INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A qualidade de vida dos jovens futebolistas em função das dimensões de liderança e do rendimento desportivo: a perceção dos treinadores

Marta Maria Silva Ferreira

Mestrado em Psicologia Social da Saúde

Orientadora:
Doutora Sibila Fernandes Magalhães Marques,
Professora Auxiliar

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Coorientadora:
Doutora Catarina Morais,
Professora Auxiliar

Faculdade de Educação e Psicologia,
Universidade Católica do Porto

Outubro, 2025

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia

A qualidade de vida dos jovens futebolistas em função das dimensões de liderança e do rendimento desportivo: a perceção dos treinadores

Marta Maria Silva Ferreira

Mestrado em Psicologia Social da Saúde

Orientadora:
Doutora Sibila Fernandes Magalhães Marques,
Professora Auxiliar

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Coorientadora:
Doutora Catarina Morais,
Professora Auxiliar

Faculdade de Educação e Psicologia,
Universidade Católica do Porto

Outubro, 2025

Agradecimentos

Este momento simboliza o encerramento de uma etapa muito importante do meu percurso académico e pessoal. Foram cinco anos repletos de desafios, aprendizagens e experiências profundamente enriquecedoras. Sem a minha família e amigos, nada disto teria sido possível e por isso, o meu maior agradecimento é para vocês!

Gostaria também de expressar a minha imensa gratidão às professoras Sibila Marques e Catarina Morais por toda a orientação, paciência e pelos conhecimentos transmitidos ao longo deste ano. Foi um verdadeiro privilégio poder aprender convosco! Muito obrigada pela oportunidade e pela disponibilidade em acompanhar-me neste trabalho, desenvolvido numa área da psicologia que tanto me fascina. Não posso deixar de agradecer especificamente também ao Bruno, colega e agora amigo, que me acompanhou diretamente ao longo deste ano desafiante, e à Soraia, uma enorme amiga, que tanto me apoiou durante este percurso.

Por fim, agradeço a todos os treinadores que participaram no estudo e a todos aqueles que tornaram possível e apoiaram o processo de recolha de dados.

Resumo

O estudo investigou o impacto das dimensões e estilos de liderança adotados pelo treinador e do rendimento desportivo da equipa, avaliado pelo próprio, sobre a perceção que este possui em relação à qualidade de vida dos seus atletas. Participaram 76 treinadores de futebol de formação, que responderam a um questionário validado destinado a avaliar as dimensões e os estilos de liderança, a perceção do rendimento desportivo da equipa e a perceção da qualidade de vida dos atletas. Os resultados demonstraram que o perfil ótimo, que reúne dimensões da liderança transformacional (visão, inspiração, instrução, individualização e apoio), liderança transacional (feedback positivo) e da liderança da tomada de decisão (gestão ativa), revelou ser o estilo de liderança que mais previu a qualidade de vida percecionada dos atletas, seguido da perceção de rendimento desportivo do treinador sobre a equipa.

Palavras-chave: Relação Treinador-Atleta; Desporto Juvenil; Estilos de Liderança; Rendimento Desportivo; Qualidade de Vida

Abstract

The study investigated the impact of the dimensions and styles of leadership adopted by the coach and the team's sporting performance, as assessed by the coach himself, on his perception of his athletes' quality of life. Seventy-six youth football coaches participated, responding to a validated questionnaire designed to assess leadership dimensions and styles, perceptions of the team's sporting performance, and perceptions of the athletes' quality of life. The results showed that the optimal leadership profile, which combines dimensions of transformational leadership (vision, inspiration, instruction, individualization, and support), transactional leadership (positive feedback) and decision-making leadership (active management), was the style that best predicted the athlete's perceived quality of life, followed by the coach's perception of the team's sporting performance.

Keywords: Coach–Athlete Relationship; Youth Sport; Leadership Styles; Sports Performance; Quality of Life

Índice

Agradecimentos iii

Resumo v

Abstract vii

Índice viii

Índice de Tabelas xi

Introdução 1

Revisão de Literatura 5

2.1. Liderança no desporto: O impacto dos treinadores 5

2.1.1. Modelo de Mediação da Liderança 5

2.1.2. Modelo Multidimensional da Liderança 7

2.1.3. Modelo da Eficácia da Liderança 7

2.2. Estilos de Liderança e os seus efeitos 9

2.3. O Rendimento Desportivo da equipa enquanto fator do contexto 10

2.4. O papel da relação treinador-atleta na Qualidade de Vida dos atletas 11

2.5. O presente estudo 15

Método 17

3.1. Desenho do estudo 17

3.2. Participantes 17

3.3. Instrumentos 18

3.3.1. Escala Multidimensional de Liderança (EML) 18

3.3.2. Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD) 21

3.3.3. KIDSCREEN-10 (Adaptado ao contexto desportivo) 21

3.4. Procedimento 22

Resultados 25

4.1. Estatística descritiva 25

4.2. Matriz de correlações de Pearson 26
4.3. Análise de regressão múltipla 28
4.3.1. Dimensões de Liderança e Rendimento na Qualidade de Vida 28
4.3.2. Estilos de Liderança e Rendimento na Qualidade de Vida 29
4.3.3. Perfil Ótimo e Rendimento na Qualidade de Vida 30
4.3.4. Análise Exploratória 31
Discussão 33
5.1. Implicações 37
5.2. Limitações e Contribuições 38
5.3. Direções Futuras 39
5.4. Conclusão 40
Referências Bibliográficas 41
Anexos 50
Anexo A - Consentimento Informado 50
Anexo B - Questionário Sociodemográfico 51
Anexo C - Escala Multidimensional da Liderança (EML) 52
Anexo D - Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD) 54
Anexo E - KIDSCREEN-10 (Adaptado ao contexto desportivo) 54
Anexo F - Mensagem recebida pelos participantes após o preenchimento do questionário 55

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização sociodemográficas dos participantes 17
Tabela 2. Resultados descritivos 25
Tabela 3. Coeficientes de correlação de Pearson (r) entre as variáveis do estudo 27
Tabela 4. Resultados da regressão múltipla da qualidade de vida com as dimensões de liderança e rendimento 28
Tabela 5. Resultados da regressão múltipla da qualidade de vida com os estilos de liderança e rendimento 29
Tabela 6. Resultados da regressão múltilpla da qualidade de vida com o perfil ótimo e rendimento 30
Tabela 7. Médias e desvio-padrão perfil ótimo, rendimento e qualidade de vida por categoria sociodemográfica 31
Tabela 8. Resultados *ANOVA* e *testes t* 32

CAPÍTULO 1

Introdução

Desde 1946, que o conceito de saúde é definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade" (OMS, 1946, como citado em Christoforou et al., 2024, p.2). Esta definição tem sido contestada ao longo do tempo, uma vez que é utópico manter um estado completo de bem-estar físico, mental e social (Christoforou et al., 2024). Assim, o artigo anteriormente mencionado procurou reunir as definições que haviam surgido até então, oriundas de diversas áreas científicas. A revisão indicou uma mudança de paradigma nos últimos anos, com os investigadores a definirem saúde como a capacidade dos indivíduos de se adaptarem a qualquer condição física ou mental.

Segundo a OMS (2018), a prática regular de atividade física promove a prevenção e o tratamento de doenças crónicas não transmissíveis, para além de auxiliar na prevenção de hipertensão, obesidade e excesso de peso e de contribuir para a saúde mental. Especificamente, o exercício físico regular favorece o humor e a autoestima, contribui para a diminuição do stresse e dos sintomas de ansiedade e depressão, podendo também ter um impacto significativo na qualidade do sono (Mahindru et al., 2023). Em crianças e adolescentes, os benefícios também incluem a redução da ansiedade, da depressão e do stresse, bem como a melhoria da autoestima e da competência social (Fu et al., 2025).

Perante os benefícios apresentados, a OMS recomenda que crianças e adolescentes devem fazer pelo menos uma média de 60 minutos por dia de atividade física de moderada a forte intensidade, ao longo da semana, sendo que a maior parte dessa atividade física deve ser aeróbica. Ao mesmo tempo, as crianças e adolescentes devem limitar a quantidade de tempo em comportamento sedentário, particularmente a quantidade de atividades recreativas em frente às telas, já que em demasia, contribui para o aumento da gordura corporal e compromete a saúde cardiovascular e metabólica, a aptidão física, o comportamento pró-social e a qualidade do sono (Camargo & Añez, 2020).

De acordo com Pizarro e colaboradores (2023), em 2022, os resultados de Portugal no âmbito do projeto *Active Healthy Kids Global Alliance* (AHKGA), relativos à atividade física das crianças e adolescentes, demonstraram que uma grande parte desta população não é suficientemente ativa e ultrapassa as recomendações relativas ao tempo em que passam em contacto com ecrãs. Algo que também acontece com os adultos, visto que, segundo o

Eurobarómetro (2022), a amostra portuguesa demonstrou piores resultados em termos da frequência da prática de exercício físico, comparativamente à média europeia, já que 73% dos portugueses inquiridos afirma nunca praticar exercício físico ou algum desporto, enquanto a média europeia é de 45%.

Esta falta de exercício físico e a obesidade, a par do consumo de álcool, correspondem aos principais fatores que contribuem para os problemas de saúde e para a mortalidade em Portugal. O excesso de peso e a obesidade são um problema de saúde pública cada vez maior, já que em 2018, 22 % dos jovens com 15 anos tinham excesso de peso ou eram obesos, uma percentagem superior à média europeia de 19%. A obesidade também aumentou nos adultos, estando agora igualmente acima da média da União Europeia (OECD, 2021).

Perante os dados apresentados e a ideia de que as crianças ativas através do desporto, têm maior probabilidade de se manterem fisicamente ativas na idade adulta (Eime et al., 2013), uma das possíveis respostas a este problema de saúde pública poderá passar pela promoção do desporto juvenil.

O exercício físico quando pressupõe um determinado nível de esforço físico e é associado a uma componente de jogo com regras específicas e de competição, pode ser identificado como desporto (Blanchard, 1995). O desporto juvenil abrange todas as atividades de treino que potenciem as competências desportivas dos atletas, tendo por base o nível de desenvolvimento e de maturidade física, técnica e mental dos praticantes (Gomes, 2024).

A participação das crianças e adolescentes no desporto conduz a benefícios psicológicos e sociais. Os benefícios psicológicos incluem um maior autoconhecimento e regulação emocional, enquanto os benefícios sociais abrangem a construção de relações positivas com os treinadores, o estabelecimento de amizades e o desenvolvimento das competências sociais e da capacidade de trabalhar em equipa (Eime et al., 2013). No entanto, para que ocorra um desenvolvimento positivo dentro do contexto desportivo, é necessária a sensação de segurança física e psicológica das crianças e adolescentes, a existência de relações de qualidade, a presença de adultos que oferecem apoio e a possibilidade de os jovens participarem nas decisões (Almeida et al., 2025). Segundo Smith e Smoll (2002), os comportamentos dos treinadores influenciam as respostas psicossociais e afetivas dos jovens participantes no desporto, e a participação por si só, não resulta automaticamente em efeitos benéficos. Para além disso, os técnicos podem influenciar as experiências e as autoperceções dos atletas, tanto através das interações diretas com eles, como através do clima motivacional que fomentam (Coatsworth & Conroy, 2009).

No estudo de Smith e Smoll (1997a), os treinadores apresentaram uma baixa perceção sobre os seus comportamentos e interações com os atletas, sendo que, as crianças revelaram perceções mais precisas sobre os comportamentos dos treinadores. Para além disso, os treinadores consideraram muito útil a utilização de um formulário de automonitorização após os treinos e jogos, visto que, promoveu a autoconsciência e auxiliou na identificação de áreas potenciais de melhoria.

Deste modo, torna-se evidente a necessidade de aumentar o autoconhecimento dos treinadores, para que posteriormente possam substituir comportamentos negativos por comportamentos que promovam o desenvolvimento positivo dos atletas. Segundo Serpa (2016), a permanente reflexão do treinador relativamente à forma como reage às situações, considerando emoções, pensamentos e comportamentos, promove o autoconhecimento, e consequentemente, auxilia no controlo e adequação dos seus comportamentos.

Em Portugal, o desporto mais praticado por crianças e adolescentes até aos 15 anos é o futebol. De acordo com a Pordata, a base de dados estatísticos da Fundação Francisco Manuel dos Santos, em 2024, residiam em Portugal cerca de 932 mil crianças e adolescentes dos 5 aos 15 anos. Em 2023, aproximadamente 450 mil crianças e adolescentes até ao escalão de juvenis (15 e 16 anos) estavam inscritos na modalidade de futebol. Assim, podemos considerar que cerca de 48% das crianças e adolescentes são praticantes de futebol, ainda que este valor inclua também jovens de 16 anos. Por este motivo, existe a necessidade de investigação com este segmento da população, no sentido de otimizar a experiência desportiva e de maximizar todos os benefícios provenientes da participação neste desporto.

Dada a relevância de um estudo no contexto do futebol de formação, incluindo a relação treinador-atleta e os conceitos de saúde e qualidade de vida deste grupo populacional, esta investigação incide sobre as dimensões e os estilos de liderança dos treinadores e o modo como estes, em conjunto com a perceção de rendimento desportivo, se relacionam com a qualidade de vida que atribuem aos seus atletas.

Esta dissertação está organizada em cinco capítulos, incluindo a Introdução e os seguintes: Revisão de Literatura, Método, Resultados e Discussão. Nos primeiros capítulos, pretende-se introduzir cada tópico do estudo, considerando o contexto do desporto de formação, e evidenciar as hipóteses a testar. De seguida, serão relatados a metodologia e o procedimento. Por fim, os resultados e as respetivas conclusões da investigação serão apresentados.

CAPÍTULO 2

Revisão de Literatura

2.1. Liderança no desporto: O impacto dos treinadores

Embora existam diversas definições de liderança, de forma simples, esse conceito pode ser entendido como o processo de utilizar a influência para motivar um indivíduo ou um grupo a alcançar objetivos específicos (Reis, 2018). Deste modo, a liderança manifesta-se de forma clara no contexto desportivo, especialmente através da atuação dos treinadores. Segundo Serpa (2016), o treinador é um líder que intervém no contexto desportivo, atuando diretamente junto de atletas e equipas e que tem características específicas, tais como: ser um líder formal normalmente imposto, com poder legítimo de coerção, de recompensa e de referência.

Os treinadores, através dos comportamentos que adotam, têm um impacto profundo e duradouro nos seus atletas e equipas. Desta forma, dada a urgência de compreender este processo, ao longo dos anos surgiram várias abordagens da liderança aplicadas ao desporto (Arthur & Bastardoz, 2020).

