

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

GILMÁRIO RICARTE BATISTA

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS
TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA DE ALTO
RENDIMENTO DO CIRCUITO BRASILEIRO DE 2005**

**JOÃO PESSOA-PB
2006**

GILMÁRIO RICARTE BATISTA

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS
TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA DE ALTO
RENDIMENTO DO CIRCUITO BRASILEIRO DE 2005**

Dissertação submetida a apreciação da banca examinadora do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de Mestre em Engenharia de Produção.

Área de concentração: Gestão da Produção

Subárea: Tecnologia, Trabalho e Organizações

Professor orientador: Francisco Soares Másculo

JOÃO PESSOA–PB

2006

GILMÁRIO RICARTE BATISTA

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS
TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA DE ALTO
RENDIMENTO DO CIRCUITO BRASILEIRO DE 2005**

Dissertação julgada e _____ em _____ de _____ de 2006

Área de concentração: Gestão da Produção

Subárea: Tecnologia, Trabalho e Organizações

BANCA EXAMINADORA

Prof. Francisco Soares Másculo, PhD.
Universidade Federal da Paraíba
Orientador

Prof. Luiz Bueno da Silva, DSc.
Universidade Federal da Paraíba
Examinador

Prof. Solon José Gonçalves de Sousa, DSc.
Universidade Federal da Paraíba
Examinador externo

DEDICATÓRIA

À minha esposa, Sabrina Fabel Ricarte,
pela compreensão e apoio que dedicou a
mim no decorrer de mais uma etapa da
minha vida.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por toda a força que me deu durante a minha vida;

À minha família, minha mãe Terezinha (*in memoriam*), meu avô Juvenal (*in memoriam*), meu tio Judivan (*in memoriam*), minha mãe Toinha (*in memoriam*), madrinha Janoca (*in memoriam*), padrinho Bernardo (*in memoriam*), mãe Delcy, meu irmão Judimacy e ao meu pai Damázio;

À minha nova família, Lua, Arina, Peter, Tati, Pin, Durval, Betina e Sá Neto por terem compartilhado todos esses momentos comigo;

Ao meu orientador Dr. Phd Francisco Soares Másculo, o qual sou muito grato pela sua dedicação e por ter acreditado no meu trabalho;

À Professora Dra. Maria de Lourdes “Lourdinha” pela contribuição através dos seus ensinamentos;

Ao Prof. Dr. Luiz Bueno da Silva pela contribuição significativa neste trabalho;

Ao Prof^o. Dr. Solon José Gonçalves de Sousa, ao Prof^o. José Antônio e à Prof^a. Dra. Socorro Cirilo por terem me incentivado na busca de conhecimentos científicos;

À minha colega de turma Marina Carvalho que foi um pilar nessa minha caminhada;

Aos meus colegas de turma, Valéria, Carina, Carol, Alves, Pará e Élvia pela amizade que foi criada entre nós;

A todos os professores e funcionários do PPGEP, em particular à Rosangela Herculano.

Aos meus amigos Célio Cordeiro, Chico, Narciso e Rossini pela companhia que me deram durante esta etapa de vida;

Ao Colégio Nossa Senhora de Lourdes (Diretora Irmã Suely) e ao Unipê (Professor Ivan Ricardo) pelo incentivo e compreensão;

Aos atletas e amigos Ricardo Alex e Emanuel Rego por acreditarem no meu trabalho e pela viabilização desse estudo;

Aos amigos do vôlei de praia, Juba, Gustavo, Jorge e Renato pela compreensão da minha ausência nos treinamentos de vôlei de praia;

À Confederação Brasileira de Voleibol e a todos os treinadores de vôlei de praia do Brasil que aceitaram participar da pesquisa e viabilizaram a realização deste estudo.

RESUMO

O Vôlei de Praia (VP) no Brasil ganhou destaque constante na última década, através dos meios de comunicação nacional, de suas conquistas internacionais e pela massificação como esporte recreativo. Assim, percebe-se que a classe dos Treinadores de Vôlei de Praia (TVP) é considerada de suma importância para o desempenho e a evolução desse esporte; portanto, a partir da significativa importância que tem essa organização do trabalho no meio esportivo nacional vem a necessidade de analisar suas características. Dessa forma, este estudo tem como objetivo analisar as características da organização do trabalho dos TVP de alto rendimento do Circuito Brasileiro de 2005. Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva transversal. Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário com questões abertas, fechadas e avaliativas. A população deste estudo foi constituída pelos TVP de alto rendimento do Circuito Brasileiro de 2005 (N=30). Os resultados encontrados mostraram que 50% dos TVP são da região Nordeste, 47% do Sudeste e 3% do Sul. A média de tempo de experiência na profissão é de $9,43 \pm 7,04$ anos, quanto ao nível de escolaridade observou-se que 50% dos TVP têm curso superior em Educação Física e 23% têm apenas o ensino médio. As principais dificuldades dos TVP apresentadas foram: instabilidade profissional, com 74%, e remuneração, com 70%. A caracterização do *staff* do VP apresentou-se com dois fatores, os quais explicam 78,6% da variância total das respostas obtidas. O primeiro fator foi rotulado de grupo preventivo, sendo composto pelas variáveis psicólogo, nutricionista e fisioterapeuta; e o segundo fator foi rotulado de grupo de suporte técnico, composto pelas variáveis auxiliar técnico e preparador físico. A caracterização do desenvolvimento do VP brasileiro apresentou-se com dois fatores, os quais explicaram 62,2% da variância total das respostas obtidas. O primeiro fator foi rotulado de grupo desenvolvimento técnico e obteve, na formação profissional dos TVP, a maior carga, com 0,859. O segundo fator foi rotulado de grupo de estrutura administrativa e obteve no calendário de competições nacionais de VP a maior carga, com 0,831. Concluiu-se, através deste estudo, que a intersecção do grupo de prevenção com o grupo de suporte técnico e com o grupo de desenvolvimento técnico, quando alicerçada pela estrutura administrativa do VP, pode gerar ótimos resultados na organização do trabalho.

Palavras-chave: Esporte. Treinadores. Organização do trabalho.

ABSTRACT

Beach Volleyball (BV) has reached constant prominence in the last decade in Brazil by means of the national communication, its international conquests and for its spreading as a recreational sport. Therefore, it is noticed that the Beach Volleyball Coaches (BVC) are considered to be the class of the highest importance for the performance and the evolution of the sport. So, from the significant importance that this work organization has in the national sporting environment, there comes the need to analyze its features. Hence, this study aims at analyzing the features of the organization of the work of the BVC of high revenue of the Brazilian Circuit 2005. This is a transversal descriptive research. There has been used as a researching instrument a questionnaire with open, closed and evaluation questions. The informants of this study consisted of BVC of high revenue of the Brazilian Circuit 2005 (N=30). The results have revealed that 50% of the BVC are from the Northeastern area, 47% from the Southeast and 3% from the South. The average of time of experience in the activity is $9,43 \pm 7,04$ years. As for the education level, it was observed that 50% of the BVC have a bachelor degree in physical education teachings and 23% only have high school levels. The main difficulties presented by the BVC were the professional instability, with 74%, and the remuneration, with 70%. The staff characterization of the BVC came with two factors which explain 78,6% of the total variance of the obtained answers. The former was labeled as a preventive group, being composed of two variables, namely: psychologist, nutritionist and physiotherapist; and the latter was labeled as a technical support group consisting of two variables, namely: auxiliary technician and physical coach. The characterization of the development of the Brazilian BVC came with two factors, accounting for 62,2% of the total variance of the obtained answers. The first factor was labeled as a technical development group and it has obtained the largest load with 0,859 in the professional formation of BVC. The second factor was labeled as an administrative structure group and it has obtained the largest load, with 0,831 in the calendar of national competitions of BV. It is thus concluded, through this study, that the intersection of the prevention group with the technical support and with the technical development groups, when consolidated by the administrative structure of BV, can generate great results in the organization of the work.

