinador, mas também com os diversos colegas de equipa e com a equipa técnica (médicos, fisioterapeutas...). Tais aspetos vão também de encontro aos resultados encontrados na Taxonomia de Arnold e Fletcher (2012b), que referem que tal pode ser explicado pela própria natureza do papel dos atletas que requer uma proximidade e forte interação com os outros elementos que o rodeiam, e que tais elementos podem muitas vezes condicionar e influenciar as suas atitudes, ações e comportamentos. Tendo em conta estes resultados, a nosso ver, as organizações desportivas/clubes devem cada vez mais ter em consideração o ambiente e o clima de equipa, pois tanto podem criar conflitos, desmotivação e até possíveis quebras de rendimento, como podem influenciar a satisfação, motivação e comprometimento dos atletas.

Uma das questões que se colocam frequentemente, no que diz respeito à *performance* desportiva, refere-se ao facto de determinados atletas apresentarem, quase sistematicamente, excelentes rendimentos em certas competições e noutras, com diferente cariz e importância, demonstrarem, contrariamente, uma *performance* muito inferior. Para além destas, outras questões fundamentais têm a ver com o facto de certos atletas, que apesar de possuírem ótimas condições físicas e técnicas, falham e apresentam rendimentos desportivos abaixo do esperado, principalmente em situações de maior pressão competitiva. No sentido de tentar entender estas observações, foram surgindo ao longo dos anos vários estudos que procuraram analisar as características e competências psicológicas que diferenciam os atletas bem-sucedidos, e com bons rendimentos desportivos, daqueles que apresentam piores *performances*, e quais seriam os fatores e causas que provocariam tais desempenhos (Fletcher *et al*, 2006). Ou seja, para além de continuar a ser importante saber quais as características psicológicas que diferenciam os atletas entre si, também se tornou crucial avaliar e compreender a forma como os atletas percecionam as diferentes competições e entender quais os principais fatores que lhes causavam, essencialmente, *stress* e pressão competitiva.

Os resultados da presente investigação suportam as anteriores considerações, uma vez que o desempenho foi o fator mais mencionado pelos atletas. Ao mencionar *stress* e desempenho não podemos deixar de falar nesta relação e apontá-la como bidirecional (*stress*-desempenho / desempenho-*stress*). Se, por um lado, o desempenho é claramente um fator que causa *stress* (o erro é visto como principal fator de *stress*, e uma excelente



*performance* é a maior causa de bem-estar e realização pessoal), por outro, o *stress*, independentemente da sua causa, afeta e condiciona indiscutivelmente a *performance*.

À luz das anteriores observações, o rendimento ou *performance* ideal têm, muitas vezes, como principal obstáculo, a incapacidade ou dificuldade do atleta para lidar e enfrentar eficazmente o *stress*. Tal dificuldade poderá justificar, na maioria das vezes, a preocupante diferença que se conhece entre as magníficas *performances* apresentadas durante os treinos, face aos “desastrosos” desempenhos que caracterizam muitos jogos e competições de elevada importância. Assim, a intenção da presente investigação foi também a de promover a compreensão sobre o processo de *stress* em diferentes contextos desportivos: clubes e seleção nacional. Neste sentido, os resultados do presente estudo não só confirmam a perceção dos atletas com tais diferenças de *performance*, associadas a uma quebra de rendimento entre a participação no seu clube face à representação na Seleção Nacional, ou vice-versa, como também explicam os principais fatores pelos quais essas diferenças se verificam: a responsabilidade de representar o seu país; necessidade e pressão para jogar pela seleção, para obter maior visibilidade e criar novas oportunidades; a dificuldade de adaptação a um novo clube, treinador e equipa; capacidade de adaptação a diferentes táticas e objetivos de jogo.

A psicologia do desporto tem vindo a tornar-se numa das áreas mais estudadas nos últimos anos. É certo que, os diversos constrangimentos políticos, económicos, ocupacionais e tecnológicos, inerentes aos contextos de alta competição, moldam e ilustram as várias exigências e estas, por sua vez, originam e condicionam as experiências de *stress* dos atletas e o modo como estes lidam com tais experiências (Bliese *et al*, 2017). Foi evidente, a partir dos dados recolhidos, que no entender dos atletas, as organizações desportivas nem sempre estão sensibilizadas para esta realidade. A importância que o apoio psicológico poderá ter nos próprios atletas e na forma como estes lidam com as diversas exigências, está comprovada pelos resultados apurados nas entrevistas. Todos os atletas, sem exceção, confirmam esta realidade sugerindo que os diversos clubes/seleções adquiram um psicólogo do desporto ou que adotem práticas de *coaching*.