Segundo Gomes (2005), a evolução e o aprofundamento deste tema no domínio da psicologia do desporto foram, em grande medida, impulsionados por dois grupos de investigadores. Por um lado, Smoll e Smith com o Modelo de Mediação da Liderança (Smoll et al., 1978) e por outro, Chelladurai com o Modelo Multidimensional da Liderança (Chelladurai, 2007). Ambos os modelos surgiram no final da década de 70 no continente americano e foram desenvolvidos ao longo do tempo, embora a proposta de Smith e Smoll se destine mais especificamente para os contextos de iniciação e formação desportiva e os contributos de Chelladurai para a competição júnior e sénior (Gomes, 2005).

2.1.1. Modelo de Mediação da Liderança

O modelo descreve um processo de liderança que envolve três componentes centrais: os comportamentos do treinador, a perceção e recordação desses comportamentos por parte dos atletas e as reações avaliativas dos atletas em relação aos comportamentos do treinador. O segundo componente apresentado surge como mediador entre o primeiro e o último componente, respetivamente (Arthur & Bastardoz, 2020). Desta forma, os comportamentos do treinador dão origem a um conjunto de perceções e recordações nos atletas que, por sua vez,

acabam por influenciar as respostas emocionais que estes apresentam relativamente às experiências desportivas (Gomes, 2005).

O modelo representa uma interação recíproca complexa entre fatores contextuais, pessoais e comportamentais, situando o processo de influência dos comportamentos do treinador dentro do ambiente em que ocorre. Este identifica três fatores antecedentes dos comportamentos do treinador: as diferenças individuais do treinador, os fatores situacionais e as perceções do treinador sobre a atitude dos atletas. Na secção do modelo referente ao atleta (ou seja, perceção e recordação do jogador e reações avaliativas do jogador), também são especificados três fatores antecedentes: diferenças individuais do atleta, fatores situacionais e os comportamentos do treinador. Por outro lado, as perceções do treinador sobre a atitude do jogador são identificadas como sendo influenciadas pelas diferenças individuais do técnico, pelos fatores situacionais e pelas reações avaliativas do atleta. Propõe-se, por sua vez, que essas perceções influenciem os comportamentos subsequentes do treinador (Arthur & Bastardoz, 2020).

No artigo original, Smoll e colaboradores (1978) demonstraram que tanto os comportamentos observados como os percebidos dos treinadores, influenciam significativamente as atitudes dos atletas e que a maior concordância entre o comportamento real e a perceção dos jogadores verificou-se nas dimensões de apoio e de punição. Comportamentos de apoio, como reforço positivo, incentivo e instruções construtivas, estavam associados a atitudes mais positivas, enquanto comportamentos punitivos, como críticas, repreensões ou sarcasmo, relacionaram-se com atitudes mais negativas. Curiosamente, apesar de os comportamentos punitivos terem sido observados com menor frequência, foram mais fortemente percebidos e recordados pelos jogadores, o que sugere um maior impacto emocional e relevância na sua experiência desportiva.

Em 2020, Arthur e Bastardoz citaram Smith e Smoll (2007) (p.347), uma vez que estes autores sintetizaram as principais conclusões do modelo:

> (a) Os treinadores desempenham um papel crucial na determinação das experiências dos seus atletas; (b) Os resultados mais positivos para os atletas são observados quando os treinadores utilizam muito o reforço positivo, tanto para o desempenho como para o esforço desejado e quando os treinadores respondem aos erros com incentivo e instruções técnicas; (c) Os treinadores que utilizam mais o reforço positivo são mais apreciados pelos seus atletas e estes referem divertir-se mais e gostar mais dos seus colegas de equipa; (d) O histórico de vitórias e derrotas da equipa não estava relacionado com o grau com que os atletas gostavam do seu treinador, no entanto, esse registo

influenciava a perceção dos atletas sobre o quanto achavam que os seus pais gostavam do treinador.

2.1.2. Modelo Multidimensional da Liderança

O modelo desenvolvido originalmente por Chelladurai (1978, como citado em Chelladurai, 2007), propõe três tipos de comportamento do líder: os exigidos pelo contexto, os preferidos pelos atletas e os efetivamente assumidos no dia-a-dia.

Os três tipos de comportamentos do líder são influenciados pelos fatores antecedentes: características da situação, características do líder e características dos membros. Especificamente, as características situacionais (i.e., características da organização, expectativas de rendimento formuladas pelos dirigentes, recursos e meios disponíveis) influenciam os comportamentos exigidos e preferidos, as características do líder (i.e., características pessoais, capacidade e experiência) afetam o comportamento real do líder e as características dos membros (i.e., idade, género, nível de competência e maturidade) impactam os comportamentos preferidos e exigidos (Arthur & Bastardoz, 2020; Gomes, 2005).

Segundo Chelladurai (2007), o rendimento da equipa e a satisfação dos atletas dependem da congruência entre estes três comportamentos. Assim, a discrepância entre os comportamentos reais do líder e o comportamento preferido ou exigido pelos seguidores determinará os resultados em termos de satisfação e desempenho, sendo que uma discrepância menor levará a resultados mais positivos para os atletas (Arthur & Bastardoz, 2020).

Por último, o feedback que o treinador recolhe da satisfação e rendimento da equipa, poderá acabar por influenciar os seus comportamentos atuais (Gomes, 2005). Por conseguinte, torna-se fundamental este levantamento de feedback, visto que, os técnicos tendem a percecionar de forma mais positiva os seus comportamentos de liderança em comparação com os atletas (Lisá et al., 2023).

2.1.3. Modelo da Eficácia da Liderança

O modelo propõe que a eficácia da liderança depende da congruência entre o ciclo conceptual e o ciclo prático da liderança, considerando também os estilos de liderança assumidos pelos treinadores e a influência moderadora dos fatores antecedentes da liderança (Gomes, 2020).

Segundo o autor, o ciclo conceptual corresponde à filosofia de liderança, isto é, aos valores, crenças e princípios que orientam o treinador, enquanto o ciclo prático diz respeito às ações

concretas desempenhadas no exercício da liderança sobre os atletas. A congruência entre estes dois ciclos revela-se essencial para potenciar a eficácia da liderança.

De acordo com o investigador, os estilos de liderança referem-se a comportamentos específicos utilizados pelos treinadores para alcançar um determinado objetivo ao liderar atletas, equipas e organizações. No artigo, o autor organiza as dimensões de liderança em três categorias principais: liderança transformacional (visão, inspiração, instrução, individualização e apoio), liderança transacional (feedback positivo e feedback negativo) e tomada de decisão (gestão ativa e gestão passiva).

A liderança transformacional centra-se em inspirar e motivar atletas através de uma visão positiva, comportamentos inspiradores, apoio individualizado e ensino técnico. A liderança transacional baseia-se no uso de feedback positivo e negativo para gerir comportamentos. Por fim, a tomada de decisão envolve o grau de participação dos atletas nas decisões, podendo ser ativa e descentralizada (com maior envolvimento dos atletas), ativa e centralizada (controlada pelo treinador) ou passiva (evitando a tomada de decisões) (Gomes, 2020).

Os fatores antecedentes moderam a eficácia da liderança e incluem características do treinador (e.g., personalidade, recursos psicológicos), características da equipa (e.g., idade, maturidade) e o contexto situacional (e.g., recursos disponíveis, objetivos organizacionais). Estes fatores podem atuar como facilitadores ou inibidores, dependendo de como são geridos. Assim, o técnico deve analisar a necessidade de ajustar as suas ações de acordo com suas características como pessoa, com as características dos membros da equipa e de modo a maximizar os recursos e as oportunidades existentes no contexto desportivo, para aumentar a eficácia da sua liderança (Gomes, 2020).

Este autor propõe que a combinação de ciclos, estilos e fatores antecedentes otimiza os resultados e recomenda a adoção do perfil ótimo de liderança, que reúne o estilo de liderança transformacional como base, o feedback positivo e uma gestão ativa descentralizada, enquanto se evita a gestão passiva e o uso excessivo de feedback negativo.

Em síntese, o modelo visa proporcionar resultados subjetivos, como maior satisfação e compromisso dos atletas, bem como resultados objetivos, como melhor desempenho e cumprimento de metas. As implicações práticas incluem o planeamento de ações fundamentadas numa filosofia de liderança clara, ética e motivadora, e o uso de indicadores objetivos para monitorizar o impacto das estratégias (Gomes, 2020).

2.2. Estilos de Liderança e os seus efeitos

Tendo os comportamentos e o ambiente desencadeado pelo treinador o impacto que tem nos atletas, surge a necessidade de constatar qual a forma de liderar que mais contribui para o desenvolvimento e rendimento desportivo positivo das crianças e adolescentes. Existindo diferentes estilos de liderança, é importante compreender cada um deles e o que proporcionam ao atleta.

De acordo com Bass (1999), o estilo de liderança transformacional consiste na capacidade do líder de orientar o seguidor para lá dos seus interesses imediatos, elevando os seus objetivos e reforçando a sua preocupação com o bem-estar do grupo. Para isso, o líder utiliza influência idealizada, inspiração, estimulação intelectual e consideração individualizada. Segundo Gomes (2005), a influência idealizada sucede-se quando o líder é percecionado pelos membros como um modelo a seguir, promovendo elevados níveis de admiração, respeito e confiança. Este autor acrescenta ainda que a inspiração consiste na capacidade do líder de incentivar e motivar os membros; a estimulação intelectual observa-se quando o líder auxilia os seguidores a tornarem-se mais criativos e inovadores e a consideração individualizada assenta na consideração por parte do líder das diferenças e necessidades individuais dos membros. Dentro do contexto do desporto de formação, esta forma de liderança pode ser um fator chave para o desenvolvimento positivo dos jovens, já que atua sobre a motivação individual, fortalece as relações interpessoais e contribui para a criação de um ambiente propício ao crescimento (Turnnidge & Côté, 2018). Segundo estes autores, este estilo de liderança melhora a autoperceção e a autoeficácia do atleta e promove a satisfação para com as tarefas desportivas, além de favorecer a coesão do grupo e melhorar significativamente a qualidade da relação treinador-atleta. De acordo com Birr e colaboradores (2023), um estilo de liderança que promova a autonomia e o apoio das crianças e adolescentes aumenta a motivação e o prazer pela prática desportiva, enquanto um estilo de liderança mais controlador e centrado no ego pode provocar respostas emocionais disfuncionais e padrões de comportamentos autodestrutivos nos atletas.

Segundo Bass (1999), o estilo de liderança transacional caracteriza-se por uma relação de trocas entre líder e membros, com o objetivo de assegurar a satisfação dos interesses de ambas as partes. As dimensões de liderança deste estilo passam pelo reforço contingente (o líder atribui benefícios pelo bom comportamento/desempenho demostrado pelos membros) e pela intervenção em crise (o líder apenas atua quando o comportamento/desempenho se distancia do esperado, podendo ser mais ativo ou passivo) (Gomes, 2005). Em suma, o estilo transacional pode refletir-se no contexto desportivo, a partir do feedback e das recompensas/castigos

transmitidos aos atletas. A utilização de feedback positivo promove a autoconfiança e a autoperceção do atleta, porém o uso excessivo de feedback negativo desencadeia a frustração das necessidades psicológicas dos jovens atletas e compromete o seu bem-estar e motivação (Minnaert & Lemstra-Brink, 2024).

Existindo vantagens associadas a cada estilo, surgiu o conceito de perfil ótimo (conforme mencionado anteriormente no Modelo da Eficácia da Liderança), já que se entendeu que a adoção de um estilo de liderança transformacional, complementado pela liderança transacional e uma gestão ativa de tomada de decisão, pode promover níveis mais elevados de satisfação e compatibilidade entre treinadores e atletas (Gomes & Resende, 2014). Para além disso, estes autores indicam que a liderança transformacional pode intensificar os efeitos da liderança transacional e da tomada de decisão nesta satisfação e compatibilidade entre técnicos e atletas. Também Minnaert e Lemstra-Brink (2024) concluíram que a liderança transformacional deve constituir o estilo predominante no treino de jovens atletas, sendo complementada pela liderança transacional, aplicada de forma estratégica ao longo da época, para que ocorram resultados mais positivos para os atletas. Ao mesmo tempo, comportamentos como treino/instrução, apoio social, feedback positivo e estilo democrático (oriundos de estilos de liderança distintos) foram associados a maiores níveis de satisfação e coesão de equipa (Kim & Cruz, 2016) (Leo et al., 2022).

No que respeita às características e comportamentos do treinador preferidos pelos atletas, a investigação de Martin e colaboradores (1999) com jovens atletas de diversas modalidades, revelou que os pré-adolescentes (10-13 anos) e os adolescentes (14-18 anos) tendem a preferir aspetos semelhantes nos seus treinadores. Assim, ambos os grupos etários desejam um treinador que promova a participação dos atletas nas decisões relacionadas com os objetivos do grupo, os métodos de treino e as táticas de jogo e demonstraram preferência por treinadores que desenvolvam relações interpessoais calorosas com os membros da equipa e que fomentem um ambiente de grupo positivo. O estudo de Szedlak e colaboradores (2015) validou esta ideia, já que, as características mais valorizadas pelos atletas nos seus treinadores foram a confiança, o apoio, a inspiração e os métodos de treino.

2.3. O Rendimento Desportivo da equipa enquanto fator do contexto

O rendimento da equipa pode ser considerado um fator contextual (e.g., resultados/objetivos da equipa) e um constructo que pode estar ligado às perceções do treinador sobre os

comportamentos dos jogadores em competição (e.g., desempenho, compromisso ou esforço demonstrado pelos jogadores) (Pulido et al., 2023).

De acordo com Luiselli e Woods (2011), o reforço positivo, a definição de objetivos, a modelação através de vídeos com experts e a apresentação visual do desempenho do atleta em forma de gráfico ou tabela têm demonstrado eficácia no rendimento desportivo de atletas de todas as idades, de diversas modalidades e com diferentes níveis de competência.

A perceção de rendimento da equipa por parte do treinador está positivamente associada à satisfação das suas necessidades psicológicas e negativamente associado à frustração dessas necessidades. Deste modo, treinadores que percebem que as suas equipas têm um bom desempenho e que os objetivos da época estão a ser satisfatoriamente alcançados, podem sentir que têm mais capacidade de tomar decisões, que são mais competentes no seu trabalho e que estão mais integrados com a sua equipa técnica e atletas. Pelo contrário, um fraco desempenho da equipa, em que os objetivos esperados não estão a ser atingidos, pode levar os treinadores a sentirem-se mais pressionados a aceitar diretrizes ou instruções impostas (e.g., por parte da direção do clube), menos competentes no seu trabalho e até a terem interações interpessoais insatisfatórias com outros membros da equipa (Pulido et al., 2023). Neste artigo, os autores referem também que o desempenho da equipa pode contribuir para a coesão do grupo, coincidir com sentimentos de integração e aumentar a confiança nas capacidades dos seus membros.