Key-words: *Sport. Coaches. Work organization.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Inter-relação e cumplicidade entre a educação física e a ergonomia	21
Figura 2: Fatores que provocam o estresse ocupacional	32
Figura 3: Estrutura da cadeia produtiva na indústria do Vôlei de Praia	33
Figura 4: Campo organizacional do voleibol brasileiro	39
Figura 5: Organização do Vôlei de Praia mundial	42
Figura 6: Modelo de Gestão	44
Figura 7: Estrutura Funcional da CBV	44
Figura 8: Esquema das condições internas para um bom desempenho esportivo.....	50
Figura 9: Periodização anual de treinamento no Vôlei de Praia	53
Figura 10: Formação profissional dos Treinadores de Vôlei de Praia brasileiro	58
Figura 11: Tempo de atuação profissional como treinador (anos)	59
Figura 12: A obrigatoriedade da Formação em Educação Física	59
Figura 13: Participantes do curso de treinadores de vôlei de praia	60
Figura 14: Autoridade Compartilhada e Hierarquia “Móvel”	62
Figura 15: Situação salarial dos treinadores	63
Figura 16: Duração da jornada de trabalho diária dos TVP	64
Figura 17: Duração da sessão de treinamento	65
Figura 18: Número de atletas por sessão de treino	66
Figura 19: Número de dias da jornada de trabalho	67
Figura 20: Gráfico scree plot.....	70
Figura 21: Gráfico de cargas fatoriais.....	71
Figura 22: Modelo de <i>staff</i> do Vôlei de Praia brasileiro	72
Figura 23: Utilização de computadores.....	73
Figura 24: Análise de jogo no Vôlei de Praia.....	73
Figura 25: Principal critério de análise técnica no Vôlei de Praia.....	74
Figura 26: Áreas que necessitam de evolução no Vôlei de Praia	75
Figura 27: Gráfico scree plot.....	79
Figura 28: Gráfico de cargas fatoriais.....	80
Figura 29: Organização do trabalho ótima no Vôlei de Praia.....	82

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Valor financeiro de retorno de mídia no Vôlei de Praia	40
Quadro 2 - Evolução de eventos e expectadores no Vôlei de Praia	41

LISTA DE SIGLAS

AVC - Confederação Asiática de Voleibol

CBV – Confederação Brasileira de Voleibol

COI – Comitê Olímpico Internacional

CAVB – Confederação Africana de

Voleibol COB – Comitê Olímpico Brasileiro

CEV – Confederação Européia de Voleibol

CSV – Confederação Sul Americana de Voleibol

CREF – Conselho Regional de Educação Física

DNV – Det Norske Veritas

FIVB – Federação Internacional de Voleibol

KMO – Kaiser Meyer Olkin

NORCECA – Confederação Norte-Centro Americana e do Caribe de Voleibol

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SWOT – Pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças

TVP – Treinadores de Vôlei de Praia

VP – Vôlei de Praia

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Principais dificuldades dos Treinadores de Vôlei de Praia do Circuito Brasileiro de alto rendimento de 2005.....	61
Tabela 2: Importância da linha de <i>staff</i> do Vôlei de Praia brasileiro, média, desvio padrão e população.....	67
Tabela 3: Análise do método de Kaiser-Meyer-Olkin e Bartlett	68
Tabela 4: Matriz de correlação das variáveis: auxiliar técnico, preparador físico, nutricionista, psicólogo e fisioterapeuta.....	68
Tabela 5: Comunalidades: inicial e extração das variáveis	69
Tabela 6: Total da variância explicada dos componentes dos fatores.....	69
Tabela 7: Matriz rotada dos fatores 1 e 2.....	70
Tabela 8: Estratégias de ações para o jogo: média e desvio padrão.....	74
Tabela 9: Estatística descritiva e frequência de respostas das variáveis.....	76
Tabela 10: Análise do método de Kaiser-Meyer-Olkin e Bartlett.....	76
Tabela 11: Matriz de correlação das variáveis	77
Tabela 12: Comunalidades: inicial e extração das variáveis.....	78
Tabela 13: Total da variância explicada dos componentes dos fatores	78
Tabela 14: Matriz rotada dos fatores.....	79

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 PROBLEMA	15
1.2 DETERMINAÇÃO DOS OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos Específicos	17
1.3 JUSTIFICATIVA	17
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	19
2.1 A ERGONOMIA E O ESPORTE	19
2.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	22
2.3 TAYLORISMO	24
2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	28
2.5 ESTRESSE NO TRABALHO	30
2.6 ESPORTE COMO SERVIÇO	32
2.7 VOLEIBOL	34
2.7.1 Origem do Voleibol	34
2.8 VÔLEI DE PRAIA	35
2.8.1 Origem do vôlei de praia	35
2.9 CAMPO ORGANIZACIONAL DO VÔLEI DE PRAIA	38
2.10 REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE TREINADOR DE VÔLEI DE PRAIA	46
2.11 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA	47
2.8 TREINAMENTO DESPORTIVO	49
2.8.1 PRINCÍPIOS CIENTÍFICOS DO TREINAMENTO DESPORTIVO	51
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	54
3.1 MODELO DE ESTUDO	54
3.2 POPULAÇÃO DO ESTUDO	54
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	54
3.3.1 Estudo-Piloto	55
3.4 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS	56
3.4.1 Plano Analítico	56

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	57
4.1 O TREINADOR DE VÔLEI DE PRAIA BRASILEIRO DE 2005 DE ALTO RENDIMENTO	57
4.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DE TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA.....	60
4.3 CARACTERIZAÇÃO DA LINHA DE <i>STAFF</i> DO VÔLEI DE PRAIA DO BRASIL	67
4.4 ESTRATÉGIAS DE TRABALHO.....	72
4.5 AVALIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO VÔLEI DE PRAIA BRASILEIRO	75
5 CONCLUSÃO.....	82
REFERÊNCIAS.....	84
ANEXO – QUESTIONÁRIO	91

1 INTRODUÇÃO

1.1 O PROBLEMA

No Brasil, o vôlei de praia (VP), na última década, tem ganhado destaque constante nos meios de comunicação nacional, tanto através de suas conquistas internacionais como pela grande massificação como esporte recreativo.

“O VP é um produto moderno [...] que se estabeleceu como uma indústria focada em seguidores que buscam, [...] inicialmente, um simples passatempo, mas viram o campo esportivo se transformar em um concorrido espaço de lutas por seus interesses” (VLASTUIN e PILLATI, 2005, p.1).

O esporte é um serviço de entretenimento que acompanha o cenário mundial através dos fenômenos da globalização de mercado, das tecnologias, da gestão de conhecimento e dos níveis de competitividade acirrada. Esses fenômenos, com base nos conhecimentos científicos, fizeram o VP evoluir nas mudanças das regras, nas diversas áreas estratégicas, táticas, técnicas, físicas, nutricionais e áreas psicológicas.

Existem especulações consideráveis nos esportes relacionados a organizações esportivas, demonstrando que as equipes com melhores organizações do trabalho conseguem resultados mais expressivos. Desse modo, as equipes de VP de alto rendimento podem ser uma consequência de organizações do trabalho.

“Uma equipe cujas ações são executadas com segurança será muito mais eficiente, pois todos seus integrantes saberão exatamente o que fazer, como e quando agir, sem improvisações” (MARTURELLI JR, 2002, p. 15).

Dentro da estrutura organizacional do VP, a classe dos treinadores é considerada de suma importância no desempenho e evolução desse esporte, no Brasil está em fase inicial, quando comparada com outras classes de treinadores de equipes esportivas.

A Confederação Brasileira de Voleibol (CBV) oficializou em 1998 o papel do TVP como técnico de equipes de VP nas competições. Com essa oficialização, a CBV contribuiu para a efetivação de um novo posto de trabalho no mercado esportivo.

Pouco se conhece sobre a organização do trabalho do TVP. Fatores como estresse, instabilidade profissional, remuneração, estratégias de jogo e linhas de ações ainda são desconhecidos para se identificar como os TVP influenciam no processo de desenvolvimento da produtividade de suas equipes.

O Brasil vive, nos dias atuais, os melhores momentos no VP, conquistando medalhas olímpicas e resultados expressivos nos campeonatos mundiais (CBV, 2006). O Circuito Brasileiro de Vôlei de Praia é considerado um dos melhores campeonatos do mundo e nele, conseqüentemente, estão inseridos os melhores treinadores e atletas do país. Dessa forma, o problema do presente estudo está baseado na organização do trabalho dos treinadores de vôlei de praia (TVP) de alto rendimento do Circuito Brasileiro de 2005 nas categorias masculina e feminina. Dessa forma, questiona-se: Como se caracteriza a organização do trabalho dos treinadores de vôlei de praia de alto rendimento do circuito brasileiro de 2005?

1.2 DETERMINAÇÃO DOS OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

- Analisar as características da organização do trabalho dos treinadores do vôlei de praia de alto rendimento do circuito brasileiro de 2005.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar o perfil dos atuais treinadores do vôlei de praia brasileiro;
- Identificar as formas de organização do trabalho de treinadores do vôlei de praia brasileiro, bem como suas principais dificuldades;
- Identificar o conhecimento que os treinadores têm atualmente sobre a performance e estratégias de ações nos jogos;
- Avaliar o vôlei de praia brasileiro sob o ponto de vista dos treinadores;

1.3 JUSTIFICATIVA

O VP é um esporte novo, com pouco tempo de profissionalização, porém já consagrado como um esporte olímpico. Essa consagração aconteceu após o sucesso da etapa do circuito mundial no Rio de Janeiro, em 1993, quando o presidente do Comitê Olímpico Internacional, após assistir ao campeonato de VP, oficializou sua participação no cenário olímpico.