Considerando que o futebol de alta competição constitui, cada vez mais, um contexto em que a pressão e o *stress* psicológico têm vindo a assumir um papel de máxima importância para todos os seus intervenientes (dirigentes, treinadores, atletas, árbitros, imprensa, etc.), principalmente pelos efeitos e consequências que daí advêm, é essencial que as várias organizações desportivas e os diversos indivíduos estejam cientes do complexo social e do ambiente organizacional em que se inserem, considerando as

diversas adversidades, influências e mudanças a que os atletas estão indubitavelmente sujeitos.

Por último, há que referir que alguns atletas assumiram que habitualmente não vivem situações de *stress*. No entanto, isto não significa que estes atletas não tenham de facto passado por situações de *stress* em particular, que as suas respostas não tenham sido influenciadas, ou que não tenham usado estratégias de resposta (*coping*) mais eficazes do que outros atletas, que de facto relataram experiências stressantes. Não obstante, esta constatação deve servir como um alerta de que até mesmo as grandes competições são improváveis de serem percebidas da mesma maneira, como stressantes, por todos os atletas que nelas participam. Assim, torna-se fulcral que as organizações desportivas tenham em consideração que podem haver diferenças significativas nas reações subjacentes às respostas dos atletas às diversas exigências, podendo desta forma exigir que se apliquem intervenções consideravelmente diferentes.

### **Limitações e Recomendações para Estudos Futuros**

Para além do exposto anteriormente, importa também referir que o presente estudo apresenta algumas limitações. A principal, é a pequena variedade de atletas que compõe a amostra e o facto de todos os participantes pertencem à modalidade de futebol que, embora de clubes e escalões distintos, apenas representam duas Seleções Nacionais, Feminina e Masculina. Neste caso, todos os indivíduos participam no mesmo desporto e consequentemente as suas experiências são, de alguma maneira, restritas a uma única organização e contexto desportivo.

Como forma de tentar melhorar esta questão e procurando explorar mais aprofundadamente as questões relacionadas com o *stress* organizacional, parece-nos pertinente que, no mesmo estudo, se avaliem diferentes grupos de atletas. Assim, a sugestão que aqui se coloca é a realização de estudos futuros que avaliem as diversas causas de *stress* em atletas de alta competição, de diversas modalidades, coletivas ou individuais, em Portugal.

Outra questão que é importante referir é o facto de todos os atletas terem sido entrevistados no mesmo momento. Como proposta para uma futura investigação, poder-se-ia sugerir um estudo onde os participantes seriam entrevistados em dois momentos distintos, espaçados por meses, de modo a permitir explorar as diversas experiências e perspectivas dos atletas. Desta forma, poderia ser útil entrevistar os mesmos atletas em

dois momentos, antes e após uma grande competição, de forma a conhecer os diversos fatores de *stress* que poderão estar associados ao *stress* pré e pós-competição.

Para além do exposto anteriormente, sugere-se, também, uma proposta a ser explorada em posteriores investigações. Futuras pesquisas, em Portugal, devem também ter em conta a possibilidade da ocorrência de diferentes dimensões do processo de *stress*, como a frequência e a relevância dos *stressors*, tendo em conta a proximidade com a competição e a intensidade da resposta do atleta a tais exigências. Sugere-se a utilização do OSI-SP (Organizational Stressor Indicator for Sport-Performers), que após repetidos pedidos de trabalho psicométrico nesta área (Arnold & Fletcher, 2012a, 2012b; Fletcher e Hanton, 2003; Fletcher *et al.*, 2006; Hanton *et al.*, 2005; Kristiansen *et al.*, 2012a), foi desenvolvido e validado por Arnold *et al.* (2013). O OSI-SP é um indicador de *stress* organizacional que permite medir e avaliar a frequência, intensidade e duração dos stressores organizacionais. Num estudo recente, Arnold *et al.* (2016) utilizaram o OSI-SP e verificaram diferenças significativas entre diferentes grupos de atletas. Assim, o objetivo de desenvolver um estudo que adotasse esta metodologia seria perceber se em Portugal existem, ou não, diferenças significativas no que diz respeito à frequência, intensidade e duração das diversas causas de *stress* em atletas de diversos grupos, modalidades e níveis competitivos.