O estudo de Stebbings e colaboradores (2012) demonstrou que quando os treinadores têm as suas necessidades psicológicas satisfeitas e apresentam bem-estar, tendem a adotar estilos mais de apoio à autonomia dos atletas. Em contrapartida, contextos que geram frustração e mal-estar favorecem estilos mais controladores, que como vimos anteriormente, impactam negativamente a experiência desportiva dos atletas.

Em 2020, Gomes e investigadores demonstraram que as perceções dos atletas sobre a liderança dos treinadores diferem consoante as suas perceções quanto à concretização de objetivos individuais e coletivos e de acordo com o rendimento desportivo. Os autores indicaram que seria interessante um estudo semelhante com as perceções de outros intervenientes desportivos, tais como os treinadores, o que aumenta a pertinência deste estudo.

2.4. O papel da relação treinador-atleta na Qualidade de Vida dos atletas

De acordo com Harding (2001), qualidade de vida relaciona-se com todos os domínios do bem-estar do indivíduo (físico, psicológico e social), incluindo o seu ambiente. No contexto desportivo, bem-estar pode ser entendido como a autorrealização do atleta, refletida no seu

funcionamento ótimo e no compromisso significativo com o desenvolvimento do seu potencial (Jowett et al., 2017). Segundo Gaspar e investigadores (2006) e adaptando o conceito às crianças e adolescentes, o bem-estar físico reflete o nível de atividade física, energia e aptidão, já o bem-estar psicológico revela sentimentos e emoções positivas, como felicidade, alegria e boa disposição. O bem-estar social diz respeito ao nível de funcionamento do indivíduo dentro da sociedade (Keyes, 1998), o que para os atletas, isto representa os seus sentimentos de pertença e de contribuição positiva para o seu desporto, comunidade ou equipa (Lundqvist, 2011).

A avaliação da qualidade de vida associada à saúde em crianças e adolescentes possibilita adquirir informações essenciais para criar estratégias de promoção do bem-estar nestes grupos etários. Além disso, é fundamental para reconhecer fatores de risco que afetam o bem-estar infantil e juvenil e para prevenir as consequências negativas desses fatores (Helseth & Lund, 2005).

No estudo de Gaspar e investigadores (2012) realizado com crianças e adolescentes com idades compreendidas entre 10 e 16 anos, as variáveis psicológicas que demonstraram ter maior impacto na qualidade de vida relacionada com a saúde deste grupo etário foram: a autoestima, o otimismo e os sentimentos e emoções. Por outro lado, as variáveis que mais influenciaram a qualidade destas variáveis psicológicas foram as interpessoais, como a relação com os pais e com o grupo de pares. Desta forma, promover a saúde implica um apoio ativo ao bem-estar físico, psicológico e social de crianças e adolescentes.

No contexto desportivo, não estando diretamente os pais, a relação com o treinador assume um papel de extrema importância, que terá impacto positivo ou não nas variáveis psicológicas anteriormente apresentadas e consequentemente na qualidade de vida e saúde das crianças e adolescentes.

A relação treinador-atleta é definida como uma situação social em que os sentimentos, pensamentos e comportamentos interpessoais de um treinador e de um atleta são mutuamente e causalmente interdependentes. Desta forma, assim como qualquer relação interpessoal, a relação treinador-atleta é um fenómeno dinâmico e, por isso, a mudança contínua é-lhe inerente (Jowett & Meek, 2000).

Para promover relações positivas entre treinador e atleta, os treinadores podem capacitar os atletas através de oportunidades de tomada de decisão e resolução de problemas, utilizar reforço positivo, centrar nas potencialidades e interesses dos atletas, ter expectativas realistas em relação a eles, evitar comentários julgadores, dar o exemplo através de comportamentos positivos como respeito, desportivismo, empatia, paciência e cordialidade, demonstrar interesse

pela vida dos atletas para além do contexto desportivo e reconhecer as suas perspetivas e valores (Bloom et al., 2020).

Uma relação de qualidade entre treinador e atleta é fundamental para proporcionar um treino eficaz, potenciar o desenvolvimento das capacidades dos atletas e para alcançar desempenhos extraordinários, desfrutando do processo de aprendizagem mesmo em períodos desafiantes (Jowett, 2025). De acordo com Jowett e colaboradores (2017), uma boa relação com o treinador está também ligada a uma maior satisfação das necessidades básicas, o que, por sua vez, melhora a motivação e o bem-estar dos atletas. Segundo Turnnidge e Côté (2018), um ambiente caracterizado pelo apoio e reconhecimento das contribuições dos atletas, contribui para o bem-estar geral e para um maior compromisso dos jovens atletas com o desporto.

Em 1993, Smoll e colaboradores analisaram os efeitos de uma formação breve para treinadores de basebol juvenil, focada em promover comportamentos de apoio e eficácia instrucional. A amostra incluiu 152 rapazes, com idades compreendidas entre 10 e 12 anos, cujas perceções sobre os treinadores, atitudes face ao desporto e níveis de autoestima foram avaliados antes e após a época desportiva. Os resultados mostraram, em primeiro lugar, que os treinadores que participaram na formação foram percecionados pelos atletas como mais positivos, encorajadores e menos punitivos, em conformidade com as orientações recebidas. Em segundo lugar, esses treinadores foram avaliados mais favoravelmente pelos jogadores, que relataram maior prazer na prática desportiva e melhor relação com os colegas. Um dado particularmente relevante, foi que os rapazes com baixa autoestima inicial que jogaram sob a orientação dos treinadores que tiveram formação, registaram um aumento significativo na sua autoestima global, ao contrário dos que integraram o grupo de controlo. Assim, este estudo permite concluir com mais confiança, que uma experiência positiva no desporto pode ter um efeito benéfico nas crianças, especialmente naquelas com baixa autoestima.

A ansiedade de desempenho desportivo é uma predisposição para avaliar situações desportivas, nas quais o desempenho atlético pode ser percebido como ameaçador e para reagir com respostas de ansiedade de intensidade variável (Smith et al., 2007). Segundo estes autores, as crianças com níveis elevados de ansiedade de desempenho desportivo parecem ser particularmente sensíveis ao medo de falhar e às consequentes avaliações negativas, tanto sociais como pessoais. Fundamentalmente, o medo de falhar surge da aprendizagem das crianças, através da comunicação verbal e não verbal, que o sucesso no desempenho é associado ao afeto e à aprovação, enquanto o fracasso pode levar ao seu afastamento (Conroy, 2001).

Este estudo de Smith e colaboradores (2007) citou Ames (1992) para definir um clima de mestria. Neste ambiente, os treinadores definem o sucesso em termos do crescimento do atleta,

do domínio da tarefa e pela demonstração de esforço e empenho máximo. Os atletas são reconhecidos por escolherem tarefas desafiantes, se esforçarem ao máximo, persistirem perante dificuldades, apoiarem os colegas de equipa e demonstrarem melhoria pessoal ao longo do tempo. Os erros são compreendidos como oportunidades de aprendizagem, que impulsionam o desenvolvimento do atleta. Para além disso, este estudo procurou avaliar os efeitos de uma intervenção junto de treinadores, baseada na criação de um clima motivacional de mestria, sobre a ansiedade de desempenho em atletas de basquetebol com idades entre 10 e 14 anos. Os resultados mostraram que os atletas que jogaram com os treinadores da intervenção relataram reduções significativas na ansiedade de desempenho (tanto cognitiva como somática), enquanto os atletas do grupo de controlo apresentaram aumentos nesses níveis de ansiedade ao longo da época. Adicionalmente, os atletas da condição de intervenção perceberam os seus treinadores como mais orientados para um clima de mestria e registou-se menos absentismo e desistência neste grupo, indicando um impacto positivo geral da intervenção.

Em suma, intervenções com os treinadores no sentido de promover comportamentos de apoio, eficácia instrucional e comportamentos de valorização do processo, esforço e persistência, contribuem positivamente para a saúde das crianças e adolescentes, melhorando os níveis de autoestima e reduzindo os níveis de ansiedade associados à prática desportiva. Paralelamente, a perceção da equipa relativamente a um clima de mestria promovido pelo treinador, está também associada à orientação para metas de tarefa e ao prazer reportado pelos atletas em relação à prática desportiva (Gjesdal et al., 2019).

A rede social e o apoio social percebido são extremamente importantes para o desenvolvimento das crianças e adolescentes. A estrutura e as funções do apoio social estão associadas a aspetos específicos do seu bem-estar, nomeadamente o autoconceito, a capacidade de adaptação e as competências sociais, enquanto fatores de proteção face a acontecimentos de vida stressantes (Boosman et al., 2002).

O desenvolvimento positivo dos jovens no desporto é maximizado num clima de cuidado e apoio e quando existem relações positivas entre os vários intervenientes do contexto (Weiss & Wiese-Bjornstal, 2009). Os treinadores foram identificados como os principais prestadores de apoio no contexto do desporto juvenil, ao oferecerem aos atletas formas únicas de apoio instrumental, informativo, emocional e de autoestima. Além disso, os efeitos combinados do apoio dos treinadores, pais e colegas revelaram ter um papel significativo na formação das experiências desportivas dos jovens, tanto numa perspetiva positiva (níveis de motivação dos atletas, participação no desporto de alto rendimento) como negativa (abandono da prática desportiva) (Sheridan et al, 2014). Deste modo, um ambiente que valoriza o cuidado e a

excelência, aliado a relações de apoio com adultos e pares, bem como a oportunidades para desenvolver competências sociais, emocionais e comportamentais, constitui a base fundamental para promover o desenvolvimento positivo dos jovens através da prática da atividade física (Weiss & Wiese-Bjornstal, 2009).

A relação treinador-atleta como o apoio social revelaram estar significativamente associados, de forma positiva, ao bem-estar relacionado com o desporto. Os treinadores, assim como outras pessoas que se encontram em posições de apoio aos atletas, desempenham um papel importante na influência do bem-estar desportivo específico deste grupo (Simons & Bird, 2023). No entanto, mais do que simplesmente oferecer apoio, é fundamental que os treinadores façam com que os atletas percebam a disponibilidade desse suporte e sintam que podem contar genuinamente com eles em qualquer situação. No estudo de Coussens e colaboradores (2025), foi analisada a influência da relação treinador–atleta sobre a autoconfiança e o bem-estar psicológico de 537 atletas, considerando o papel mediador do apoio do treinador, quer percebido, quer efetivamente recebido. Os resultados mostraram que sentir o apoio do treinador (apoio percebido) está associado a níveis mais elevados de autoconfiança, enquanto o apoio concretamente recebido está mais relacionado com o bem-estar psicológico. Desta forma, a relação treinador–atleta influencia positivamente os atletas, mas por vias diferentes: fortalece a autoconfiança através da perceção de apoio e melhora o bem-estar quando há apoio real. Estes dados sublinham a importância de distinguir entre apoio percebido e recebido, já que cada um tem efeitos específicos no desenvolvimento psicológico dos atletas.

2.5. O presente estudo

Com base na revisão teórica apresentada, foram desenvolvidas as seguintes hipóteses a testar:

H1: As dimensões da Liderança Transformacional **(H1a)**, o Feedback Positivo **(H1b)** e a Gestão Ativa **(H1c)** associam-se positivamente à Qualidade de Vida dos atletas percecionada pelo treinador.

H2: O Feedback Negativo **(H2a)** e a Gestão Passiva **(H2b)** associam-se negativamente à Qualidade de Vida dos atletas percecionada pelo treinador.

H3: O Perfil Ótimo **(H3a)** e a perceção de Rendimento **(H3b)** apresentam maior poder explicativo na variância da Qualidade de Vida dos atletas percecionada pelo treinador, comparativamente aos restantes Estilos de Liderança.

Posteriormente, para além do teste das hipóteses, pretende-se, a título exploratório, testar se a proximidade ao Perfil Ótimo de Liderança, o Rendimento percecionado e a perceção da Qualidade de Vida dos atletas, diferem em função de determinadas características sociodemográficas e profissionais dos treinadores, atendendo ao impacto das diferenças do líder nos seus comportamentos. A respeito, o estudo de Lervold e colaboradores (2025) demonstrou que a idade constitui um fator que prediz a autoperceção de desempenho dos treinadores, uma vez que a experiência adquirida ao longo do tempo enquanto técnicos, contribui para a confiança em relação ao seu trabalho. No estudo de Nunes e investigadores (2023), os técnicos inexperientes apresentaram uma maior frequência de comportamentos reativos, particularmente em resposta a erros e a comportamentos inadequados, enquanto os técnicos experientes evidenciaram uma maior utilização de comportamentos espontâneos, nomeadamente através da instrução técnica geral. Na investigação de Potts e colaboradores (2018), os técnicos a tempo inteiro enfrentaram mais stress relacionado com a sua atividade, comparativamente aos técnicos a tempo parcial ou voluntários, o que pode estar relacionado com o maior tempo de dedicação diária ou semanal ao contexto de treino.

CAPÍTULO 3

Método

3.1. Desenho do estudo

Trata-se de um estudo correlacional que procurou analisar a relação entre as dimensões e os estilos de liderança utilizados pelo treinador de futebol de formação, a perceção do mesmo sobre o Rendimento da sua equipa e a Qualidade de Vida que este atribui aos seus atletas. As dimensões, os estilos e o Rendimento percecionado são consideradas variáveis preditoras e a Qualidade de Vida percecionada é reconhecida como a variável critério.

3.2. Participantes

A Tabela 1 apresenta a informação sociodemográfica recolhida da amostra. Em termos gerais, a amostra foi constituída por 76 treinadores de futebol de formação (74 do sexo masculino e 2 do sexo feminino), com idades entre os 18 e os 53 anos (M = 29.17; DP = 9.04), provenientes de um conjunto de escolas de futebol a nível nacional de um contexto específico. Em baixo, encontram-se mais dados acerca da idade, experiência profissional, condição de trabalho enquanto treinador, curso de formação e prática anterior de futebol.

Tabela 1

Caracterização sociodemográfica dos participantes

Variável	Categoria	n	%
Sexo	Masculino	74	97.4
	Feminino	2	2.6
Idade	Mínimo	18	–
	Máximo	53	–
	Média (*DP*)	29.17(9.04)	–
Idade (categorias)	≤ 25	36	47.4
	26 – 35	21	27.6

Variável	Categoria	n	%
	36 – 45	16	21.1
	> 45	3	3.9
Curso de treinador	Sim	71	93.4
	Não	5	6.6
	Missing/Sem curso	6	8.5
Condição	Efetivo	58	76.3
	Estagiário	18	23.7
Profissão	Só treinador	30	39.5
	Outras funções	46	60.5
Experiência como treinador	1 ano	13	17.1
	2 – 5 anos	34	44.7
	6 – 10 anos	22	28.9
	Mais de 10 anos	7	9.2
Prática anterior de futebol	Sim	75	98.7
	Não	1	1.3

3.3. Instrumentos

3.3.1. Escala Multidimensional de Liderança (EML)

A escala foi desenvolvida em 2007, pelo investigador Rui Gomes, com base no Modelo da Eficácia da Liderança apresentado inicialmente (Gomes et al., 2021). Esta escala possui duas versões, uma para avaliar a perceção dos atletas/colaboradores e outra para avaliar a perceção dos treinadores/líderes, sendo esta última a versão que foi utilizada.