O Brasil foi o primeiro país a sediar o Campeonato Mundial de VP, e a reconhecer o papel do treinador como técnico de VP, em 1998. Segundo dados da FIVB (2005) o Brasil conquistou 90% de todos os títulos internacionais de VP, se consolidando como a maior potência na modalidade até o presente momento. O VP brasileiro ocupou as melhores colocações no *ranking* internacional da FIVB em 2005.

Apesar de toda evolução e expansão no cenário de entretenimento do VP no Brasil, existe uma carência de conhecimento desse esporte como um todo: na organização, na técnica, na tática e nas estratégias de ação.

O TVP é um dos pilares da equipe, sendo um dos responsáveis pelo sucesso ou fracasso da mesma. A sua organização do trabalho ainda é pouco conhecida, mas, quando bem estruturada, pode ter acentuada influência positiva na produtividade de uma equipe.

No Circuito Mundial de Vôlei de Praia, a Federação Internacional de Voleibol (FIVB) ainda não reconheceu o papel do treinador como técnico de VP, vetando a sua comunicação com os atletas durante o jogo, causando transtornos entre o TVP e os atletas, estresse, ansiedade, perda de produtividade, etc.

Assim, a importância com que se caracteriza o TVP no desenvolvimento do VP despertou a necessidade de estudar essa classe profissional. Portanto, esta pesquisa se insere num cenário de carência de conhecimentos sobre a organização do trabalho do TVP e de escassez de literatura sobre o VP, sendo necessário, para tanto, um conhecimento científico apropriado tanto desse profissional quanto do esporte. É neste contexto de contribuição científica do conhecimento que se insere esta pesquisa.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A ERGONOMIA E O ESPORTE

“A atividade desportiva também vem sendo estudada do ponto de vista ergonômico” [...], tornando-se necessária, assim, uma “análise dos efeitos do esporte e do estresse sobre o organismo humano, prevenindo-se com isto lesões” (REILLY 1988/1994 apud ANARUMA e CASAROTTO, 1996, p.115) e conseguindo-se aumento da produtividade e da longevidade útil do atleta.

A palavra **ergonomia** é formada a partir de dois radicais gregos *engon* e *nomos*, sendo caracterizada como uma ciência do trabalho. O termo “ergonomia” foi criado e utilizado pela primeira vez pelo polonês Woitej Yastembowsky, em 1857, mas foi a partir da década de 50 do século XX, durante a criação da sociedade *Ergonomic Reseach Society*, na Inglaterra, que a ergonomia se expandiu no mundo industrializado (IIDA, 1990).

“A ergonomia é uma disciplina científica que trata da compreensão das interações entre os seres humanos com outros elementos de um sistema e a profissão que aplica teorias, princípios, dados e métodos, a projetos que visam a aperfeiçoar o bem-estar humano e ao desempenho global dos sistemas” (RIO e PIRES *apud* TORRES, 2004, p. 18).

“Considerando que a ergonomia durante longo tempo abordou o trabalho, de início, na relação homem-máquina e, depois, na relação homem-tarefa, essa formulação re-situa e revaloriza o fator atividade como elemento mediador da inter-relação homem-trabalho” (FERREIRA, 2005, p. 5).

Segundo Jouvencel (*apud* TORRES, 2004, p. 18), “a ergonomia é o emprego conjunto de algumas ciências biológicas que assegura entre o homem e o trabalho uma perfeita adaptação, com a finalidade de aumentar o rendimento do trabalhador e incrementar seu bem-

estar”. Autores como Iida (1990), Laville (1977) e Moro (1992) conceituam a ergonomia como o estudo da adaptação do trabalho ao homem.

Para Silva (2001, p. 23), “a ergonomia é uma disciplina jovem, em evolução, que vem reivindicando o status de ciência”. Confirmando, Wisner (*apud* SANTOS *et al.*, 1997) afirma que a “ergonomia é um conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo conforto”. Laville (1977, p.1) define a “ergonomia como o conjunto de conhecimentos a respeito do desempenho do homem em atividade, para a sua aplicação em uma concepção de tarefas, instrumentos, máquinas e sistemas de produção”.

Segundo o mesmo autor, “a ergonomia pode ser considerada como um conjunto de conhecimento interdisciplinar que envolve principalmente a psicologia e a fisiologia, mas, devido à complexidade do homem no trabalho, nela são incluídas a antropologia e a sociologia”. Para Menoncin Junior (2003, p. 18), a ergonomia, além de “possuir um caráter puramente aplicativo, também possui uma interdisciplinaridade muito vasta, pois agrega conhecimentos de outras áreas para atingir seus objetivos”.

Iida (1990) comenta que a “ergonomia utiliza estudos do organismo humano, biomecânicos, antropométricos, fisiológicos (ritmos circadianos), a monotonia, a motivação e a fadiga”. Baseando-se nessas afirmativas, o esporte se ampara em alguns conhecimentos que a ergonomia utiliza para melhorar a produtividade.

Nas modalidades esportivas, particularmente no nosso objeto de estudo, no VP deve-se observar a inter-relação entre o trabalho prescrito e o real, para um melhor desenvolvimento das atividades, o que é objeto principal da ergonomia. Conforme Dejours (2004), “o trabalho é uma atividade que, no sentido ergonômico do termo, exige o funcionamento do corpo todo no exercício e de uma inteligência que se desdobra para enfrentar o que ainda não está dado pela organização (prescrita) do trabalho”.

Para Wisner (1987, p. 12), “a ergonomia constitui uma parte importante, mas não exclusiva, da melhoria das condições de trabalho, não se limitando ao trabalho no sentido restrito de trabalho produtivo e assalariado”, [...] “sendo útil na concepção de brinquedos, vestuários e nos esportes”.

Anaruma e Casarotto (1996, p. 115) afirmam que a ergonomia contribui para a educação física através da “metodologia de análise de atividades, desenvolvendo um verdadeiro trabalho de investigação na busca de fatores que interferem na realização de qualquer atividade física, objetivando soluções para o aperfeiçoamento desta em qualquer

ocupação”. Dessa forma, também a educação física utiliza a ergonomia como uma ferramenta para melhorar o aspecto esportivo dos atletas.

A educação física e a ergonomia são ciências que utilizam conhecimentos científicos, o que facilita a interdisciplinaridade para se obter subsídios que poderão contribuir para o aumento de produtividade (MARTURELLI JR, 2002), como se observa na Figura 1.