### **Implicações Teóricas e Práticas**

A motivação para este trabalho surge principalmente com o intuito de conhecer melhor as causas de *stress*, intrínsecas ao desporto de alta competição, esperando desta forma poder contribuir com práticas e sugestões pertinentes a implementar nos contextos e organizações desportivas.

Neste sentido, o presente estudo tem implicações relevantes que merecem destaque. Os principais argumentos que justificam a pertinência da presente investigação, são, em primeiro lugar, o facto do *stress* associado à competição desportiva ter vindo a tornar-se um tópico altamente relevante, associado sobretudo ao desempenho dos atletas de alta competição, que estão constantemente submetidos às inúmeras exigências dos contextos desportivos (Hanton, Thomas & Mellalieu, 2009); e em segundo, porque assim se torna essencial não só conseguir desenvolver “mecanismos” capazes de enfrentar adequadamente o *stress*, bem como analisar e identificar as principais causas de *stress*,

sejam elas do foro organizacional ou competitivo, procurando que não influenciem negativamente a *performance* desportiva.

Não obstante, a pertinência deste estudo está igualmente relacionada com o facto de se tratar de algo inovador em Portugal, onde se procura perceber quais os principais fatores de *stress* em atletas de alta competição, tendo por base o Modelo JD-R (Demerouti *et al*, 2001) e as categorias apresentadas na classificação taxonómica (Arnold & Fletcher, 2012b). Assim, independentemente da inúmera variedade de estudos que utilizam o Modelo JD-R, e outros tantos que avaliam o *stress* em contextos desportivos, o que importa realçar é que até então não existia nenhuma investigação de avaliação do *stress* tendo por base as características (exigências e recursos) do Modelo JD-R, em contextos desportivos.

Para além disso, pouco estudos em Portugal se focaram na avaliação dos fatores de *stress* em atletas de alta competição, tornando este num estudo “pioneiro” no nosso País.

Globalmente, este estudo identificou diversos fatores de *stress* vivenciados e mencionados por atletas de alta competição. Os resultados foram apresentados em forma de tabela, separados em diferentes temas e categorias e classificados como exigências e/ou recursos. De forma geral, tal como estudar os diversos fatores de *stress* ou as reações a este fenómeno, importa também perceber os processos de adaptação humana, em contextos desportivos, e a influência das exigências e recursos no processo de *stress*, procurando clarificar o porquê de alguns atletas tenderem a reagir de forma mais ou menos adaptativa, às exigências e situações que lhes são colocadas pela atividade desportiva de alta competição. Como tal, em vez de encararem o *stress* a título meramente pessoal (inerente aos seus atletas), as organizações desportivas/clubes devem procurar reconhecer o impacto dos diversos fatores de *stress*, procurando melhorar os seus próprios processos e estratégias de gestão, ou adotando novos programas de prevenção, de forma a reduzir ou eliminar as diversas exigências, criando novos recursos e abordagens proativas de gestão do *stress*.

Assim, a título conclusivo e perante a natureza instável e em constante mudança do tema em questão, reforçamos a necessidade para que se dê continuidade ao desenvolvimento de estudos, em Portugal, acerca dos diversos fatores de *stress* vivenciados por atletas de alta competição.

## REFERÊNCIAS

- Arnold, R., & Fletcher, D. (2012a). Psychometric issues in organisational stressor research: A review and implications for sport psychology. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 16, 81-100. doi: 10.1080/1091367x.2012.639608
- Arnold, R., & Fletcher, D. (2012b). A research synthesis and taxonomic classification of the organisational stressors encountered by sport performers. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34, 397-429.
- Arnold, R., Fletcher, D., & Daniels, K. (2013). Development and validation of the Organisational Stressor Indicator for Sport Performers (OSI-SP). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35, 180-196.
- Arnold, R., Fletcher, D., & Daniels, K. (2016). Demographic differences in sport performers' experiences of organisational stressors. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 26, 348-358. doi: 10.1111/sms.12439
- Bakker, A. B., & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1, 112–119. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands resources model to predict Burnout and performance. *Human Resource Management*, 43:83–104
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2016). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. [*Manuscript submitted for publication*].
- Bauer, M.W., Gaskell, G. (2000) Constructing a Research Corpus. In: Qualitative Researching with text, image and sound. *A Practical Handbook*. Thousand Oaks: SAGE Publications., pp. 19-108.
- Barbosa, L. G., Cruz, J, F. (1997). Estudo do stress, da ansiedade e das estratégias de coping psicológico no andebol de alta competição. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática* 2: 523-548.
- Bliese, P.D., Sonnentag, S., Edwards, J.R. (2017). Stress and Well-Being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences. *Journal of Applied Psychology*, 3,389-402.
- Cooper C. L., Dewe P. J., O’Driscoll M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cruz, J, F. (1996). Stress e ansiedade na competição desportiva: Natureza, efeitos e avaliação. In J.F. Cruz (Ed.). *Manual de Psicologia do Desporto*. Braga: *Sistemas Humanos Organizacionais, Lda*.