Deste modo, este instrumento avalia a perceção dos treinadores acerca dos seus próprios comportamentos, o que permite avaliar os estilos de liderança, que devem ser entendidos como comportamentos específicos utilizados pelo treinador, para atingir um determinado objetivo no processo de liderança.

É constituído por 27 itens, que são respondidos numa escala tipo "Likert" de cinco pontos (Nunca, Raramente, Algumas vezes, Muitas vezes, Sempre) e que se encontram distribuídos em subescalas de comportamentos transformacionais, comportamentos transacionais e comportamentos de tomada de decisão. A pontuação é obtida através da média dos valores de cada item das respetivas subescalas e a escala de avaliação utilizada é de 1 a 5. Valores mais elevados em cada subescala significam maior frequência de comportamentos do treinador na faceta em causa.

Considerando estes aspetos, o instrumento avalia nove dimensões de liderança (Visão, Inspiração, Instrução, Individualização, Apoio, Feedback Positivo, Feedback Negativo, Gestão Ativa e Gestão Passiva), distribuídas por três estilos de liderança:

Transformacional: influência introduzida pelo treinador nas atitudes, crenças e valores dos membros da equipa, ao ponto de estes incorporarem a visão estabelecida, lutando e sacrificando-se em prol das ideias e princípios estabelecidos, atingindo resultados acima dos esperados em circunstâncias normais. Associadas a comportamentos transformacionais, estão as dimensões:

1) Visão: tendência de o treinador estabelecer um futuro positivo e desafiador para os membros da equipa (e.g., "Promovo uma visão positiva de futuro para os atletas").

2) Inspiração: comportamentos do treinador no sentido de promover o desejo de sucesso e esforço contínuo dos membros da equipa na concretização das tarefas (e.g., "Promovo nos atletas o desejo de sucesso e de melhorar").

3) Instrução: métodos de treino e indicações positivas dadas pelo treinador acerca do que os membros da equipa devem fazer ou como podem corrigir e melhorar as suas capacidades desportivas (ex: "Explico aos atletas o que devem fazer, de modo a melhorarem as suas capacidades").

4) Individualização: tendência de o treinador considerar nas suas decisões as necessidades e expectativas dos membros da equipa (ex: "Respeito as necessidades pessoais que os atletas possam ter neste desporto").

5) Apoio: comportamentos do treinador orientados para o bem-estar dos membros da equipa, evidenciando um interesse em estabelecer relações pessoais francas e informais com os membros da equipa (ex: "Ajudo os atletas quando têm um problema pessoal").

Transacional: influência introduzida pelo treinador baseia-se num sistema de trocas, pois os membros da equipa aceitam a autoridade do treinador pelo facto de poderem obter algo em troca dos seus esforços. Associadas a comportamentos transacionais, estão as dimensões:

6) Feedback Positivo: comportamentos de reforço e reconhecimento do treinador face ao bom rendimento dos membros da equipa (e.g., "Faço com que os atletas sejam recompensados pelo seu bom rendimento").

7) Feedback Negativo: comportamentos de desagrado e irritação do treinador após comportamentos inadequados dos membros da equipa (e.g., "Zango-me com os atletas quando trabalham mal ou têm um rendimento abaixo do esperado").

Tomada de Decisão: modo como o treinador gere o seu poder e influência junto dos membros da equipa, podendo fazê-lo de uma forma mais ou menos ativa (centrando em si o poder de decisão ou delegando nos membros da equipa o poder), ou de uma forma passiva (desresponsabilizando-se do poder de decisão). Associadas a comportamentos de tomada de decisão, estão as dimensões:

8) Gestão Ativa: envolvimento do treinador e dos membros da equipa no processo de tomada de decisão (e.g., "Peço a opinião dos atletas sobre assuntos importantes relacionados com o treino/competição"), podendo resultar em processos mais descentralizados de poder (valores mais altos nesta dimensão) ou em processos mais centralizados de poder (valores mais baixos nesta dimensão).

9) Gestão Passiva: evitamento ou adiamento na tomada de decisão e distanciamento do treinador face às suas responsabilidades quando é necessário resolver problemas importantes (e.g., "Deixo que os problemas se prolonguem antes de fazer alguma coisa").

Perfil Ótimo de Liderança: combina gestão ativa descentralizada (decisões partilhadas), feedback positivo (liderança transacional) e características da liderança transformacional, como visão, inspiração, instrução, individualização e apoio. Segundo o autor, este perfil é o mais eficaz para alcançar melhores resultados de rendimento e satisfação dos atletas.

Em relação à qualidade psicométrica da EML, estudos anteriores reportaram coeficientes de consistência interna adequados, com valores de alfa de Cronbach entre 0.76 e 0.92 para as diversas subescalas (Gomes et al., 2021; Gomes et al., 2022).

Na presente amostra, a consistência interna foi analisada em cada subescala: Visão (α = 0.83), Inspiração (α = 0.83), Instrução (α = 0.70), Individualização (α = 0.70), Apoio (α = 0.85),

Feedback Positivo (α = 0.67), Feedback Negativo (α = 0.73), Gestão Ativa (α = 0.80), Gestão Passiva (α = 0.78), Liderança Transformacional (α = 0.91), Liderança Transacional (α = 0.61), Tomada de Decisão (α = 0.51) e Perfil Ótimo (α = 0.89). Nestas últimas três subescalas, alguns dos itens foram invertidos, tal como exige a escala.

3.3.2. Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)

O instrumento foi desenvolvido em 2016 pelo investigador Rui Gomes e tal como o instrumento anterior, possui várias versões tanto para os atletas como para os treinadores e ainda para avaliar a perceção de rendimento desportivo individual e coletivo (Gomes et al., 2020). A versão utilizada foi a versão para os treinadores e para avaliar a perceção de rendimento desportivo coletivo dos seus atletas, neste caso ao longo da época 2024/2025.

É constituído por 5 itens que são respondidos numa escala tipo "Likert" de cinco pontos (Não concordo, Concordo um pouco, Concordo moderadamente, Concordo bastante, Concordo totalmente). Um exemplo dos itens é "Durante a época, nos jogos que realizou, a minha equipa teve o rendimento desportivo que pretendíamos". A pontuação é obtida através da média dos valores dos itens e a escala de avaliação utilizada é de 1 a 5. Um valor mais elevado representa uma perceção mais elevada do treinador de rendimento desportivo da equipa.

Na presente amostra, a dimensão de perceção de rendimento coletivo apresentou um α de Cronbach = 0,91, evidenciando uma consistência interna excelente e confirmando a robustez do instrumento para avaliar a perceção de rendimento desportivo ao nível da equipa ao longo da época.

3.3.3. KIDSCREEN-10 (Adaptado ao contexto desportivo)

O *KIDSCREEN* é um projeto europeu de grande escala que produziu questionários validados para medir a qualidade de vida de crianças e adolescentes. Em Portugal, a tradução e adaptação foram conduzidas por Margarida Gaspar de Matos e Tânia Gaspar, no âmbito do projeto *Aventura Social & Saúde*, a partir de 2004, assegurando uma versão adequada à realidade portuguesa e comparável internacionalmente (Gaspar & Matos, 2008).

De acordo com as autoras, o *KIDSCREEN-10* é uma versão reduzida do *KIDSCREEN-52*, que deriva da versão *KIDSCREEN-27*, do qual foram selecionados 10 itens que constituem um instrumento unidimensional, representando um resultado global de todas as dimensões avaliadas nas versões mais extensas do *KIDSCREEN*. Assim, o *KIDSCREEN-10* resulta num

valor global de qualidade de vida relacionada com a saúde e à semelhança dos instrumentos anteriores, também possui uma versão para avaliar a perceção das crianças e adolescentes e outra versão para avaliar a perceção dos respetivos pais.

A versão utilizada correspondeu à versão dirigida aos pais, tendo sido adaptada para o contexto desportivo com o objetivo de avaliar a perceção do treinador sobre os seus atletas, em substituição da perceção do progenitor sobre o seu filho, tal como acontece no instrumento original.

Os 10 itens do instrumento são respondidos numa escala tipo "Likert" de cinco pontos (Nada, Pouco, Moderadamente, Muito, Totalmente). Alguns exemplos dos itens são "Os seus atletas sentiram-se bem e em forma?", "Os seus atletas sentiram-se sozinhos?" e "Os seus atletas divertiram-se juntos?". A pontuação é obtida através da média dos valores dos itens e a escala de avaliação utilizada é de 1 a 5. Um valor mais elevado representa uma perceção mais elevada do treinador de qualidade de vida relacionada com a saúde da equipa, refletindo felicidade, adequação e satisfação dos atletas face ao contexto desportivo.

A consistência interna do instrumento foi avaliada através do coeficiente alfa de Cronbach. Na versão original portuguesa do *KIDSCREEN-10* foram reportados valores adequados de fiabilidade ($\alpha = 0.82$) (Gaspar & Matos, 2008). Na presente amostra, o questionário apresentou um alfa de Cronbach de $\alpha = 0.70$, indicando uma consistência interna aceitável e confirmando a adequação do instrumento para avaliar a perceção de qualidade de vida no contexto deste estudo.

3.4. Procedimento

Os dados foram recolhidos a partir do preenchimento por parte dos participantes de um questionário via online, desenvolvido a partir do *Qualtrics*. O preenchimento do questionário tinha uma duração estimada inferior a 10 minutos e foi distribuído à amostra pelo Departamento de Psicologia da instituição, que abrange as diversas escolas de futebol de onde provinham os treinadores participantes do estudo. A recolha foi realizada entre 3 de julho de 2025 e 31 de julho de 2025.

O questionário iniciava com a secção do consentimento informado, incluindo a informação de que no final do preenchimento, o participante receberia os seus resultados em relação aos diversos estilos e dimensões de liderança, perceção de rendimento desportivo e de qualidade de vida dos seus atletas. Para além disso, era indicado que os resultados partilhados seriam muito

gerais e descritivos, baseados nas definições e categorias previstas pelos próprios instrumentos, não sendo feita qualquer descrição interpretativa pessoal.

Após a leitura e aceitação do consentimento informado, o questionário apresentava inicialmente questões sociodemográficas. Em seguida, informava-se o participante de que, caso tivesse liderado mais do que uma equipa ao longo da época, deveria selecionar uma delas e responder às questões seguintes com base nessa equipa. Posteriormente, eram apresentados os itens correspondentes aos instrumentos de avaliação, que serão apresentados na próxima alínea. No final, o participante recebia automaticamente a explicação de cada instrumento e a respetiva escala de avaliação, assim como os seus resultados. Novamente foi reforçado que os resultados partilhados diziam respeito unicamente às respostas fornecidas no momento e no contexto específico em que o questionário foi respondido.

Tanto no início como no final do questionário, eram apresentados os emails das autoras do estudo, para que o participante pudesse contactar caso tivesse alguma dúvida ou desejasse escrever algum comentário. Além disso, no final eram disponibilizados dois links como sugestão de leitura complementar sobre o tema da liderança no desporto. O questionário pode ser consultado nos anexos.

Todo o questionário foi previamente avaliado pela Comissão de Ética ECSH do ISCTE-IUL, tendo sido aprovado pelo Parecer 96/2025-B, emitido a 23 de junho de 2025.

CAPÍTULO 4

Resultados

A análise estatística foi realizada a partir da versão 28 do programa *SPSS*, tendo os dados sido tratados de forma anónima.

4.1. Estatística descritiva

Para caracterizar as variáveis em estudo, calcularam-se as estatísticas descritivas das diferentes dimensões de liderança, dos estilos de liderança globais, bem como das variáveis de perceção de Rendimento e de Qualidade de Vida. Os resultados encontram-se apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

Resultados descritivos

	N	Média	Desvio-padrão
Dimensões de Liderança			
Visão	76	4.14	0.70
Inspiração	76	4.60	0.50
Instrução	76	4.42	0.49
Individualização	76	4.48	0.51
Apoio	76	4.09	0.85
Feedback Positivo	76	4.32	0.59
Feedback Negativo	76	2.67	0.69
Gestão Ativa	76	3.18	0.84
Gestão Passiva	76	1.82	0.73
Estilos de Liderança			
Transformacional	76	4.35	0.49
Transacional	76	3.83	0.47
Tomada de Decisão	76	3.68	0.50
Perfil Ótimo	76	4.08	0.41
Rendimento	76	3.88	0.82
Qualidade de Vida	76	3.99	0.40

Em relação às dimensões de liderança, destacam-se as dimensões da Liderança Transformacional, sobretudo a Inspiração e a Instrução, já que apresentaram as médias superiores. As dimensões Gestão Ativa, Feedback Negativo e Gestão Passiva foram as que apresentaram médias inferiores. Relativamente aos Estilos de Liderança, verificou-se uma média mais elevada na Liderança Transformacional, seguida do Perfil Ótimo.

4.2. Matriz de correlações de Pearson

Para analisar as associações entre todas as variáveis, calcularam-se as correlações de Pearson, tendo os coeficientes sido analisados segundo as orientações do livro de Field (2017). A Tabela 3 apresenta os resultados.

A Liderança Transformacional destacou-se pela sua correlação significativa, positiva e forte com a Qualidade de Vida, seguindo-se dos valores significativos e positivos das suas dimensões com a mesma variável. Relativamente ao Rendimento, apenas a dimensão Apoio se revelou significativa, sendo também positiva e com um efeito moderado.

A Liderança Transacional demonstrou ser significativa, positiva e moderada com a Qualidade de Vida e não significativa com o Rendimento, tal como a dimensão Feedback Positivo. O Feedback Negativo evidenciou uma correlação não significativa com a Qualidade de Vida e com o Rendimento.

A Tomada de Decisão indicou uma associação significativa, positiva e forte com a Qualidade de Vida e a dimensão Gestão Ativa revelou uma associação significativa, positiva e moderada. A Gestão Passiva revelou-se significativa, moderada e negativa com esta variável. No que diz respeito ao Rendimento, apenas a Gestão Ativa se demonstrou significativa e positiva, mas com um efeito pequeno.

O Perfil Ótimo revelou a associação mais forte, positiva e significativa com a Qualidade de Vida e não demonstrou uma relação significativa com o Rendimento. O Rendimento e a Qualidade de Vida obtiveram entre si uma associação positiva, forte e significativa.