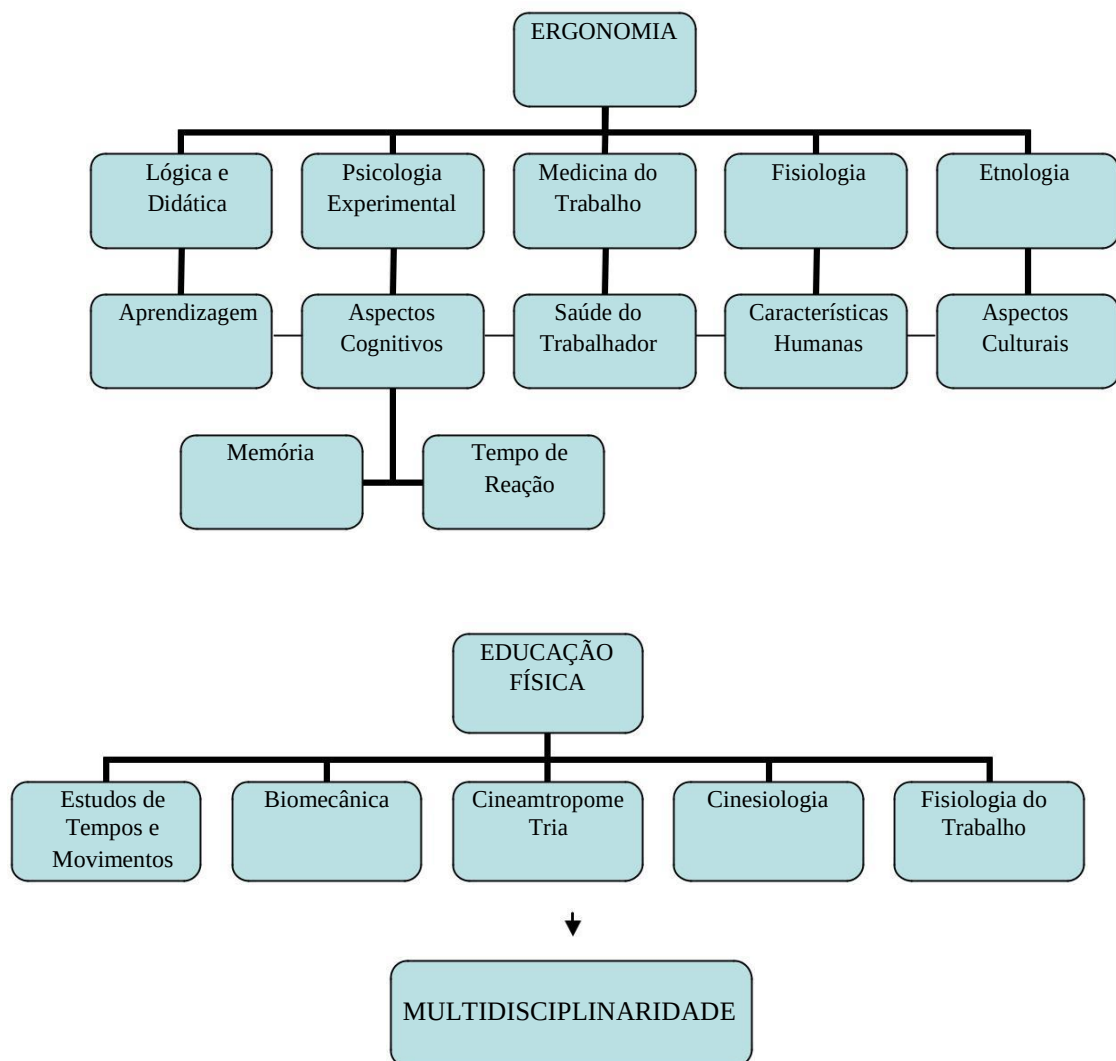


Figura 1: Inter-relação e cumplicidade entre a educação física e a ergonomia
Fonte: Waltrick (1996) apud Marturelli JR (2002)

Através dessa interdisciplinaridade é possível melhorar a produtividade, quer seja através da prevenção da saúde do trabalhador, quer seja nos estudos biomecânicos. As duas ciências se relacionam através do estudo da antropometria que busca um padrão tanto para o bem estar do trabalhador como de um perfil ideal para o atleta.

2.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As organizações esportivas não são exatamente iguais, elas se diferenciam uma das outras de acordo com sua estrutura organizacional. Na ótica de Tannenbaum (1976), não existem duas organizações exatamente iguais, elas diferem entre si quanto ao tamanho, aos bens que produzem e à tecnologia que adotam”. As organizações também diferem quanto aos fundamentos sociais, psicológicos e administrativos em que se baseiam”. Ainda de acordo com este autor, existem dois tipos de organização: formal e informal.

“A organização formal tem como objetivo produzir bens ou prestar serviços de maneira eficiente”. O VP, como uma atividade de entretenimento, está relacionado à ação de prestar um serviço à comunidade.

“A organização informal refere-se a um conjunto sem planejamento de grupos, amizades e ligações que inevitavelmente surgem quando várias pessoas se encontram e mantêm contatos regulares (pg. 22)”.

Segundo Mattos (1975), afirma que a organização apresenta os seguintes aspectos:

1. É uma ciência social aplicada aos fatos e fenômenos do trabalho humano associado, possuindo doutrina e teorias próprias;
2. É uma arte exercida mediante o pendor vocacional e a inclinação pessoal para a execução de um dado trabalho;
3. É uma instituição ou empresa resultante da ação de organizar, com meios próprios, trabalhos adequadamente formulados e postos a funcionar.

“O trabalho nem sempre existiu, surgiu com os capitalistas e com os proletários, atualmente é uma atividade que se exerce em troca de salário, na qual são fixadas formas e horários por quem paga” (GORZ apud SILVA, 2002, p. 11).

Também se pode dizer que o termo **trabalho** apareceu nas línguas latinas como um derivado do latim *tripaliare*, que significa *torturar*, com *tripalium* - um chicote de três pontas. É a partir desse ponto que a relação do trabalho se liga ao sofrimento e ao constrangimento para quem o exerce (GORZ apud SILVA, 2002, p. 11).

Desde muito cedo, o homem viu-se completo de necessidades e desejos e o trabalho veio responder às expectativas de sobrevivência, desenvolvimento, relacionamento e socialização. Diferentemente de outros animais, o homem potencializa seu trabalho, utilizando as ferramentas (da pá ao raio-lazer), mudando, se desejar, o curso de sua atividade e, principalmente, dando-lhe um significado pessoal e social (VERENGUER, 2003, p. 10 -12).

Segundo Zancul *et al* (2006, p. 16) “A organização do trabalho é uma área de pesquisa bastante ampla, estudada sob a perspectiva de diferentes disciplinas, como as Ciências da Engenharia, a Administração, a Sociologia e a Psicologia”.

“A organização do trabalho abrange reconhecidamente conhecimentos ecléticos e subsidiados da ciência social e humana, da ciência exata, da lógica, da tecnologia e da axiologia para não apenas estabelecer métodos, mas, sobretudo, as condições mais favoráveis à satisfação, à saúde e à produtividade” (FARIA, 1984, p. 17).

De acordo com Fleury (1997, p. 215), “entendemos por organização do trabalho a definição das atividades e responsabilidades de cada pessoa ou grupo de pessoas que participa de uma organização produtora de bens e serviços”.

Os primeiros tipos de trabalho se iniciaram com o surgimento das cidades e eram realizados pelos artesãos (ferreiro, marceneiro, alfaiate) que dominavam todo o processo de produção e circulação dos seus produtos. Para Fleury (1997), o artesão trabalhava sempre com o auxílio de aprendizes que seriam, nos tempos modernos, seus estagiários. Assim, os estagiários aprendiam com o mestre artesão, garantindo, desta forma, a continuidade de todo o processo do “saber –fazer”

O artesão era o mestre conhecedor do trabalho e que dominava todas as etapas do processo produtivo. Era quem decidia como realizar o trabalho, quando terminar e qual o tempo necessário para a conclusão do processo. A responsabilidade pelo processo final do trabalho era sua, cuja forma era caracterizada com um trabalho individual (FLEURY, 1997)

A transição do trabalho artesão para a divisão do trabalho aconteceu da seguinte forma:

Com o passar do tempo e a evolução das formas de organização social, essa estrutura foi-se alterando. Os conhecimentos e as habilidades necessários à produção foram gradualmente separados e entregues a diferentes pessoas, foi havendo certa especialização. Era o início da divisão do trabalho (FLEURY e FLEURY, 1997, p. 34).

Segundo Zanelli *et al.* (2004, p. 29) “As tentativas de aumento de produtividade eram preocupações centrais das obras de Adam Smith no final do século XVII”, o que favorecia para o surgimento do desenvolvimento das empresas. As vantagens econômicas da divisão do trabalho, evidenciadas por Babage (1969) e ratificadas por Shingo (1996, *apud* GOMES, 2002), apresentam como resultados os seguintes aspectos (GOMES, 2002, p. 29):

- Redução do tempo de qualificação do trabalhador e da perda de material no processo de treinamento;
- Eliminação do tempo entre a mudança de uma ocupação à outra, como também na troca de ferramenta;
- Aperfeiçoamento da habilidade do trabalhador pela freqüente repetição da tarefa;
- Redução das quantidades de material requeridas devido à melhoria do processo de produção, na medida em que o trabalho foi se dividindo em vários processos.

Apesar de toda a proposta de trabalho por Adam Smith, esse modelo de gestão não conseguiu emergir para dar suporte às necessidades das organizações hegemonicamente, mas foi a base de suporte para os eventuais pretendentes para o desenvolvimento das organizações trabalhistas

A partir do surgimento da divisão do trabalho, iniciaram-se as primeiras ideias de modelo de organização do trabalho por meio dos conceitos tayloristas, ou seja, por meio da Ciência do Trabalho (GOMES, 2002).

2.3 TAYLORISMO

O estudo do conhecimento científico do trabalho no século XX caracterizou o setor produtivo com ideias de Taylor que mostram que, através do conhecimento pode-se aumentar a produtividade. Segundo Sherafat (2002), Taylor foi o iniciador da eficiência industrial que contribuiu de forma eficaz para o desenvolvimento industrial do século XX.

“A propositura desenvolvida por Taylor está dentro da fragmentação do trabalho, tornando-o o mais repetitivo possível. Essa fragmentação foi denominada de administração científica do trabalho. Na visão administrativa, o modelo proposto por Taylor é conhecido como gerência científica ou organização racional do trabalho” (BRAVERMAN, 1987 apud SILVA, 2002, p. 15).