Dias, C., Cruz, J.F., Fonseca, A.M. (2009). Emoções, stress, ansiedade e coping: Estudo qualitativo com atletas de elite. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*. Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Didymus F.F., Fletcher, D. (2012). Getting to the heart of the matter: a diary study of swimmers' appraisals of organizational stressors. *Journal of Sports Science*, 30: 1375–1385.

Edwards T, Kingston K, Hardy L, Gould D. (2002). A qualitative analysis of catastrophic performances and the associated thoughts, feelings and emotions. *The Sport Psychologist*, 16: 1-19

Fletcher, D., & Arnold, R., (2017). Stress in sport: The role of the organizational environment. In book: *An Organizational Psychology of Sport: Key Issues and Practical Applications*.

Fletcher, D., & Hanton, S. (2003). Sources of organizational stress in elite sports performers. *The Sport Psychologist*, 17, 175 – 195.

Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, S.D. (2006). An organizational stress review: Conceptual and theoretical issues in competitive sport. In S. Hanton & S.D. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 321–373). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.

Fletcher, D., Hanton, S., Mellalieu, S. D., & Neil, R. (2012a). A conceptual framework of organizational stressors in sport performers. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 22, 545–557.

- Fletcher, D., & Wagstaff, C. R. (2009). Organizational psychology in elite sport: Its emergence, application and future. *Psychology of Sport & Exercise*, 10, 427–434
- Fletcher, D., Hanton, S., & Wagstaff, C.R.D. (2012). Performers' responses to stressors encountered in sport organizations. *Journal of Sports Sciences*, 30:4, 349–358.
- Giacobbi, P., Jr., Foore, B., & Weinberg, R. S. (2004). Broken clubs and expletives: The sources of stress and coping responses of skilled and moderately skilled golfers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16, 166–182.
- Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (2001). A preparação mental e psicológica dos atletas e os fatores psicológicos associados ao rendimento desportivo. *Treino Desportivo*, 16, 34-40. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/4200>
- Gould, D., Jackson, S. A., & Finch, L. M. (1993b). Life at the top. The experiences of US national champion figure skaters. *The Sport Psychologist*, 7, 354- 374.
- Govaerts, S., & Gregory, J. (2004). Stressful academic situations: Study on appraisal variables in adolescence. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 54, 261–271.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224–241. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802379432>.
- Hanton, S., Fletcher, D., & Coughlan, G. (2005). Stress in elite sport performers: A comparative study of competitive and organizational stressors. *Journal of Sports Sciences*, 23, 1129–1141. PubMed doi:10.1080/02640410500131480



- Hanton, S., Neil, R., & Mellalieu, S. D. (2008). Recent developments in competitive anxiety direction and competition stress research. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1, 45–57.
- Hanton, S., Thomas, O., Mellalieu, S. D. (2009). Management of competitive stress in elite sport. *Handbook of Sports Medicine and Science*, 1, 30-42.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77, 623– 628.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.  
<http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. *New York: Basic Books*.
- Kristiansen, E., Murphy, D., & Roberts, G. C. (2012). Organisational stress and coping in U.S. professional soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24, 207-223. doi: 10.1080/10413200.2011.614319
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *New York: Springer*.
- McGrath, J. E. (1970). *Social and psychological factors in stress*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.

- Meijman, T. F., & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload. In Drenth, P. J. D., & Thierry, H. (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*, vol. 2: 5–33. Hove: Psychology Press.
- Mellalieu, S., Neil, R., Hanton, S., & Fletcher, D. (2009). Competition stress in sport performers: Stressors experienced in the competition environment. *Journal of Sports Sciences*, 27(7):729-744.
- Neil, R., Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, S. D. (2007). (Re)conceptualizing competition stress in sport performers. *Sport and Exercise Psychology Review*, 3, 23–29.
- Noblet, A., & Gifford, S. (2002). The sources of stress experienced by professional Australian footballers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 1–13.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rumbold, J.L., Fletcher, D., & Daniels, K. (2012). A systematic review of stress management interventions with sport performers. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*. Advance online publication. doi:10.1037/a0026628
- Schaufeli WB, Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293–315
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 16, 249–272.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68).