De uma forma geral, as dimensões transformacionais relacionam-se entre si de forma significativa, elevada e positiva. Os Feedback Positivo e o Feedback Negativo não revelaram uma associação significativa entre si, assim como, a Gestão Ativa e a Gestão Passiva.

O Feedback Positivo e a Gestão Ativa para além de terem uma associação significativa forte, têm também associações significativas, fortes e positivas com as dimensões transformacionais. A Gestão Passiva revelou ter uma associação negativa e quase significativa com a Inspiração e Instrução.

Tabela 3

Coeficientes de correlação de Pearson (r) entre as variáveis do estudo

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Visão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Inspiração	.58***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Instrução	.65***	.74***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Individualização	.48***	.57***	.55***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Apoio	.46***	.56***	.45***	.55***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Feedback Positivo	.53***	.67***	.60***	.46***	.64***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Feedback Negativo	-.13	-.08	-.13	-.13	-.18	-.07	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Gestão Ativa	.38***	.31**	.24*	.25*	.44***	.48***	.04	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Gestão Passiva	-.04	-.22	-.22	-.17	-.07	-.11	.30**	.19	-	-	-	-	-	-	-
10. Liderança Transformacional	.80***	.83***	.81***	.77***	.80***	.73***	-.17	.42***	-.16	-	-	-	-	-	-
11. Liderança Transacional	.43***	.48***	.48***	.39***	.53***	.68***	-.78***	.27*	-.29**	.58***	-	-	-	-	-
12. Tomada de Decisão	.34**	.42***	.36***	.33**	.42***	.48***	-.19	.70***	-.57***	.47***	.44***	-	-	-	-
13. Perfil Ótimo	.73***	.79***	.76***	.69***	.78***	.79***	-.36***	.54***	-.34**	.94***	.76***	.70***	-	-	-
14. Rendimento	.03	.11	.01	.10	.27*	.11	.01	.23*	-.03	.15	.07	.22	.17	-	-
15. Qualidade de Vida	.38***	.42***	.40***	.45***	.41***	.35**	-.22	.29*	-.30**	.51***	.38***	.45***	.56***	.50***	-

* < 0.050, ** < 0.010, *** < 0.001

4.3. Análise de regressão múltipla

4.3.1. Dimensões de Liderança e Rendimento na Qualidade de Vida

Com o objetivo de identificar os fatores que melhor predizem a perceção de Qualidade de Vida, procedeu-se a uma regressão múltipla, considerando simultaneamente as dimensões de liderança e o Rendimento percecionado. O modelo global revelou-se significativo, explicando 52.2% da variância da perceção da Qualidade de Vida. No entanto, apenas o Rendimento e a Gestão Passiva surgiram como preditores isolados significativos, o primeiro com efeito positivo e o segundo com efeito negativo. A Tabela 4 apresenta os resultados.

Tabela 4

Resultados da regressão múltipla da qualidade de vida com as dimensões de liderança e rendimento desportivo

Variáveis Explicativas	**B**	**SE**	**Beta**	***t***
Constante	1.91	0.46		4.17***
Rendimento	0.22	0.05	.45	4.90***
Visão	0.08	0.07	.14	1.11
Inspiração	0.02	0.12	.03	0.19
Instrução	0.09	0.12	.11	0.74
Individualização	0.16	0.09	.20	1.76
Apoio	-0.01	0.06	-.02	-0.13
F. Positivo	-0.02	0.09	-.02	-0.16
F. Negativo	-0.06	0.05	-.11	-1.13
Gestão Ativa	0.05	0.05	.11	1.01
Gestão Passiva	-0.11	0.05	-.20	-2.09*
	R^2	.52	**SE**	0.30
	R^2 ajustado	.45	***F*(10, 65)**	7.10***

*<0.050, **<0.010, ***<0.001

4.3.2. Estilos de Liderança e Rendimento na Qualidade de Vida

Seguidamente, recorreu-se aos valores globais de cada estilo de liderança que, em conjunto com o Rendimento, foram incluídos numa regressão múltipla com o objetivo de identificar os fatores que melhor predizem a perceção de Qualidade de Vida. Este modelo global revelou-se significativo e explicou 48.2% da variância da perceção da Qualidade de Vida. Apenas o Rendimento e a Liderança Transformacional se revelaram preditores significativos, ambos com contributo positivo. Os estilos Transacional e Tomada de Decisão não apresentaram efeitos significativos, embora este último mostre tendência positiva. A Tabela 5 demonstra os resultados.

Tabela 5

Resultados da regressão múltipla da qualidade de vida com os estilos de liderança e rendimento

Variáveis Explicativas	**B**	**SE**	**Beta**	***t***
Constante	1.29	0.36		3.59***
Rendimento	0.20	0.04	.41	4.69***
Transformacional	0.25	0.09	.31	2.81**
Transacional	0.08	0.09	.09	0.84
T. Decisão	0.14	0.08	.18	1.78
	R^2	.48	**SE**	0.27
	R^2 ajustado	.45	***F*(4, 71)**	16.48***

*<0.050, **<0.010, ***<0.001

4.3.3. Perfil Ótimo e Rendimento na Qualidade de Vida

Por último, realizou-se uma regressão linear múltipla para analisar em que medida o Perfil Ótimo e o Rendimento percecionado predizem a perceção de Qualidade de Vida. O Perfil Ótimo não foi incluído na análise anterior, dado que agrega itens provenientes de cada um dos estilos de liderança, o que conduziria a problemas de multicolinearidade que comprometeriam a robustez da análise. Desta forma, este modelo revelou-se significativo, explicando 48.0% da variância deste constructo. Verificou-se que tanto o Perfil Ótimo como a perceção de Rendimento constituem preditores positivos significativos, sendo o Perfil Ótimo o que apresentou o contributo ligeiramente mais forte. A Tabela 6 exibe os resultados.

Tabela 6

Resultados da regressão múltipla da qualidade de vida com o perfil ótimo e rendimento

Variáveis Explicativas	**B**	**SE**	**Beta**	***t***
Constante	1.28	0.35		3.64***
Rendimento	0.20	0.04	.42	4.89***
Perfil Ótimo	0.47	0.08	.48	5.63***
	R^2	.48	**SE**	0.29
	R^2 ajustado	.47	***F*(2, 73)**	33.63***

*<0.050, **<0.010, ***<0.001

4.3.4. Análise Exploratória

De forma complementar à análise principal, realizou-se uma análise exploratória com o objetivo de verificar se os resultados de cada variável do estudo, diferiam em função de determinadas características sociodemográficas e profissionais dos treinadores. Desta forma, foram consideradas na análise as categorias idade, anos de experiência como treinador, condição de trabalho (efetivo ou estagiário) e profissão (apenas treinador ou acumulação com outras funções no dia-a-dia). As categorias sexo, curso de formação e experiência prévia como praticante de futebol não foram incluídas nesta análise, uma vez que, conforme evidenciado nas estatísticas descritivas, a amostra era composta quase exclusivamente por homens, com formação específica na área e com experiência de prática futebolística, o que impossibilitaria comparações significativas. A Tabela 7 apresenta as médias e o desvio-padrão de cada categoria para cada variável do estudo.

Tabela 7

Médias e desvio-padrão perfil ótimo, rendimento e qualidade de vida por categoria sociodemográfica

		Perfil Ótimo	Rendimento	Qualidade de Vida
Idade	≤ 25	4.01 (0.39)	3.93 (0.84)	4.04 (0.37)
	26-35	4.15 (0.47)	3.80 (0.84)	4.02 (0.50)
	36-45	4.14 (0.40)	3.81 (0.82)	3.88 (0.35)
	> 45	4.20 (0.29)	4.13 (0.81)	3.80 (0.17)
Experiência	1	3.97 (0.48)	3.97 (0.84)	4.04 (0.25)
	2-5	4.08 (0.41)	3.97 (0.80)	4.07 (0.39)
	6-10	4.11 (0.40)	3.64 (0.93)	3.86 (0.51)
	> 10	4.22 (0.39)	4.03 (0.42)	3.93 (0.23)
Condição	Estagiário	3.98 (0.49)	4.09 (0.78)	4.03 (0.24)
	Efetivo	4.11 (0.38)	3.81 (0.83)	3.98 (0.44)
Profissão	Só treinador	3.97 (0.37)	3.95 (0.87)	3.99 (0.39)
	Funções extra	4.16 (0.43)	3.83 (0.80)	3.99 (0.41)

Relativamente à análise realizada, optou-se por análises unifatoriais (One-Way ANOVA e testes *t* para dois grupos). Os resultados demonstraram não existir diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de cada categoria. No entanto, a comparação entre treinadores que apenas desempenham as funções de treinador e treinadores que possuem outras funções, em relação à proximidade ao Perfil Ótimo, demostrou quase existir diferenças significativas, com os técnicos com mais funções a obter resultados mais próximos do Perfil Ótimo. A Tabela 8 expõe os resultados das ANOVAs e dos testes *t*.

Tabela 8

Resultados ANOVA e testes t

	ANOVA		
	Perfil Ótimo	**Rendimento**	**Qualidade de Vida**
Idade	$F(3, 72) = 0.71$	$F(3, 72) = 0.24$	$F(3, 72) = 0.81$
	$p = .552$	$p = .869$	$p = .494$
Experiência	$F(3, 72) = 0.60$	$F(3, 72) = 0.90$	**(a)** $F(3, 25.89) = 1.18$
	$p = .619$	$p = .445$	$p = .336$
	Teste *t*		
	Perfil Ótimo	**Rendimento**	**Qualidade de Vida**
Condição	$t(74) = -1.18$	$t(74) = 1.24$	**(b)** $t(53{,}48) = 0.71$
	$p = .242$	$p = .218$	$p = .480$
Profissão	$t(74) = -1.97$	$t(74) = 0.58$	$t(74) = 0.09$
	$p = .053$	$p = .567$	$p = .993$

(a) O teste de Levene indicou violação da homogeneidade de variâncias ($p = .045$), pelo que se recorreu ao teste de Welch.

(b) O teste de Levene indicou violação da homogeneidade de variâncias ($p = .036$), pelo que se recorreu ao procedimento que assume variâncias desiguais.

CAPÍTULO 5

Discussão

A presente investigação procurou analisar a relação entre as dimensões e estilos de liderança e a perceção do técnico acerca do Rendimento Desportivo da equipa na Qualidade de Vida atribuída aos atletas pelo treinador.

A hipótese 1a propunha uma associação positiva entre as dimensões da Liderança Transformacional e a Qualidade de Vida dos atletas percecionada pelo treinador. Apesar da Visão, a Inspiração, a Instrução, a Individualização e o Apoio demonstrarem ter uma correlação significativa e positiva com a Qualidade de Vida, quando se analisa os resultados das regressões, somente a Liderança Transformacional (valor global) demonstrou explicar uma parte da Qualidade de Vida percecionada pelo treinador. Desta forma, a hipótese formulada não foi confirmada, sugerindo que as dimensões transformacionais, quando analisadas isoladamente, não possuem poder explicativo sobre a Qualidade de Vida. Esse efeito apenas emerge quando se considera a Liderança Transformacional como um construto global, integrando todas as suas dimensões. Nesse sentido, podemos considerar que os treinadores que mais utilizam estas dimensões de forma conjunta na sua abordagem de treino, tendem também a reportar níveis mais elevados de Qualidade de Vida nos seus atletas. Como já referido anteriormente, a liderança transformacional promove a autoperceção e a motivação dos atletas, favorece as relações interpessoais com os treinadores e os pares e contribui para a criação de um contexto que potencia o desenvolvimento positivo (Turnnidge & Côte, 2018). Este estilo de liderança, integra estas cinco dimensões que, tal como mencionado anteriormente, contribuem para o aumento da motivação, do bem-estar e da autoconfiança dos atletas (Coussens et al., 2025; Jowett et al., 2017), o que justifica os resultados obtidos relativamente à Qualidade de Vida dos atletas percecionada pelo treinador.

A hipótese 1b sugeria uma associação positiva entre o Feedback Positivo e a Qualidade de Vida e a hipótese 1c, uma associação positiva entre a Gestão Ativa e a Qualidade de Vida. Ora, tal como na hipótese anterior, apesar de as variáveis apresentarem correlações positivas com a Qualidade de Vida, perderam força explicativa quando incluídas simultaneamente com todas as dimensões no modelo de regressão, deixando de apresentar significância estatística. Desta forma, as hipóteses não se verificaram, podendo-se concluir que o aumento da Qualidade de Vida dos atletas percecionada pelo treinador, está associada à liderança entendida como um todo e não às suas dimensões de forma isolada. Segundo Smith e Smoll (2007), quando os

treinadores utilizam mais o reforço positivo, mais os atletas referem divertir-se, gostar do treinador e dos seus colegas de equipa e de acordo com Gomes e Resende (2014), uma gestão ativa da tomada de decisão contribui para a promoção de elevados níveis de satisfação dos atletas e constitui uma das características mais valorizadas pelas crianças e adolescentes nos seus treinadores (Martim et al., 1999). No entanto, no modelo de regressão, estas dimensões não se destacaram quando comparadas com as dimensões transformacionais consideradas no seu conjunto. Por outro lado, o Feedback Positivo e a Gestão Ativa possuem correlações significativas, fortes e positivas entre si e com as dimensões transformacionais, o que sugere uma articulação intrínseca entre estas dimensões. Conforme a Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 2000), o ser humano possui três necessidades psicológicas inatas que são essenciais para o crescimento e bem-estar psicológico, assim como, contribuem para o desenvolvimento da motivação intrínseca perante uma atividade: autonomia, competência e relacionamento. Estas necessidades podem ser satisfeitas quando o treinador integra o Feedback Positivo e a Gestão Ativa em conjunto com as dimensões transformacionais. Assim, um atleta que disponha de autonomia no contexto desportivo e que se sinta competente e integrado na relação com o treinador e com a equipa tenderá, muito provavelmente, a apresentar uma maior motivação intrínseca para treinar e evoluir, refletindo-se positivamente no seu rendimento desportivo.

A hipótese 2a que pressuponha uma associação negativa entre o Feedback Negativo e a Qualidade de Vida não foi confirmada, uma vez que, embora a tendência negativa, as duas variáveis não se correlacionaram de forma significativa. Pelo contrário, a hipótese 2b foi suportada, demonstrando que a Gestão Passiva possui uma correlação negativa e significativa com a Qualidade de Vida percecionada pelo treinador e manteve a sua significância no modelo de regressão. Consequentemente, podemos considerar que os treinadores que evitem e adiem tomar decisões ou resolver problemas importantes, tendem a reportar níveis mais baixos de Qualidade de Vida nos seus atletas, o que está em concordância com o artigo de Gomes e Resende (2014).