“O objetivo mais importante do trabalhador e da administração deve ser a formação e o aperfeiçoamento do pessoal da empresa, de modo que os homens possam executar, em ritmo mais rápido e com maior eficiência, os tipos mais elevados de trabalhos, de acordo com as suas aptidões naturais” (SHERAFAT, p. 15, 2002).

“Os postulados tayloristas aplicados no interior da produção tinham como objetivo aumentar a produtividade das empresas. Na busca de alcançar essa meta, Taylor (1990) focalizou o estudo do trabalho a partir da concepção de que todas as operações produtivas podem ser cientificamente analisadas em unidades de ação e em sequência” (GOMES, 2002, p. 30). Para Zanelli *et al.* (2004, p. 36), “Taylor tinha como objetivo “a substituição dos métodos tradicionais pelos científicos, com a adoção do método dos tempos e movimentos para eliminar movimentos desnecessários e substituir os movimentos lentos e ineficientes pelos rápidos”.

Segundo Marques (*apud* SILVA, 2002), a proposta de Taylor buscava maximizar o lucro e a detenção do capital que gerava a forma de organizar o trabalho. De acordo com Neffa (*apud* GOMES 2002, p.31),

“o princípio taylorista consiste na análise do processo de trabalho e nas operações que o compõem para eliminar as atividades que não agregam valor, através do estudo dos métodos de trabalho, a fim de melhor prescrevê-los a cada trabalhador individualmente, especificando como, quando e com que meios fazer”.

Para Fleury (1997), Taylor consolidou sua proposta para a organização do trabalho na produção em três princípios:

1. Planejar, organizar e permitir o controle do trabalho por parte da gerência, da seguinte forma:
 - 1.1. Dividir o trabalho do operário em seus componentes básicos;
 - 1.2. Eliminar as atividades que não agregam valor;
 - 1.3. Medir os tempos dos componentes restantes, estabelecendo tempos-padrão;
 - 1.4. Tabular os dados obtidos, de modo a formular regras e procedimentos a serem seguidos pelo operário na execução de sua tarefa.
2. Selecionar, treinar e desenvolver os operários.
3. Estabelecer as relações entre a gerencia e os operários.

O modelo de organização do trabalho proposto por Taylor é tido como um sistema fechado, rígido e mecânico, sem nenhuma integração com o ambiente externo (SANTOS *et al.* 1997). Entretanto, também é considerado como o modelo de organização mais difundido no mundo.

As características tayloristas segundo Gomes (2002):

- a) Trabalho prescrito – refere-se à maneira como o trabalho deve ser executado;

- b) Operário especializado – é resultante da dedicação a uma única tarefa ou função, estabelecendo uma relação entre um homem/um posto/uma tarefa.
- c) Estabelecimento de tempos-padrão de desempenho – a moldagem dessa característica se dá mediante a definição de métodos para executar cada operação e uso de ferramentas padronizadas.
- d) Sistema de compensação do trabalho baseado na classificação por resultados – o salário é baseado em prêmio de rendimento.

Para Sherafat (2002), a estrutura taylorista rouba a possibilidade de o trabalhador criar e decidir sobre como realizar as atividades. Para Ferreira M. (2000, p. 6), “o “saber-fazer” do trabalhador sofre uma série de transformações resultantes da codificação e formalização dos signos, sendo desse modo standardizadas e diminuídas as funções e as tarefas que exigiam um conhecimento humano e infamações humanas”. As propostas de Taylor defendiam que o trabalhador deveria apenas executar a atividade e o gerente deveria pensar na tarefa. Zanelli *et al.* (2004, p. 35) confirma que, “na execução, o trabalhador deve ser poupado de pensar para que possa repetir os movimentos ininterruptamente, ganhando em rapidez e exatidão”.

De acordo com Leite (1994):

Centrando o controle sobre o trabalho no controle das decisões que são tomadas no curso da produção, Taylor propôs que a gerência reunisse o conhecimento sobre o trabalho anteriormente possuído pelos trabalhadores e eliminasse toda a atividade de concepção de chão da fábrica, concentrando-se nos escritórios de planejamento como forma de impedir a prática generalizada dos trabalhadores nas oficinas e conter o ritmo da produção. Através da exploração do saber operário e do domínio sobre o processo produtivo que essa iniciativa permitiria ao capital, estariam dadas as condições para que a gerência racionalizasse a produção a partir da definição dos modos e dos tempos de produção, estabelecendo rigidamente os rendimentos dos trabalhadores. Estes, por sua vez, não só perderiam o controle e a capacidade de decisão que possuíam sobre o processo de trabalho como também deveriam ser colocados sob o domínio de uma forte estrutura hierárquica encarregada da vigilância e fiscalização da produção, a fim de garantir que os objetivos traçados pela administração fossem seguidos à risca pelos produtores (p. 60).

“Não restam dúvidas de que o taylorismo propiciou o desenvolvimento da eficácia e eficiência que acompanha a evolução da racionalidade instrumental do capitalismo [...], como também contribuiu [...] para o desenvolvimento das tecnologias através dos arranjos espaciais e diminuição dos custos em materiais e matérias-primas para a produção” (FERREIRA, J., 2000, p. 96).

Após a implantação do taylorismo veio o surgimento do fordismo. Segundo Fleury (1997), “Ford foi, acima de tudo, um empreendedor com uma visão privilegiada de negócios, diferentemente de Taylor, cuja visão se voltava para a parte operacional em seus mínimos detalhes”.

Ford aprimorou de forma ainda mais expressiva o processo de racionalização e divisão do trabalho, sendo essa forma reconhecida como o fordismo (NOGUEIRA, 2005). Segundo Nogueira (2005, p.79):

Ford incorporou às práticas tayloristas a concentração vertical e horizontal da atividade produtiva, desde a matéria-prima até a venda do produto final em uma rede própria de distribuição comercial e assistência técnica, tendo estabelecido ainda a produção em massa com base na linha de montagem de produtos mais homogêneos.

Para Silva (2004), o sistema taylorista/fordista atingiu o máximo de crescimento, combatendo tempos mortos pela aplicação dos seus princípios básicos e pela mecanização.

As mudanças no sistema de organização taylorista/fordista começaram a diminuir a partir do final do século XX. As principais causas do esgotamento do modelo taylorista/fordista são apresentadas por Heloani, Mattoso e Rebitzer (*apud* Zanelli *et al.*, 2004, P. 45):

- O déficit comercial nos Estados Unidos e na Europa a partir de 1961, que terminou por acentuar a pressão do capital sobre os salários;
- O estilo de gerenciamento do trabalho associado ao modo de organização taylorista/fordista conduziu as empresas a um gigantismo tal que estas perderam a flexibilidade necessária para acompanhar as tendências do mercado;
- O crescente processo de internacionalização da economia, reduzindo simultaneamente a hegemonia norte-americana e a eficácia das economias dos estados nacionais.

“O mundo do trabalho encontra-se, portanto, sob um processo de reestruturação produtiva e organizacional, cujas inflexões apontam para o esgotamento do modelo taylorista-fordista, estabelecendo novos cenários produtivos” (ABRAHÃO e PINHO, 2002, p. 45).

Segundo Sherafat (2002, p. 33):

O que se pode observar nas etapas de evolução do progresso da organização do trabalho, é que certos fatores sempre permaneceram como metas principais. Primeiro, o modelo de administração de Taylor não foi abolido, e continua a ser utilizado como melhor forma de manter uma indústria com produção alta através de mão-de-obra barata e ingênua. Segundo fator é o lucro, que sempre no modelo capitalismo foi considerado o principal objetivo. E o terceiro objetivo que agora está ficando mais claro é o domínio do mercado do conhecimento.

As mudanças relacionadas ao perfil dos trabalhadores sinalizam para a valorização da polivalência, do comprometimento organizacional, da qualidade técnica, da participação criadora, da mobilização da subjetividade, da capacidade de diagnosticar e, portanto, da decisão. As mudanças se apoiam na criação de programas participativos inspirados na filosofia da qualidade total, no estabelecimento de novos e benéficos programas (incentivos materiais e

simbólicos), no apelo à adesão à cultura da organização como forma de integrar o trabalhador, na redução dos níveis hierárquicos, no incentivo à produtividade e na efetivação de programas de treinamento (ABRAHÃO e PINHO, 2002, p. 45-46).

Com as mudanças na organização do trabalho, exigiu-se cada vez mais dos trabalhadores. Para Verenguer (2003, p. 26), o trabalhador deve ser “capaz de conceber, organizar, executar e avaliar as tarefas e controlar a qualidade”.