- Shirom, A. (1982). What is organizational stress? A facet analytic conceptualisation. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 21-37.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 27-41.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230–240. <http://dx.doi.org/10.1037/a0032141>
- Woodman, T., Hardy, L. (2001). A case study of organizational stress in elite sport. *Journal Applied Sport Psychology*. 207–238.

## ANEXOS

### ANEXO 1. GUIÃO DE ENTREVISTA

#### INTRODUÇÃO

Bom dia/ Boa tarde. Em primeiro lugar gostaria de agradecer a sua presença e disponibilidade para esta entrevista.

O meu nome é Sara Alvarez e sou aluna finalista do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional no ISCTE-Business School. O meu trabalho incide no tema do *stress* nos atletas de alta competição visando compreender como é que este é vivenciado pelos atletas, as suas características e consequências.

Neste sentido, estou interessada em conhecer a sua opinião pessoal e perspectiva, em função da sua experiência enquanto atleta de alta competição. Como tal, as suas opiniões são fundamentais e não existem respostas certas ou erradas, o que interessa é a sua perceção e experiência.

Para que seja possível respeitar a sua perspectiva e de modo a que eu não perca informação importante, gostaria de pedir a sua autorização para a gravação desta entrevista, garantindo que todos os seus comentários serão utilizados apenas para o fim deste estudo e que o seu nome não será, em momento algum, associado às suas respostas.

Disponibilizo os meus contactos, em caso de qualquer dúvida ou esclarecimento sobre a presente entrevista.

Desde já, agradeço a sua colaboração!

## SECÇÃO I

Para que eu possa entender melhor a sua experiência enquanto atleta de alta competição, gostaria de lhe fazer algumas questões acerca do seu desempenho e preparação para as competições. As questões que se seguem focam-se em diferentes aspetos do seu ambiente competitivo sendo importante que me fale apenas sobre as suas experiências pessoais.

**1. Como é que vivencia uma grande competição?**

*(Caso não perceba ou não desenvolva a anterior)*

Como é para si a experiência de participar numa grande competição/jogo?

**2. Quais são os principais desafios que enfrenta durante os jogos?**

**3. Como vê o papel do stress no seu desempenho?**

**4. Em que situações é que se sente mais stressado?**

**4.1 Tais situações afetam de alguma forma o seu desempenho?**

Se sim, pode explicar?

**5. Durante as competições, o que sente depois de vivenciar situações de stress?**

**5.1 Que tipo de treino/preparação já teve para situações deste tipo?**

**6. Quais são os fatores de natureza física, psicológica e sociais que mais lhe causam stress e por esse motivo afetam e condicionam o seu desempenho?**

**Exemplos:** responsabilidade, insegurança, pressão, exigência física, condições ambientais, complexidade do contexto, conflitos interpessoais.....

**7. Quais são os fatores que mais facilitam e potenciam o seu desempenho e o ajudam a lidar com situações de stress?**

**Exemplos:** autonomia, desafio pessoal, aprendizagem, liderança, clima social/ jogo, apoio dos colegas de equipa, apoio do treinador, coesão de equipa, confiança na equipa, percepção de segurança...

Opcionais:

**8. Como é a sua relação com o treinador e com os outros elementos da equipa?**

9. Qual é o apoio que recebe dos diversos elementos da equipa (fisioterapeutas, médicos, gestor/diretor do clube) ?

## SECÇÃO II

Nas perguntas seguintes, pretendo que se foque em situações mais específicas de competição. Tendo isto em consideração, responda às seguintes perguntas:

**1. Qual foi a situação em que se sentiu mais stressado?**

**1.1 Pode descrever?**

*(Caso não refira)*

Como é que se sentiu?

Como é que reagiu?

**1.2 Essa situação afetou o seu desempenho?**

*(caso não desenvolva)*

De que forma?

*(caso responda que não afetou o desempenho na 1.2)*

De que outra maneira sente que essa situação o afectou?