A hipótese 3 indicava que o Perfil Ótimo (H3a), juntamente com a perceção de Rendimento (H3b), apresentariam maior poder explicativo na variância da Qualidade de Vida percecionada dos atletas, comparativamente aos restantes Estilos de Liderança. Como podemos verificar nos resultados, a hipótese foi confirmada. Desta forma, a proximidade ao Perfil Ótimo e a perceção de elevado Rendimento da equipa revelaram-se preditores significativos de níveis mais elevados de Qualidade de Vida atribuídos aos atletas.

O Modelo da Eficácia da Liderança defende a adoção por parte do treinador do perfil ótimo, isto é, que o técnico recorra às dimensões transformacionais, que dê feedback positivo e que realize uma gestão ativa, tendo em conta o contexto e as características dos membros da equipa (Gomes, 2020). Segundo o autor, é necessário também a congruência entre o planeamento conceptual e a aplicação prática, para que a liderança seja eficaz e que contribua positivamente para a satisfação e desempenho dos atletas. Neste estudo, o Perfil Ótimo foi também o que mais previu a Qualidade de Vida, em comparação com os restantes estilos de liderança: Transformacional, Transacional e Tomada de Decisão. Deste modo, a hipótese deste modelo que propõe que a combinação de estilos otimiza os resultados da liderança, verificou-se igualmente nesta investigação.

Também o Modelo de Mediação da Liderança (Smith & Smoll, 2007) enfatiza a importância de o treinador recorrer ao reforço positivo, aplicado tanto ao desempenho como ao esforço, bem como de responder aos erros com incentivo e instrução, de modo a potenciar melhores resultados para os atletas, sendo estes comportamentos característicos de dimensões pertencentes a estilos de liderança distintos. Simultaneamente, as associações significativas, fortes e positivas entre o Feedback Positivo e a Gestão Ativa e entre estas e as dimensões transformacionais, reforçam a consistência do perfil ótimo de liderança.

O Modelo Multidimensional da Liderança destaca a relevância da congruência entre os comportamentos do treinador, os exigidos pelo contexto e os preferidos pelos atletas, de modo a existir melhor desempenho e mais satisfação por parte dos atletas (Arthur & Bastardoz, 2020). Segundo Gomes (2005), os comportamentos do técnico dependem da junção entre as características pessoais, capacidade e experiência, tendo em conta as características do contexto (e.g., valores e normas sociais valorizadas pela organização) e as características dos membros da equipa (i.e., idade e maturidade). Como referido anteriormente, independentemente da idade, crianças e adolescentes de diferentes modalidades apreciam treinadores que estabelecem relações interpessoais positivas com os membros da equipa, promovem um ambiente de grupo favorável e incentivam a participação dos atletas nas decisões relativas aos objetivos coletivos, aos métodos de treino e às táticas de jogo (Martin et al., 1999). Além disso, os atletas estimam no treinador características como confiança, apoio e inspiração (Szedlak et al., 2015). Neste estudo, estas dimensões apontadas como favoritas pelos atletas, para além de serem características do Perfil Ótimo, mostraram-se positivamente associadas à perceção dos treinadores da Qualidade de Vida dos atletas, o que se revela coerente, uma vez que, sendo estas as qualidades mais valorizadas nos técnicos, tem lógica que a resposta dos atletas se traduza em maiores níveis de felicidade, adequação e satisfação face ao contexto desportivo.

Ambas as perceções do treinador, de Rendimento e de Qualidade de Vida surgiram associadas de forma significativa e positiva, ou seja, quando o técnico percecionou que os objetivos da equipa foram cumpridos durante a época, mostrou-se igualmente inclinado a assinalar também melhores níveis de Qualidade de Vida nos seus atletas. Uma explicação poderá passar pela satisfação das necessidades psicológicas do treinador, no sentido de se sentir mais competente e confiante no seu trabalho, quando os objetivos da equipa são satisfatoriamente alcançados (Pulido et al., 2023). Tal, poderá contribuir para a adoção por parte do técnico de estilos mais de apoio à autonomia dos atletas e para a coesão entre a equipa técnica e o grupo (Stebbings et al., 2012), o que naturalmente impulsiona à Qualidade de Vida dos segundos.

Apenas a dimensão de Apoio se associou de forma significativa e positiva com a perceção de Rendimento, indicando que treinadores que mais utilizam esta dimensão, tendem também a reportar níveis mais elevados de Rendimento nos seus atletas. O Apoio, para além de constituir uma das bases fundamentais para o desenvolvimento positivo dos jovens através da prática da atividade física (Weiss & Wiese-Bjornstal, 2009), demonstrou já ter impacto na redução da ansiedade de desempenho (Smith et al., 2007). Assim, existindo uma diminuição das respostas de ansiedade no momento de desempenho desportivo, é compreensível que isso potencie o Rendimento dos atletas, aumentando por sua vez, a perceção de Rendimento do técnico sobre a equipa. Já a Gestão Passiva, correlacionou-se de forma significativa e negativa com o Rendimento. Sendo o treinador um líder no contexto desportivo (Serpa, 2016), quando este evita o exercício das suas funções inerentes, especialmente num contexto de formação em que desempenha um papel de educador e de modelo de comportamento, compromete o desenvolvimento pessoal e desportivo dos atletas, bem como o bom funcionamento dos treinos e da equipa, o que torna expectável o resultado obtido.

Relativamente à análise exploratória realizada, não existiram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de cada categoria sociodemográfica para o Perfil Ótimo, o Rendimento percecionado e a Qualidade de Vida percecionada. Segundo Gilbert e Trudel (2001), mais do que a experiência, é a reflexão ao longo da prática e a aprendizagem contínua que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da atuação do treinador. Desta forma, mais relevante do que qualquer categoria sociodemográfica, é necessário que o técnico reflita de forma consciente e sistemática sobre os seus comportamentos, contanto com o auxílio e conhecimento dos seus pares, para que ocorra evolução ao longo do tempo. Para além disso, uma breve reflexão diária contribui para o aumento da autoconsciência sobre as suas emoções

e práticas, promovendo o bem-estar e o conhecimento acerca das próprias competências e das áreas a melhorar (Hägglund et al., 2022).

Contudo, entre técnicos que apenas desempenham as funções de treinador e técnicos que possuem outras funções, em relação à proximidade ao Perfil Ótimo, as diferenças estiveram muito próximas da significância. Neste caso, os treinadores a tempo inteiro revelaram menos proximidade ao Perfil Ótimo do que os treinadores que possuem outras funções. Conforme evidenciado no artigo de Potts e colaboradores (2018), os treinadores que se dedicam a tempo inteiro enfrentaram mais stress relacionado com a sua atividade, já que dedicam mais tempo e acarretam mais responsabilidades, traduzindo-se em carga de trabalho elevada, falta de descanso e interferência entre trabalho e família (Olusaga et al., 2019), o que pode ter um impacto negativo na sua forma de liderar.

.

5.1. Implicações

De acordo com a literatura e tendo sido verificado que um estilo de liderança que integre dimensões de liderança transformacional, a utilização de feedback positivo e uma tomada de decisão realizada de forma ativa, envolvendo os atletas, contribui para uma maior perceção do treinador sobre a qualidade de vida dos seus atletas, torna-se crucial aumentar o conhecimento científico sobre o tema e o conhecimento dos técnicos sobre a importância de utilizarem estas dimensões na sua prática profissional. Trata-se de algo especialmente relevante porque falamos de atletas jovens, sendo de extrema importância garantir que a prática desportiva contribua positivamente para o seu desenvolvimento físico, psicológico e social.

Neste estudo, a perceção que o técnico tem sobre o rendimento da sua equipa demonstrou prever uma parte da perceção que o mesmo tem sobre a qualidade de vida dos seus atletas. Assim, existindo associado ao desporto a vertente competitiva e uma expectativa de evolução do atleta ao longo do tempo, é lógico que o rendimento da equipa tenha importância para todos os intervenientes desportivos e que a qualidade de vida associada ao contexto, deriva parcialmente do progresso e dos resultados do grupo. Existindo esta noção, é importante investigar como diminuir o impacto negativo de um período de inferior rendimento da equipa na confiança do treinador nas suas práticas, permitindo maximizar a qualidade de vida dos atletas durante este período crítico.

5.2. Limitações e Contribuições

Analisando a investigação criticamente, é possível encontrar algumas limitações e contribuições associadas.

Em primeira instância, o estudo conta com a perceção dos treinadores para o rendimento e para a qualidade de vida dos seus atletas. Ora, tendo os treinadores características diferentes e sendo oriundos de escolas de futebol distintas, além de os atletas apresentarem idades variadas, estas perceções acabam por ser altamente subjetivas e suscetíveis a viés, tornando as associações e comparações mais fracas. Ao mesmo tempo, a perceção do treinador sobre a qualidade de vida dos atletas, não corresponde efetivamente ao valor real de qualidade de vida das crianças e adolescentes. Gaspar e Matos (2008), através da aplicação do *KIDSCREEN-52* em pais e filhos, verificaram que os pais apresentavam valores mais elevados na perceção da qualidade de vida dos seus filhos do que os próprios, o que é compreensível que aconteça também no contexto desportivo entre treinadores e atletas. Simultaneamente, como já referido, comparativamente aos atletas, os treinadores possuem uma baixa perceção acerca dos seus comportamentos (Smith & Smoll, 1997a) e tendem a percecioná-los de forma mais positiva (Lisá et al., 2023). Neste caso, seria relevante um estudo que comparasse as perceções dos treinadores com as perceções dos respetivos atletas nestas variáveis, no sentido de verificar se existiriam diferenças significativas para cada variável.

Relativamente à amostra, a dimensão reduzida de participantes no estudo não permite generalizar os resultados à população global de treinadores portugueses de futebol de formação. Além disso, apesar dos treinadores serem oriundos de escolas de futebol distintas, há um contexto que as une, o que torna a experiência destes atletas e treinadores diferente da maioria dos clubes de futebol de formação em Portugal.

No entanto, o presente estudo contribuiu para o conhecimento e reflexão dos treinadores participantes, provenientes deste contexto específico, ao proporcionar-lhes, após o preenchimento do questionário, a devolução da pontuação de cada dimensão e estilo de liderança, bem como do perfil ótimo e das respetivas perceções de rendimento e de qualidade de vida. Atendendo ao momento da recolha das respostas, esta informação devolvida revelou-se particularmente útil para os treinadores, visto que, estando já no final da época desportiva, permitiu uma reflexão mais profunda sobre as suas práticas e transmitiu informação importante para a preparação da época seguinte. No estudo de Smith e Smoll (1997a), o formulário de automonitorização utilizado pelos técnicos, promoveu a autoconsciência e permitiu identificar

potenciais áreas de melhoria, o que se pretendeu replicar neste estudo com a devolução dos resultados dos instrumentos.

O questionário *KIDSCREEN-10*, tendo sido adaptado ao contexto desportivo, constituiu uma limitação, uma vez que não foi previamente testado para se perceber se mede, de forma efetiva, a qualidade de vida relacionada com a saúde neste contexto, tal como acontece no âmbito original entre pais e filhos. Desta forma, seria importante investigar se a adaptação realizada é adequada ou se necessita de melhorias. Apesar disso, todos os instrumentos utilizados estão já adaptados à realidade portuguesa, o que promove a validade e fiabilidade do questionário.

5.3. Direções Futuras

Tendo em conta a necessidade de aprofundar o conhecimento dos treinadores sobre o impacto dos seus comportamentos na qualidade de vida dos atletas, bem como de lhes fornecer orientação sobre como podem liderar de forma mais eficiente, considerando o desenvolvimento positivo e o rendimento desportivo das crianças e adolescentes, será importante priorizar o desenvolvimento e a implementação de programas de formação para treinadores.

Conforme demonstrado anteriormente, intervenções realizadas junto de treinadores de formação que promovem a conceção de sucesso assente no empenho máximo dos atletas e que, em vez de recorrerem ao controlo aversivo, incentivam à utilização de estratégias de controlo positivo (i.e., motivar, elogiar e reforçar comportamentos desejáveis), têm revelado um impacto muito positivo nos atletas, contribuindo para o aumento da autoestima (Smoll et al., 1993) e para a diminuição da ansiedade de desempenho (Smith et al., 2007).

O MASTER (Jones et al., 2024), um programa de intervenção para treinadores adaptado ao contexto do futebol de formação, indicou um aumento significativo da atividade em jogo e do tempo de aprendizagem ativa dos atletas, assim como, uma diminuição expressiva nos comentários negativos e um aumento significativo no feedback relacionado com o desempenho dos treinadores. Simultaneamente, os atletas dos técnicos que participaram nesta intervenção, melhoraram significativamente as suas competências relacionadas com o jogo (i.e., competências defensivas, de apoio e de tomada de decisão no futebol), a autoperceção física, o prazer pela prática, a orientação para a aprendizagem, o rendimento, o bem-estar e vários indicadores motivacionais.

Recentemente, a partir do Modelo da Eficácia da Liderança, Gomes e Morais (2025) desenvolveram o Pro•Leader, um programa de intervenção para líderes que considera não só as competências, como as necessidades e o meio envolvente dos participantes. Apesar de ainda necessitar de ser testado, este programa surge como uma alternativa inovadora, já que a formulação do plano de liderança é individualizado para cada participante e ajustado às suas próprias necessidades, alinhado com os pressupostos do modelo.

Face aos resultados positivos obtidos por estes programas com treinadores e líderes, considero fundamental reforçar o investimento na continuidade do desenvolvimento e aperfeiçoamento deste tipo de intervenções, aplicadas à realidade portuguesa e, em particular, a treinadores de formação, especialmente no contexto do futebol.

5.4. Conclusão

A partir da perceção do treinador, esta dissertação procurou contribuir para o aumento do conhecimento em relação ao impacto dos comportamentos dos treinadores no bem-estar, na qualidade de vida e na saúde de crianças e adolescentes praticantes de futebol. Como referido, os treinadores têm um impacto significativo nos atletas e nas suas experiências desportivas e sendo a infância e a adolescência fases particularmente críticas do desenvolvimento humano, torna-se essencial proporcionar a estes jovens a melhor experiência possível, de modo a favorecer um crescimento saudável e uma vida com qualidade, enquanto evoluem numa modalidade desportiva.

A associação de um estilo de liderança, que integra dimensões como a visão, a inspiração, a instrução, a individualização, o apoio, o feedback positivo e a gestão ativa com a qualidade de vida dos atletas foi confirmada neste estudo, em consonância com diversos trabalhos anteriores que relacionaram estas dimensões com o bem-estar, a motivação intrínseca, o prazer pela prática desportiva e até com a autoperceção dos atletas. Volto a salientar a importância deste conhecimento ser transmitido aos treinadores, sobretudo a partir de intervenções, de forma a aumentar a eficácia dos resultados. Considero igualmente fundamental o aumento da investigação no âmbito do desporto juvenil, bem como o estudo das diferenças entre modalidades e a aplicação prática do conhecimento produzido, de modo a ter um maior impacto e alcance na comunidade desportiva.