Devido ao novo estilo de trabalho e suas distorções, começaram a se manifestar inúmeros problemas para os trabalhadores e, conseqüentemente, para as empresas. Assim, surgiram vários ramos de discussão, como: Qualidade de vida do trabalhador, Medicina do Trabalho, Ergonomia do Trabalho, Engenharia de Segurança do Trabalho, Produtividade e Qualidade, Necessidades e Motivação no Trabalho e muitos outros assuntos (SHERAFAT, 2002, p.23).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida em seu sentido geral pode ser vista de acordo com Minayo (2000, p. 7) como:

“Uma noção eminentemente humana que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar”.

A expressão **qualidade de vida no trabalho** (QVT), segundo Alves (2001, p. 55), “suruiu na década de 50 com Erich Trist estudando os sistemas socio-técnicos”. Para o mesmo autor, “Trist designou experiências embasadas na relação do indivíduo com trabalho e organização baseado nas análises e reestruturação das tarefas, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa”.

A QVT pode ser uma ferramenta de gestão a ser empregada nas empresas para o seu desenvolvimento. Para Zandomenighi (1999), ela pode ser vista como prática institucional que agrupa o indivíduo, o trabalho e a organização.

Segundo Rodrigues (1999) apud Vasconcelos (2001), a QVT sempre foi objeto de preocupação da raça humana. “Após os sucessivos processos de *downsizing*, reestruturação e reengenharia que marcaram toda a década de 90, observa-se atualmente que as pessoas têm trabalhado cada vez mais, e, por extensão, têm tido menos tempo para elas mesmas” (VEIGA, 2000 apud VASCONCELOS, 2001, p. 24).

“Na virada deste milênio, tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver – e quanto a isso, acreditamos, haverá pouca discordância - como também tem sido enorme o desgaste e o sacrifício impingido ao trabalhador moderno” (VASCONCELOS, 2001, p. 23).

O conceito de QVT pode ser assim definido, conforme França, (1997, p. 80):

É o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Para Silva (2000), QVT deve ser visualizado de uma forma abrangente:

A QVT é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma parte, ou seja, depende simultaneamente do indivíduo e da organização, e é este o desafio que abrange o indivíduo e a organização (p.14).

Segundo Sucesso (1998), a QVT abrange os seguintes itens:

- ❖ Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- ❖ Orgulho pelo trabalho realizado;
- ❖ Auto-estima;
- ❖ Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- ❖ Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- ❖ Horários e condições de trabalhos sensatos;
- ❖ Oportunidades e perspectivas de carreira;
- ❖ Respeito aos direitos;
- ❖ Justiça nas recompensas.

Segundo Lacaz (2000, p. 158):

A temática da QVT assume maior relevância nos anos 70, quando se dá o esgotamento da organização do trabalho de corte taylorista/fordista, ao qual se

associa o aumento do absenteísmo, da insatisfação no trabalho e da não-aderência dos trabalhadores às metas definidas pela gerência.

Para Vasconcelos (2001, p.28), “as empresas são beneficiadas com a força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho”.

Para Fernandes (1996) apud Vasconcelos (2001, p. 29):

Apesar de toda a badalação em cima das novas tecnologias de produção, ferramentas, de qualidade etc., é fato facilmente constatável que mais e mais trabalhadores se queixam da rotina de trabalho, da subutilização de suas potencialidades e talentos e de condições de trabalho inadequadas. Estes problemas, ligados à insatisfação no trabalho, têm conseqüências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão de obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e, em decorrência na rentabilidade empresarial.

“O resultado do investimento em QVT é um ambiente mais humanizado, que tem por objetivo atender tanto às aspirações mais altas quanto às mais básicas, rocurando encorajar o desenvolvimento das habilidades e capacidades dos trabalhadores, considerando o espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas, o que, por sua vez, não deve prejudicar a capacidades das mesmas desempenharem ouros papéis na sociedade” (VALDISSER, 2006, p. 10).

2.5 ESTRESSE NO ESPORTE

Competir significa enfrentar desafios e demandas que podem, de acordo com muitos aspectos individuais e situacionais, representar uma considerável fonte de estresse para os atletas, dependendo de seus atributos físicos técnicos e psicológicos. Pode se considerar que o mesmo acontece também com os outros componentes do contexto competitivo: os técnicos e os árbitros (DE ROSE JR, 2002, p. 20).

“O estresse é uma alteração global do organismo humano para se adaptar a uma nova situação ou às mudanças de um modo geral, corresponde à resposta fisiológica, psicológica e comportamental de uma pessoa que procura se adaptar e se ajustar às pressões internas e/ou externas” (BALLONE, 2005, p. s/n).

Segundo Iida (1990, p. 299), “um dos maiores problemas dos trabalhadores modernos é o estresse causado principalmente pelas competições, exigências e conflitos existentes no dia-a-dia”. Grandjean (1998, p. 165) define estresse do trabalho como sendo o “estado emocional causado pelo grau de afastamento entre a exigência do trabalho e os recursos disponíveis para gerenciá-lo”.

Codo *et al* (2004) explica a ocorrência do estresse como:

A explicação para ocorrência do estado de estresse é biológica e diz respeito à necessidade de adaptação ou ajustamento do organismo frente às pressões do meio com as quais este se depara. Essa síndrome de adaptação manifesta-se em três fases: a reação de alarme diante de um agente agressor, a resistência e a exaustão. As duas primeiras fases seriam comuns a todo ser humano ao longo da vida, pela demanda constante de ajuste às atividades e necessidade de resistência aos infortúnios da existência. Ninguém pode viver sem nenhum grau de estresse, porque qualquer atividade e qualquer emoção são capazes de provocá-lo (p. 281-282).

Para Fiori (1997) apud Santos e Santos (2005, p. 51) as reações desencadeadas pelo estresse:

“podem ser classificadas como de natureza positiva, denominada de *eustress*, e de natureza negativa, que é o *distress*”. “Sob o *eustress*, a pessoa se encontra num nível ideal de esforço, realimentando-se com os resultados obtidos, mesmo estando sob pressão. Já o *distress* corresponde ao estresse que provoca doenças e está relacionado à monotonia, à falta de estímulos e à sobrecarga de tensão”.

Alguns trabalhos sobre o estresse focalizam o interesse de estudo nas reações emocionais no trabalho esportivo, “provavelmente pela estreita relação que existe entre o agente estressor e a reação emocional de um atleta em determinada situação” (SANCHES et al., 2004, p.1). Entretanto, “a forma de se medir ou ter acesso ao estresse esportivo faz-se através de listagens de situações de estresse relacionados a uma determinada modalidade esportiva” (SANCHES et al., 2004, p.1). (SAMULSKI et al., 1996; BRANDÃO, 2002, 2004; DE ROSE JUNIOR et al., 2002).

Para Brandão et al. (2004, p. 1), “o estresse é um fator inerente ao esporte competitivo e, como tal, é difícil defini-lo sem fazer referência ao contexto cultural”. Para Samulski et al. (1996) apud De Rose Jr et al. (2002, p. 160), “o esporte de competição realiza em seus participantes uma grande demanda no que diz respeito aos aspectos fisiológicos, comportamentais e psicológicos, o que pode gerar diferentes níveis de cargas emocionais”.

Segundo Iida (1990, p. 305), “as causas do estresse são as mais diversas e seus efeitos são cumulativos”. Observando a Figura 2, pode-se visualizar a presença dos sintomas do estresse no meio esportivo, sejam eles nas condições de trabalho, fatores organizacionais, pressões econômico-sociais, conteúdo do trabalho ou sentimento de incapacidade. Tanto atletas quanto treinadores convivem no seu dia-a-dia com os diversos sintomas do estresse.

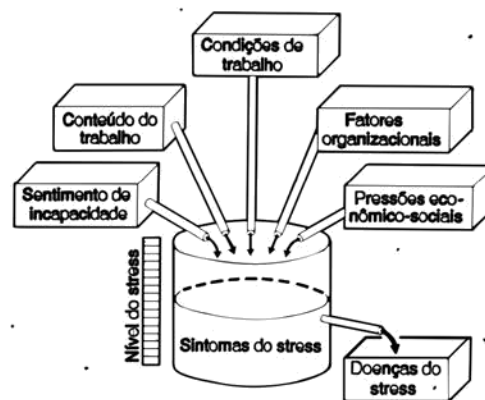


Figura 2: Fatores que provocam o estresse ocupacional
 Fonte: Iida (1990, p. 306)

Um dos principais objetivos de atletas e treinadores é participar de competições, pois é quando se coloca em prática o que se adquiriu durante o treinamento. Segundo De Rose Jr (2002, p. 2), “a competição sugere uma série de atitudes e comportamentos direta ou indiretamente no seu contexto” (confronto, disputa, avaliação, seleção, vitória, derrota, pressões, alegria e frustração).