**1.3 Quais são os fatores que pensa que contribuíram mais para que tal acontecesse?** (refere-se à pergunta 1)

**2. Em que situação é que se sentiu mais realizado enquanto atleta?**

**2.1 Pode descrever a situação?**

*(Caso não refira)*

Como é que se sentiu?

Como é que reagiu?

**2.2 Pensa que essa situação contribuiu para melhorar o seu desempenho?**

*(caso não desenvolva)*

De que forma?

*(caso responda que não melhorou o desempenho na 2.2)*

De que outra maneira pensa que essa situação contribuiu para que se sentisse realizado?

### **2.3 O que é que pensa ter contribuído mais para que tal acontecesse?**

|                   |
|-------------------|
| <b>SECÇÃO III</b> |
|-------------------|

Agora procuro identificar alguns conselhos ou sugestões, centrados na gestão do stress, que possam ajudar outros atletas e treinadores durante a sua preparação para as competições, e saber se tem algumas recomendações para as próprias organizações desportivas.

- 1. Que sugestões ou recomendações daria às organizações para as ajudar a lidar e apoiar os seus atletas e treinadores em situações de stress, durante as competições?**
- 2. Se fosse treinador, e se um dos seus atletas tivesse dificuldades em preparar-se para competições importantes, que conselho lhe daria?**
- 3. Que conselhos ou sugestões daria a outros atletas para os ajudar a preparar-se para situações de stress em competição?**
- 4. No que diz respeito ao stress no trabalho, se pudesse fazer algumas mudanças ou melhorias na sua equipa / clube o que faria?**

## CONCLUSÃO

A entrevista está quase a acabar mas gostaria de lhe fazer umas questões finais.

1. **Há algum assunto que não tenhamos falado nesta entrevista que me possa contar sobre a sua experiência enquanto atleta de alta competição?**
2. **Tem algum comentário ou sugestão sobre a entrevista?**

Passamos então à última parte.

## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Sexo: F  M

2. Idade:

3. Habilitações literárias:

Ensino Básico\_\_\_

Ensino Secundário\_\_\_

Licenciatura\_\_\_\_\_

Mestrado\_\_\_\_\_

Doutoramento\_\_\_\_\_

4. Profissão atual:

6. Há quanto tempo é atleta de alta competição?

7. Há quanto tempo pratica esta modalidade?

8. Quantas horas por semana dedica à sua prática?

9. Como é a vossa preparação (treino) para as competições?

10. Como é a preparação psicológica da equipa para as diversas competições?

Muito obrigada por ter colaborado nesta entrevista.



**ANEXO 2.** – LISTA DE EXIGÊNCIAS E RECURSOS de Schaufeli e Taris  
(p.64, 2014)

**Appendix**

---

| Job Demands                              | Job resources                                     |
|--|---|
| • Centralization                         | • Advancement                                     |
| • Cognitive demands                      | • Appreciation                                    |
| • Complexity                             | • Autonomy  |
| • Computer problems                      | • Craftsmanship                                   |
| • Demanding contacts with patients       | • Financial rewards                               |
| • Downsizing                             | • Goal clarity                                    |
| • Emotional demands                      | • Information                                     |
| • Emotional dissonance                   | • Innovative climate                              |
| • Interpersonal conflict                 | • Job challenge                                   |
| • Job insecurity                         | • Knowledge                                       |
| • Negative spillover from family to work | • Leadership                                      |
| • Harassment by patients                 | • Opportunities for professional development      |
| • Performance demands                    | • Participation in decision making                |
| • Physical demands                       | • Performance feedback                            |
| • Problems planning                      | • Positive spillover from family to work          |
| • Pupils' misbehavior                    | • Professional pride                              |
| • Qualitative workload                   | • Procedural fairness                             |
| • Reorganization                         | • Positive patient contacts                       |
| • Remuneration                           | • Quality of the relationship with the supervisor |
| • Responsibility                         | • Safety climate                                  |
| • Risks and hazards                      | • Safety routine violations                       |
| • Role ambiguity                         | • Social climate                                  |
| • Role conflict                          | • Social support from colleagues                  |
| • Sexual harassment                      | • Social support from supervisor                  |
| • Time pressure                          | • Skill utilization                               |
| • Unfavorable shift work schedule        | • Strategic planning                              |
| • Unfavorable work conditions            | • Supervisory coaching                            |
| • Work pressure                          | • Task variety                                    |
| • Work-home conflict                     | • Team cohesion                                   |
| • Work overload                          | • Team harmony                                    |
|  | • Trust in management                             |