Referências Bibliográficas

Almeida, L., Dias, T., Corte-Real, N., Menezes, I., & Fonseca, A. (2025). Positive youth development through sport and physical education: A systematic review of empirical research conducted with grade 5 to 12 children and youth. *Physical Education and Sport Pedagogy*, *30*(3), 282-308. https://doi.org/10.1080/17408989.2023.2230208

Arthur, C. A., & Bastardoz, N. (2020). Leadership in sport. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (4th ed., Vol. 1, pp. 344–372). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch16

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(1), 9–32. https://doi.org/10.1080/135943299398410

Birr, C., Hernandez-Mendo, A., Monteiro, D., & Rosado, A. (2023). Empowering and disempowering motivational coaching climate: A scoping review. *Sustainability, 15*(3), 2820. https://doi.org/10.3390/su15032820

Blanchard, K. (1995). *The anthropology of sport: An introduction*. Westport, CT: Bergin & Garvey.

Bloom, G. A., Dohme, L.-C., & Falcão, W. R. (2020). Coaching youth athletes. In R. Resende & A. R. Gomes (Eds.), *Coaching for human development and performance in sports* (pp. 143–167). Springer.

Boosman, K., Meulen, M., Geert, P., & Jackson, S. (2002). Measuring young children's perceptions of support, control and maintenance in their social networks. Social Development, *11*(3), 386–408. http://dx.doi.org/10.1111/1467-9507.00206

Camargo, E. M. de, & Añez, C. R. R. (2020). *Diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário: Num piscar de olhos* [Tradução de *WHO Guidelines on Physical Activity and Sedentary Behaviour: At a glance*]. Organização Mundial da Saúde. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/337001/9789240014886-por.pdf

Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 113–135). John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1002/9781118270011.ch5

Christoforou, R., Lange, S., & Schweiker, M. (2024). Individual differences in the definitions of health and well-being and the underlying promotional effect of the built environment. *Journal of Building Engineering*, *84* (2024) 108560. https://doi.org/10.1016/j.jobe.2024.108560

Coatsworth, J. D., & Conroy, D. E. (2009). The effects of autonomy-supportive coaching, need satisfaction, and self-perceptions on initiative and identity in youth swimmers. *Developmental Psychology, 45*(2), 320–328. https://doi.org/10.1037/a0014027

Conroy, D. E. (2001). Fear of failure: An exemplar for social development research in sport. *Quest*, *53*, 165 – 183. https://doi.org/10.1080/00336297.2001.10491736

Coussens, A. H., Stone, M. J., & Donachie, T. C. (2025). Coach–athlete relationships, self-confidence, and psychological wellbeing: The role of perceived and received coach support. *European Journal of Sport Science*, *25*(1). https://doi.org/10.1002/ejsc.12226

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Eime, R. M., Young, J. A., Harvey, J. T., Charity, M. J., & Payne, W. R. (2013). A systematic review of the psychological and social benefits of participation in sport for children and adolescents: Informing development of a conceptual model of health through sport. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 10*, 98. https://doi.org/10.1186/1479-5868-10-98

European Commission. (2022). *Sport and physical activity: Factsheet*. Special Eurobarometer 525. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2668

Field, A. P. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Fu, Q., Li, L., Li, Q., & Wang, J. (2025). The effects of physical activity on the mental health of typically developing children and adolescents: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health, 25*, 1514. https://doi.org/10.1186/s12889-025-22690-8

Gaspar, T., & Matos, M. G. (2008). *Qualidade de vida em crianças e adolescentes: Versão portuguesa dos instrumentos KIDSCREEN-52*. Aventura Social & Saúde / Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa. https://www.researchgate.net/publication/235929490

Gaspar, T., Pais Ribeiro, J., Matos, M. G., Leal, I., & Ferreira, A. (2012). Health-related quality of life in children and adolescents: Subjective well being. *The Spanish Journal of Psychology, 15*(1), 177–186. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.37306

Gilbert, W., & Trudel, P. (2001). Learning to coach through experience: Reflection in model youth sport coaches. *Journal of Teaching in Physical Education, 21*(1), 16–34. https://doi.org/10.1123/jtpe.21.1.16

Gjesdal, S., Stenling, A., Solstad, B. E., & Ommundsen, Y. (2019). A study of coach–team perceptual distance concerning the coach-created motivational climate in youth sport. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 29*(1), 132–143. https://doi.org/10.1111/sms.13306

Gomes, A. R. (2005). *Liderança e relação treinador-atleta em contextos desportivos* (Tese de doutoramento, Universidade do Minho). Universidade do Minho. http://hdl.handle.net/1822/3334

Gomes, A. R. (2020). Coaching efficacy: The leadership efficacy model. In R. Resende & A. R. Gomes (Eds.), *Coaching for human development and performance in sports* (pp. 43–72). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63911-2_3

Gomes, A. R. (2024). *Desporto juvenil: Contributos da psicologia para o desenvolvimento dos atletas*. Tempo Livre Fisical, CIPRL. https://repositorium.uminho.pt/server/api/core/bitstreams/b56089fb-dd03-4f9d-8fef-16698c67b448/content

Gomes, A. R., Almeida, A., & Resende, R. (2020). Athletes' perception of leadership according to their perceptions of goal achievement and sport results. *Perceptual and Motor Skills*, *127*(2), 415–431. https://doi.org/10.1177/0031512519892384

Gomes, A. R., Gonçalves, A., Morais, C., Simões, C., & Resende, R. (2022). Leadership efficacy in youth football: Athletes and coaches perspective. *International Sport Coaching Journal, 9*(2), 170–178. https://doi.org/10.1123/iscj.2020-0128

Gomes, A. R., & Morais, C. (2025). Developing leadership: The integrative approach of Pro•Leader intervention program. *Behavioral Sciences*, *15*(5), 601. https://doi.org/10.3390/bs15050601

Gomes, A. R., & Resende, R. (2014). Assessing leadership styles of coaches and testing the augmentation effect in sport. In C. Mohiyeddini (Ed.), *Contemporary topics and trends in the psychology of sports* (pp. 115–137). Nova Science Publishers.

Gomes, A. R., Simães, C., Morais, C., & Resende, R. (2021). Psychometric properties of the Multidimensional Sport Leadership Scale: Comparison to Multifactorial Leadership Questionnaire. *International Journal of Sport Psychology*, *52*(3), 189-212. https://doi.org/10.7352/IJSP.2021.52.189.

Harding, L. (2001). Children's quality of life assessments: A review of genetic and health related quality of life measures completed by children and adolescents. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, *8*, 79-96. https://doi.org/10.1002/cpp.275

Hägglund, K., Kenttä, G., Thelwell, R., Wagstaff, C.R. (2022). Mindful self-reflection to support sustainable high-performance coaching: A process evaluation of a novel method development in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, *34*(6), 1125–1148. https://doi.org/10.1080/10413200.2021.1925782

Helseth, S., & Lund, T. (2005). Assessing health-related quality of life in adolescents: Some psychometric properties of the first Norwegian version of KINDL. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 19*(2), 102–109. https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2005.00326.x

Jones, B., Eather, N., Miller, A., & Morgan, P. J. (2024). Evaluating the impact of a coach development intervention for improving coaching practices and player outcomes in football: The MASTER Coaching randomised control trial. *Physical Education and Sport Pedagogy, 29*(6), 652–669. https://doi.org/10.1080/17408989.2022.2153817

Jowett, S. (2025). 25 years of relationship research in sport: The quality of the coach–athlete relationship as defined by Closeness, Commitment, Complementarity and Co-orientation (3+1Cs Model). *Psychology of Sport and Exercise, 80*, 102909. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2025.102909

Jowett, S., Adie, J. W., Bartholomew, K. J., & Gordon, S. (2017). Motivational processes in the coach-athlete relationship: A multi-cultural novel demonstration. *Psychology of Sport and Exercise, 32*, 143–152. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.06.004

Jowett, S., & Meek, G. A. (2000). The coach–athlete relationship in married couples: An exploratory content analysis. *The Sport Psychologist, 14*(2), 157–175. https://doi.org/10.1123/tsp.14.2.157

Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*(2), 121–140. https://doi.org/10.2307/2787065

Kim, H.-D., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching, 11*(6), 900–909. https://doi.org/10.1177/1747954116676117

Leo, F. M., González-Ponce, I., Pulido, J. J., López-Gajardo, M. A., & García-Calvo, T. (2022). Multilevel analysis of coach leadership, group cohesion, and collective efficacy in semiprofessional football teams. *International Journal of Sport Psychology, 53*(4), 378–395. https://doi.org/10.7352/IJSP.2022.53.378

Lervold, K., Haugan, J. A., Østerås, M. G. O., & Moen, F. (2025). Exploration of Factors Predicting Sport Coaches' Perceived Performance. *Sports*, *13*(3), 83. https://doi.org/10.3390/sports13030083

Lisá, E., Sousa, J., Morais, C., & Gomes, A. R. (2023). Leadership cycles, styles, and antecedent factors: The perspective of coaches and young soccer athletes from national Slovak leagues. *Frontiers in Psychology, 14*, 1218290. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1218290

Luiselli, J. K., Woods, K. E., & Reed, D. D. (2011). Review of sports performance research with youth, collegiate, and elite athletes. *Journal of Applied Behavior Analysis, 44*(4), 999–1002. https://doi.org/10.1901/jaba.2011.44-999

Lundqvist, C. (2011). Well-being in competitive sports—the feel-good factor? A review of conceptual considerations of well-being. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 4*(2), 109–127. https://doi.org/10.1080/1750984X.2011.584067

Mahindru, A., Patil, P., & Agrawal, V. (2023). Role of physical activity on mental health and well-being: A review. *Cureus, 15*(1), e33475. https://doi.org/10.7759/cureus.33475

Martin, S. B., Jackson, A. W., Richardson, P. A., & Weiller, K. H. (1999). Coaching preferences of adolescent youths and their parents. *Journal of Applied Sport Psychology, 11*(2), 247–262. https://doi.org/10.1080/10413209908404203

Minnaert, A., & Lemstra-Brink, S. (2024). Supportive and thwarting factors in sport leadership to youth athletes: A systematic literature review. *Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, *2*(6). https://eonjournal.org/jahss/journal/378

Nunes, N. A., Santos, A. J., Almeida, J., Mosley, E., Discombe, R., & Figueiredo, A. (2023). Coach experience and age-category effects on young soccer players' training environment: An exploratory study on perceived coaching behavior in Timor-Leste. *Journal of Advances in Sports and Physical Education, 6*(7), 116–121. https://doi.org/10.36348/jaspe.2023.v06i07.002

OECD & European Observatory on Health Systems and Policies. (2021). *Portugal: Country Health Profile 2021*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/8f3b0171-en

Olusoga, P., Bentzen, M., & Kenttä, G. (2019). Coach burnout: A scoping review. *International Sport Coaching Journal, 6*(1), 42–62. https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0094

Pizarro, A., Oliveira-Santos, J. M., Santos, R., Ribeiro, J. C., Santos, M. P., Coelho-e-Silva, M. J., Raimundo, A. M., Sardinha, L. B., & Mota, J. (2023). Results from Portugal's 2022

report card on physical activity for children and youth. *Journal of Exercise Science & Fitness, 21*(5), 280–285. https://doi.org/10.1016/j.jesf.2023.05.002

Pordata. (s.d.). *População residente por sexo e grupo etário*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Consultado a 29 de agosto de 2025, em https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/populacao-residente/populacao-residente-por-sexo-e-grupo-etario

Pordata. (2025). *Praticantes desportivos federados por escalão etário*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Consultado a 29 de agosto de 2025, em https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/cultura-e-desporto/desporto/praticantes-desportivos-federados-por-escalao-etario

Potts, A. J., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2018). Exploring stressors and coping among volunteer, part-time and full-time sports coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, *10*(5), 1–23. https://doi.org/10.1080/2159676X.2018.1457562

Pulido, J. J., van Puyenbroeck, S., López-Gajardo, M. Á., Vande Broek, G., & Leo, F. M. (2023). Is coaches' perceived team performance associated with their intentions to persist in coaching? The mediating role of coaches' psychological needs and motivation. *Journal of Sports Sciences, 41*(3), 280–290. https://doi.org/10.1080/02640414.2023.2208949

Reis, F. L. (2018). *Manual de gestão das organizações: teoria e prática* (1.ª ed.). Edições Sílabo.

Serpa, S. (2016). Psicologia do desporto. In Instituto Português do Desporto e Juventude (Ed.), *Manual de curso de treinadores de desporto: Grau I* (pp. 3–56). Instituto Português do Desporto e Juventude. https://bibliotecadodesporto.ipdj.pt/BiblioNET/Upload/E-BOOKS/Psicologiadodesporto3.pdf

Sheridan, D., Coffee, P., & Lavallee, D. (2014). *A systematic review of social support in youth sport*. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 7*(1), 198–228. https://doi.org/10.1080/1750984X.2014.931999

Simons, E. E., & Bird, M. D. (2023). Coach-athlete relationship, social support, and sport-related psychological well-being in National Collegiate Athletic Association Division I

student-athletes. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education, 17*(3), 191–210. https://doi.org/10.1080/19357397.2022.2060703

Smith, R. E., & Smoll, F. L. (1997a). Coaching the coaches: Youth sports as a scientific and applied behavioral setting. *Current Directions in Psychological Science*, *6*, 16-21. https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1467-8721.ep11512606

Smith, R. E., & Smoll, F. L. (2002). Youth sports as a behavior setting for psychosocial interventions. In J. L. Van Raalte & B. W. Brewer (Eds.), *Exploring sport and exercise psychology* (2nd ed., pp. 341–371). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10465-017

Smith, R. E., & Smoll, F. L. (2007). Social-cognitive approach to coaching behaviors. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 75–90). Human Kinetics. https://doi.org/10.5040/9781492595878.ch-006

Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2007). Effects of a motivational climate intervention for coaches on young athletes' sport performance anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 29*(1), 39–59. https://doi.org/10.1123/jsep.29.1.39

Smoll, F. L., Smith, R. E., Barnett, N. P., & Everett, J. J. (1993). Enhancement of children's self-esteem through social support training for youth sport coaches. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 602–610. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.602

Smoll, F. L., Smith, R. E., Curtis, B., & Hunt, E. (1978). Toward a mediational model of coach-player relationships. *Research Quarterly. American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, *49*(4), 528–541. http://dx.doi.org/10.1080/10671315.1978.10615567

Stebbings, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., & Ntoumanis, N. (2012). Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: The coaching environment and psychological well- and ill-being. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 34*(4), 481–502. https://doi.org/10.1123/jsep.34.4.481

Szedlak, C., Smith, M. J., Day, M. C., & Greenlees, I. A. (2015). Effective behaviours of strength and conditioning coaches as perceived by athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching, 10*(5), 967–984. https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.5.967

Turnnidge, J., & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 16*(3), 327–342. https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1189948

Weiss, M. R., & Wiese-Bjornstal, D. M. (2009). Promoting positive youth development through physical activity. *President's Council on Physical Fitness and Sports Research Digest*, *10*(3), 1-8.