2.6 ESPORTE COMO SERVIÇO

As organizações empresariais são constituídas por empresas de bens ou de serviço. O VP é um serviço de entretenimento que oferece ao público jogos, campeonatos, as olimpíadas, o espetáculo e, acima de tudo, o lazer.

O serviço é uma atividade ou uma série de atividades de natureza mais ou menos intangível – que normalmente, mas não necessariamente, acontece durante as interações entre cliente e empregados de serviço e/ou recursos físicos ou bens e/ou sistemas do fornecedor de serviços – que é fundamental como solução ao(s) problemas(s) do(s) cliente(s) (GRONROSS apud LEONCINI, 2001, p. 45).

O Futebol é entendido como um produto (entretenimento do jogo) fornecido por trabalhadores (atletas e comissão técnica) numa competição, através da cooperação das equipes adversárias (SZYMANSKI e KUYBERS apud LEOCINI et al., 2005, p. 7). “O sistema de produção do espetáculo só pode existir por meio da cooperação entre as equipes que competem por títulos esportivos” (LEONCINI et al., 2005, p. 7).

Diferentemente de qualquer outra indústria, o processo produtivo de VP só se concretiza com a presença de uma equipe rival. Para se vender um produto, é necessário que

equipes realizem, juntas, um jogo com normas e regras estabelecidas, tendo como característica a intangibilidade do produto. A medida desse produto será a satisfação individual ou coletiva do público.

Na Figura 3 observa-se a estrutura da cadeia produtiva na indústria do VP

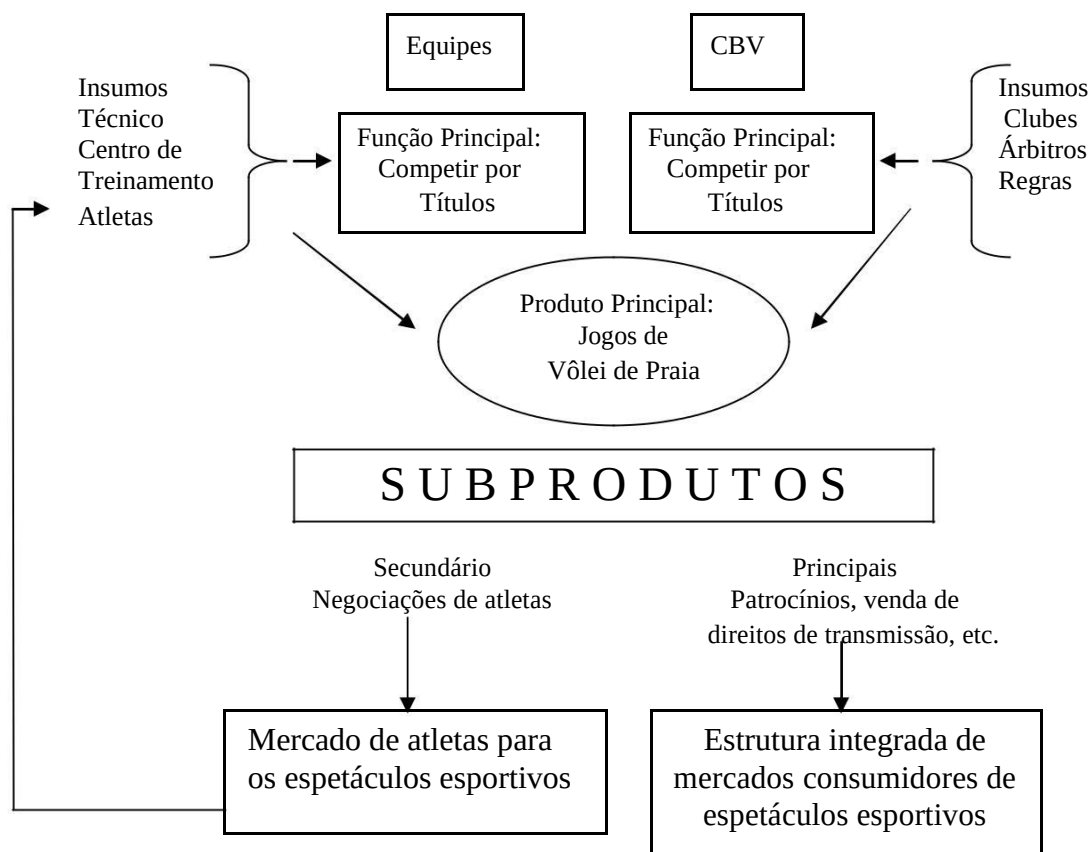


Figura 3: Estrutura da cadeia produtiva na indústria do Vôlei de Praia
Fonte: adaptado de Leoncini *et al.*, 2005.

A indústria produtiva no VP se desenvolve através de dois processos, o primeiro se realiza através das equipes de VP, e o segundo, através da CBV. O produto das equipes de VP se realiza através do desenvolvimento técnico e tático dos atletas com a finalidade de obter lucros através das premiações e investimentos dos patrocinadores. O produto da CBV se realiza através de seus investimentos nas seleções brasileiras e no retorno de patrocinadores e promoções de eventos.

2.7 VOLEIBOL

Segundo Ferreira A (2000):

“O voleibol é um jogo entre duas equipes de seis jogadores cada, separadas por uma rede por sobre a qual se arremessa uma bola com as mãos. Cada equipe é composta por doze jogadores, sendo seis titulares e seis reservas, com a quadra de jogo tendo dimensões de 18x9 metros”.

2.7.1 Origem do Voleibol

O voleibol teve sua origem nos Estados Unidos, em 1895, na cidade de Holyoke, Massachussettes, com o nome *mintonette*. Seu inventor foi o professor de Educação Física da Associação Cristã de Moços (ACM), William George Morgan (BIZZOCCHI, 2004).

O voleibol desenvolveu-se com características específicas para atender aos anseios de um determinado grupo social, [...] “dentro de uma sociedade emergente capitalista, especificamente, em uma associação representativa da comunidade cristã norte-americana”. (MARCHI JR, 2001, p. 9) Tinha o intuito de atender a uma classe de homens de negócios cuja finalidade era praticar uma atividade esportiva que pudesse ser dinâmica, porém que não tivesse contato físico entre os seus participantes (MARCHI JR, 2001).

Apesar da grande euforia inicial, a difusão do voleibol foi muito pequena nos anos subseqüentes, ocasionada principalmente pela grande massificação que o basquetebol despertava em todo o território americano, como também pela ascensão do futebol americano e do beisebol. Enquanto isso, o voleibol era apenas praticado por homens de meia idade (BIZZOCCHI, 2004).

O primeiro artigo publicado sobre voleibol foi intitulado “*The original sport of volley ball*”, em 1896, divulgado na revista do *Psychical Education*, cujo autor foi J. Y. Cameron. O voleibol foi descrito da seguinte forma:

... o voleibol é um novo jogo, exatamente apropriado para ginásio ou quadra coberta, mas que pode, também, ser praticado ao ar livre. Qualquer número de pessoas pode praticá-lo. O jogo consiste em conservar uma bola em movimento sobre uma rede alta, de um lado para outro; e apresenta, assim, as características dos outros jogos, como o tênis e o handebol (CBV, 2006).

O voleibol atravessou as fronteiras americanas, sendo difundido em outros países como o Canadá, em 1900; Cuba, em 1905; Filipinas e Japão, em 1908; Porto Rico, em 1909; e Peru, em 1910.

No Brasil, o voleibol chegou por volta de 1915, em um colégio da cidade de Recife, em Pernambuco, mas existem outras correntes que afirmam que o mesmo chegou por volta de 1916, à Associação Cristã de Moços de São Paulo (CBV, 2006). A difusão do voleibol no Brasil foi lenta, como relata Bizzocchi (2004, p. 16):

Em 1933, a profissionalização do futebol ceifou o crescimento de todos os esportes amadores, já que os clubes podiam obter várias vantagens fiscais com as novas deliberações. No Rio de Janeiro, o voleibol sobreviveu graças às areias da praia, onde continuou a ser praticado como jogo recreativo ao ar livre. Por iniciativa de alguns clubes amadores do Rio e de Niterói, foi fundada, em 1938, a Liga de *Volleyball* do Rio de Janeiro e, assim, o voleibol de quadra ressuscitou.

O voleibol, segundo Pizzolato (2004), é o segundo esporte mais popular no país, tendo mais de 90.000 atletas registrados na CBV.