World Health Organization. (2018). *Global action plan on physical activity 2018 – 2030: More active people for a healthier world* (summary brochure). https://www.who.int/publications/i/item/9789241514187

Anexos

Anexo A - Consentimento Informado

Olá!

Este questionário integra uma dissertação de mestrado a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.

O objetivo é analisar a perceção dos treinadores de futebol de formação (com 18 anos ou mais) sobre os estilos de liderança que utilizam e a forma como estes se relacionam com a perceção de rendimento e de qualidade de vida que os treinadores possuem sobre os seus atletas.

A participação consiste no preenchimento de um questionário com duração estimada inferior a 10 minutos.

É totalmente voluntária, anónima e confidencial. Não serão recolhidos dados pessoais e poderá desistir a qualquer momento, sem necessidade de justificação.

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins estatísticos e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Além disso, não serão recolhidos online quaisquer dados que o possam identificar.

No final, poderá consultar os seus resultados relativamente aos estilos de liderança e à perceção do rendimento desportivo e da qualidade de vida que tem sobre os seus atletas.

Os resultados que partilharmos referem-se unicamente às respostas dadas no momento e no contexto específico em que respondeu ao questionário, sendo, por isso, limitado, nunca podendo constituir um diagnóstico nem uma avaliação fixa sobre a sua pessoa ou sobre as suas competências, e não deverá ser utilizado para decisões pessoais.

O feedback deste tipo de instrumentos nunca podem substituir uma avaliação por realizada por um/a profissional qualificado/a. A informação que receber tem apenas um propósito exclusivamente informativo, para que possa perceber melhor o que estamos a estudar nesta investigação. O feedback que receber será, por isso, muito geral (pontuação) e descritivo, baseado nas definições e categorias previstas pelo próprio instrumento, não sendo feita qualquer descrição interpretativa pessoal dos resultados.

Para dúvidas ou comentários, pode contactar a autora do estudo, Marta Ferreira (mmsfa@iscte-iul.pt), ou as orientadoras, professoras Sibila Marques (sibila.marques@iscte-iul.pt) e Catarina Morais (ctmorais@ucp.pt).

Anexo B - Questionário Sociodemográfico

Caro(a) Treinador(a), para uma maior colaboração neste estudo, por favor, complete os seguintes campos com os seus dados pessoais:

Qual o seu sexo?

- Masculino
- Feminino

Qual a sua idade?

Há quantos anos desempenha as funções de treinador?

Tirou ou está a tirar algum curso específico para desempenhar as funções de treinador?

- Sim
- Não

Qual a sua condição de trabalho?

- Estagiário
- Efetivo

Que profissão desempenha no dia-a-dia?

- Só desempenho as funções de treinador
- Desempenho outras funções em simultâneo

Anteriormente já praticou futebol?

- Sim
- Não

Caro(a) Treinador(a), caso tenha liderado mais do que uma equipa ao longo da época, peço-lhe que escolha uma e que responda todo o questionário com base na equipa que selecionou.

Anexo C - Escala Multidimensional da Liderança (EML)

Como sou habitualmente?

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
Demonstro otimismo quanto ao futuro dos atletas	○	○	○	○	○
Dou importância a métodos de trabalho bem estruturados que desenvolvem as competências desportivas dos atletas	○	○	○	○	○
Promovo uma visão positiva de futuro para os atletas	○	○	○	○	○
Quando chamo a atenção aos atletas, dou-lhes exemplos sobre como corrigir a situação, de modo a progredirem	○	○	○	○	○
Explico aos atletas o que devem fazer, de modo a melhorarem as suas capacidades	○	○	○	○	○
Demonstro que sou um defensor da ideia "deixa para amanhã o que podes fazer hoje"	○	○	○	○	○
Peço a opinião dos atletas sobre assuntos importantes relacionados com o treino/competição	○	○	○	○	○
Respeito as diferenças pessoais e desportivas entre os membros da minha equipa	○	○	○	○	○
Deixo que os problemas se prolonguem antes de fazer alguma coisa	○	○	○	○	○
Faço com que os atletas sejam recompensados pelo seu bom rendimento	○	○	○	○	○
Fico irritado com os atletas quando não fazem as coisas como planeado	○	○	○	○	○

Exprimo consideração/apoio quando os atletas têm um problema pessoal	○	○	○	○	○
Falo mais agressivamente quando os atletas falham ou fazem asneiras	○	○	○	○	○
Falo de forma otimista sobre o futuro dos atletas	○	○	○	○	○
Promovo a vontade dos atletas se esforçarem cada vez mais	○	○	○	○	○
Ajudo os atletas quando têm um problema pessoal	○	○	○	○	○
Zango-me com os atletas quando trabalham mal ou têm um rendimento abaixo do esperado	○	○	○	○	○
Respeito as necessidades pessoais que os atletas possam ter neste desporto	○	○	○	○	○
Exprimo satisfação quando os atletas têm um bom rendimento	○	○	○	○	○
Encorajo os atletas a darem sugestões acerca do modo de conduzir os treinos/competições	○	○	○	○	○
Espero que as coisas fiquem erradas antes de fazer algo	○	○	○	○	○
Troco opiniões com os atletas quando tenho de resolver um problema	○	○	○	○	○
Respeito as expectativas/aspirações pessoais dos atletas	○	○	○	○	○
Promovo nos atletas o desejo de sucesso e de melhorar	○	○	○	○	○
Encorajo os atletas a falarem dos seus problemas pessoais	○	○	○	○	○
Encorajo os atletas a trabalharem com o máximo de qualidade	○	○	○	○	○
Felicito os atletas quando têm um bom rendimento	○	○	○	○	○

Anexo D - Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)

Durante a época, nos jogos que realizou, a minha equipa...

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo um pouco	Concordo	Concordo totalmente
Alcançou o sucesso desportivo que desejávamos	○	○	○	○	○
Teve o rendimento desportivo que pretendíamos	○	○	○	○	○
Demonstrou um nível elevado de competência/capacidade	○	○	○	○	○
Fez-nos sentir satisfeitos por fazer parte deste grupo	○	○	○	○	○
Atingiu os objetivos desportivos	○	○	○	○	○

Anexo E - KIDSCREEN-10 (Adaptado ao contexto desportivo)

Pense na última semana...

	Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente
Os seus atletas sentiram-se sozinhos?	○	○	○	○	○
Os seus atletas têm sido capazes de fazer as atividades que querem fazer no tempo livre?	○	○	○	○	○
Os seus atletas sentiram que os treinadores os trataram com justiça?	○	○	○	○	○
Os seus atletas sentiram-se cheios de energia?	○	○	○	○	○
Os seus atletas sentiram-se tristes?	○	○	○	○	○
Os seus atletas foram atletas empenhados?	○	○	○	○	○
Os seus atletas divertiram-se juntos?	○	○	○	○	○
Os seus atletas sentiram-se bem e em forma?	○	○	○	○	○
Os seus atletas tiveram tempo suficiente para si próprios?	○	○	○	○	○
Os seus atletas sentiram-se capazes de estarem focados?	○	○	○	○	○

Anexo F - Mensagem recebida pelos participantes após o preenchimento do questionário

Muito obrigada pela sua participação no estudo!

Em baixo encontra informação sobre cada questionário e os respetivos resultados.

É importante reforçar que os resultados partilhados dizem respeito unicamente às respostas fornecidas no momento e no contexto específico em que o questionário foi respondido. Por isso, têm um carácter limitado, não podendo, em nenhum caso, ser considerados como um diagnóstico ou uma avaliação definitiva da pessoa ou das suas competências, nem devem ser utilizados para tomar decisões de natureza pessoal.

O feedback deste tipo de instrumentos nunca podem substituir uma avaliação realizada por um/a profissional qualificado/a. Assim, a informação que receber tem apenas um propósito exclusivamente informativo, para que possa perceber melhor o que estamos a estudar nesta investigação, não sendo feita qualquer descrição interpretativa pessoal dos resultados.

Em caso de alguma questão, comentário ou se pretender receber as principais conclusões do estudo, contacte mmsfa@iscte-iul.pt / Sibila.Marques@iscte-iul.pt / ctmorais@ucp.pt.

Escala Multidimensional de Liderança (EML)

Este instrumento avalia a perceção dos treinadores acerca dos seus próprios comportamentos, o que permite avaliar os **estilos de liderança**, que devem ser entendidos como comportamentos específicos utilizados pelo treinador para atingir um determinado objetivo no processo de liderança.

Considerando estes aspetos, o instrumento avalia nove dimensões de liderança (**Visão**, **Inspiração**, **Instrução**, **Individualização**, **Apoio**, **Feedback Positivo**, **Feedback Negativo**, **Gestão Ativa** e **Gestão Passiva**), distribuídas por três tipos ou estilos de liderança:

Transformacional: influência introduzida pelo treinador nas atitudes, crenças e valores dos membros da equipa, ao ponto de estes incorporarem a visão estabelecida, lutando e sacrificando-se em prol das ideias e princípios estabelecidos, atingindo resultados acima dos esperados em circunstâncias normais.

Associadas a comportamentos transformacionais, estão as dimensões:

1) **Visão**: tendência de o treinador estabelecer um futuro positivo e desafiador para os membros da equipa (ex: "o meu treinador aponta um futuro interessante para mim").

2) **Inspiração**: comportamentos do treinador no sentido de promover o desejo de sucesso e esforço contínuo dos membros da equipa na concretização das tarefas (ex: "o meu treinador promove em mim o desejo de sucesso e de melhorar").

3) **Instrução**: métodos de treino e indicações positivas dadas pelo treinador acerca do que os membros da equipa devem fazer ou como podem corrigir e melhorar as suas capacidades desportivas (ex: "o meu treinador explica-me o que devo fazer, de modo a melhorar as minhas capacidades").

4) **Individualização**: tendência de o treinador considerar nas suas decisões as necessidades e expectativas dos membros da equipa (ex: "o meu treinador demonstra respeito pelos meus sentimentos pessoais").

5) **Apoio**: comportamentos do treinador orientados para o bem-estar dos membros da equipa, evidenciando um interesse em estabelecer relações pessoais francas e informais com os membros da equipa (ex: "o meu treinador ajuda-me quando tenho um problema pessoal").

Transacional: influência introduzida pelo treinador baseia-se num sistema de trocas, pois os membros da equipa aceitam a autoridade do treinador pelo facto de poderem obter algo em troca dos seus esforços.

Associadas a comportamentos transacionais, estão as dimensões:

6) **Feedback Positivo**: comportamentos de reforço e reconhecimento do treinador face ao bom rendimento dos membros da equipa (ex: "o meu treinador faz com que eu seja recompensado(a) pelo meu bom rendimento").

7) **Feedback Negativo**: comportamentos de desagrado e irritação do treinador após comportamentos inadequados dos membros da equipa (ex: "o meu treinador usa castigos e punições quando falho ou faço asneiras").

Tomada de decisão: modo como o treinador gere o seu poder e influência junto dos membros da equipa, podendo fazê-lo de uma forma mais ou menos ativa (centrado em si o poder de decisão ou delegando nos membros da equipa o poder), ou de uma forma passiva (desresponsabilizando-se do poder de decisão).

Associadas a comportamentos de tomada de decisão, estão as dimensões:

8) **Gestão ativa**: envolvimento do treinador e dos membros da equipa no processo de tomada de decisão (ex: "o meu treinador deixa-me participar nas decisões a tomar"), podendo resultar em processos mais descentralizados de poder (valores mais altos nesta dimensão) ou em processos mais centralizados de poder (valores mais baixos nesta dimensão).

9) **Gestão passiva**: evitamento ou adiamento na tomada de decisão e distanciamento do treinador face às suas responsabilidades quando é necessário resolver problemas importantes (ex: "o meu treinador adia resolver questões importantes").

Perfis de Liderança

Perfil de Liderança Ótimo: Combina **gestão ativa descentralizada** (decisões partilhadas), **feedback positivo** (liderança transacional) e características da liderança transformacional, como **visão**, **inspiração**, **instrução**, **individualização** e **apoio**. Este perfil é **mais eficaz** para alcançar **resultados superiores**.

Nota: É importante considerar as características da equipa, tais como a idade e a maturidade técnica e psicológica. Atletas com menor idade e maturidade beneficiam mais de uma gestão ativa mais centralizada que os atletas com maior idade e maturidade.

Como interpretar os resultados?
Valores **mais elevados** em cada subescala significam maior **frequência de comportamentos do treinador** na faceta em causa.

Escala de avaliação utilizada

Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1	2	3	4	5

Resultados

Dimensões	Valor Médio
1. Visão	2
2. Inspiração	3.3333333333333335
3. Instrução	2.6666666666666665
4. Individualização	3
5. Apoio	3.3333333333333335
6. Feedback Positivo	3.6666666666666665
7. Feedback Negativo	3
8. Gestão Ativa	2.6666666666666665
9. Gestão Passiva	2.3333333333333335
10. Liderança Transformacional	2.8666666666666667
11. Liderança Transacional	3.3333333333333335
12. Tomada de decisão	3.1666666666666665
13. Perfil Ótimo	3.037037037037037

Nota: Um valor elevado na subescala tomada de decisão refere-se a uma gestão ativa.

Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)

O QPRD centra-se na avaliação da perceção dos treinadores acerca do **rendimento desportivo** da equipa.

Como interpretar os resultados?
Um valor **mais elevado** representa uma perceção mais elevada de **rendimento desportivo** da equipa.

Nota: Os valores são meramente ilustrativos.

Escala de avaliação utilizada

Não concordo	Concordo um pouco	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Resultados

Dimensão	Valor médio
Perceção de rendimento desportivo da equipa	2.6

KIDSCREEN-10

Este instrumento avalia a perceção dos treinadores sobre a qualidade de vida relacionada com a saúde dos seus atletas.

Como interpretar os resultados?
Um valor baixo neste instrumento reflete uma perceção do treinador
de infelicidade, insatisfação e desadequação dos atletas face ao contexto desportivo.

Por outro lado, um valor alto revela uma perceção do treinador de felicidade, perceção de adequação e satisfação dos atletas face ao contexto desportivo.

Escala de avaliação utilizada

Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente
1	2	3	4	5

Resultados

Dimensão	Valor médio
Qualidade de vida relacionada com a saúde	3

Se tem interesse em aprender mais sobre o tema da liderança, recomendo a leitura dos artigos presentes em:
https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/70900
https://www.ardh.pt/6-1-lideranca/ e a exploração do respetivo site.

Muito obrigada e Bom trabalho!