2.8 VÔLEI DE PRAIA

O VP é um jogo entre duas equipes de dois ou mais jogadores cada, separadas por uma rede, por sobre a qual se arremessa uma bola com as mãos. O jogo pode ser praticado em duplas, trios, quartetos e sextetos.

2.8.1 Origem do Vôlei de Praia

Segundo Afonso (2004, p. 2), “o VP é uma modalidade derivada do voleibol. Nesse caso, pode-se visualizar uma origem comum, ou seja, as duas modalidades foram geradas pela mesma matriz”. O VP veio suprir uma necessidade de consumidores que se deparavam com um esporte que poderia ser praticado em espaços livres, com um número menor de jogadores e um custo bem acessível.

De acordo com a história oficial do VP, o seu surgimento se deu em 1920, na praia de Santa Mônica, na Califórnia, quando grupos de famílias o praticavam de forma recreativa nos finais de semana (FIVB, 2005).

Segundo Afonso (2004), a história do VP demonstra claramente três versões para o seu surgimento:

- A primeira, em 1914, no Uruguai, quando foi realizada uma campanha intensiva com duração de semanas para que o voleibol pudesse ser transformado em um esporte nacional. Foram realizadas apresentações nas praias de Montevideu, o que foi caracterizado como uma apresentação do VP.
- A segunda, em 1915, no Havaí, no *Outrigger Club*, onde grupos de freqüentadores do clube praticavam a modalidade como uma transição do surfe. A origem do nome *Beach Volleyball* se deu no Havaí.
- A terceira versão se dá através dos relatos oficiais e da divulgação da obra do ex-atleta Sinjin Smith, juntamente com Neil Feineman, que divulgaram o surgimento do VP em 1920, nas praias de Santa Mônica, Califórnia.

O VP no Brasil surgiu no Sudeste brasileiro, como relata Afonso (2004, p. 83):

Não foi encontrada uma data precisa na qual o Vôlei de Praia tenha se iniciado no território brasileiro, mas o local, sem dúvida nenhuma, foi na cidade do Rio de Janeiro. Durante o final da década de 30, alguns jogadores formados nos clubes da cidade começaram a praticar o Voleibol, de forma recreativa, nas praias de Ipanema, Copacabana e Leblon .

O Rio de Janeiro foi o berço do VP brasileiro, mas a modalidade tomou grande proporção nas praias da região Nordeste, nos anos 80 do século passado. Os estados de Pernambuco, Paraíba, Ceará e Bahia se destacaram com atletas de renome nacional, entre eles Dennys, Ninahua, Moreira, Garrido, Franco, Roberto, Paulão e Paulo Emílio.

O VP emergiu a partir do ano de 1985, com a realização do primeiro torneio de VP brasileiro, que foi promovido com o nome “I *Hollywood Vôlei de Praia Internacional*”, que teve a participação de vários jogadores da seleção *indoor* de 1984, da conhecida “Geração de Prata” das Olimpíadas de Los Angeles. Em 1986, foi realizado o “II *Hollywood Vôlei de Praia Internacional*”. “O torneio tornou-se a maior competição de VP da América Latina e possibilitou, pela primeira vez, um confronto entre os jogadores na final Olímpica de Los Angeles, da categoria masculina”. (AFONSO, 2004, p. 101).

Analisando o relato desse autor, vê-se que os grandes difusores do VP no Brasil foram os atletas da “Geração de Prata”, que motivaram os meios de comunicação a difundirem a nova modalidade, que seria, no futuro, um dos esportes que conseguiria levar o Brasil a um grande potencial esportivo.

O Brasil realizou oficialmente o primeiro campeonato mundial de VP com a chancela da FIVB, o que abriu um caminho para o desenvolvimento internacional da modalidade. Assim, o VP brasileiro passou a ser referência mundial (*id, ibid.*).

Com o sucesso do campeonato mundial realizado no Brasil, vários atletas amadores surgiram, em diversas regiões do país, tendo como pólo principal o Nordeste e o Sudeste. Conseqüentemente, treinadores surgiram nesse momento como curiosos da modalidade: Gilmário Ricarte “Cajá” (PB), Luiz Wilson (PB), Ronald Rocha (CE), Leticia Pessoa (RJ), Eldo Santos (BA), Marco Freitas (RJ), Vantuir (RJ), Antônio Leão (RJ), entre outros.

No ano de 1991, surgiu o Circuito Brasileiro de Vôlei de Praia. As etapas foram realizadas na região Nordeste, que se caracterizou posteriormente como um pólo de concentração de atletas. Naquele momento, os treinadores começaram a trocar informações sobre o desenvolvimento da modalidade. Autores como Batista (1995) e Freire (1995) desenvolveram pesquisas para identificar alternativas na estrutura da contagem de pontos da modalidade, com o objetivo de dar melhor dinâmica ao jogo e também determinar as capacidades físicas orgânicas preponderantes para o jogo, através da duração dos *rallys* e do jogo.

O VP tornou-se mais competitivo com a participação nos Jogos Olímpicos (HOMBERG e PAPAGEORGIOU, 1995) e o grande interesse da mídia pela sua transmissão atraiu espectadores e patrocinadores que contribuíram para o sucesso da modalidade (ZETOU *et al.*, 2005).

A CBV, reconhecendo a importância do TVP, criou cursos nacionais com o objetivo de habilitar os profissionais a atuarem na profissão e permitir a direção de suas equipes no banco. Nas competições organizadas pela FIVB e pelo Comitê Olímpico Internacional (COI), não é permitida a presença do treinador no banco de sua equipe, o que o coloca em posição desconfortável. Ele fica reservado a permanecer na arquibancada, sem poder ter contato com os jogadores e nem usar expressões verbais para contato com sua equipe.

O VP conquistou espaço no cenário olímpico após sua participação nas Olimpíadas de Sydney. Segundo Afonso (2004), o VP foi um espetáculo à parte, tanto ao vivo quanto nas transmissões feitas pela televisão. O TVP, nessa olimpíada, ganhou um lugar de destaque

perante a CBV e o Comitê Olímpico Brasileiro (COB), pois, então, foi realizado o seu credenciamento na delegação oficial do Brasil para os jogos olímpicos.

Na olimpíada de 2004, em Atenas, o VP brasileiro brilhou com a conquista de medalhas olímpicas, consagrando-se como Campeão Olímpico com a dupla Ricardo/Emanuel e, como Vice-campeão Olímpico com Shelda/Adriana. Os TVP das equipes brasileiras nessa olimpíada tiveram total apoio da CBV, com a disponibilização de recursos de Tecnologia de Informação, através de *softwares* e programas de edições de vídeos que auxiliam nas estratégias competitivas dos treinadores com suas equipes.

Em 2005, as equipes brasileiras comandadas pelos TVP conseguiram hegemonia total nos campeonatos mundiais. O TVP Ronald Rocha foi campeão mundial masculino, o TVP Cajá foi campeão do circuito mundial masculino e o TVP Reis foi campeão do circuito mundial feminino.

Mais uma vez o estudo da organização dos TVP demonstrou-se bastante significativo pela grande responsabilidade que os mesmos exercem sobre as equipes brasileiras, na busca constante de resultados para representar o Brasil no cenário mundial.

A grande projeção que o VP teve para a sua difusão no Brasil foi a parceria formada pela CBV e o Banco do Brasil. Segundo Da Silva (1999, p. 41) “em novembro de 1991 o Banco do Brasil vislumbrou a oportunidade de patrocinar o VP, modalidade esportiva que se encontrava em fase de crescimento”, surgindo o Circuito Brasileiro de Vôlei de Praia que é patrocinado pelo Banco do Brasil até o presente momento.

A introdução do Banco do Brasil no VP de praia proporcionou a profissionalização na modalidade, premiando os melhores colocados com dinheiro; conseqüentemente os atletas foram projetados na mídia, favorecendo o surgimento de novos patrocínios para aos atletas.

2.9 CAMPO ORGANIZACIONAL DO VÔLEI DE PRAIA

Para Leão Jr. (*apud* PIZZOLATO, 2004, p. 38), “o processo de formação de um campo organizacional começa na medida em que passa a haver um conjunto de organizações se relacionando e se influenciando mutuamente”.

“O campo organizacional pode ser considerado como um conjunto de atores que interagem entre si, seja através de trocas de bens, serviço, recursos financeiros ou informações” (PIZZOLATO, 2004, p. 38). O campo organizacional do voleibol brasileiro tem como órgão central a CBV, cujas estratégias, de acordo com seus objetivos, visam ao

desenvolvimento do campo organizacional e do esporte no país (PIZZOLATO, 2004), como podemos observar na Figura 4:

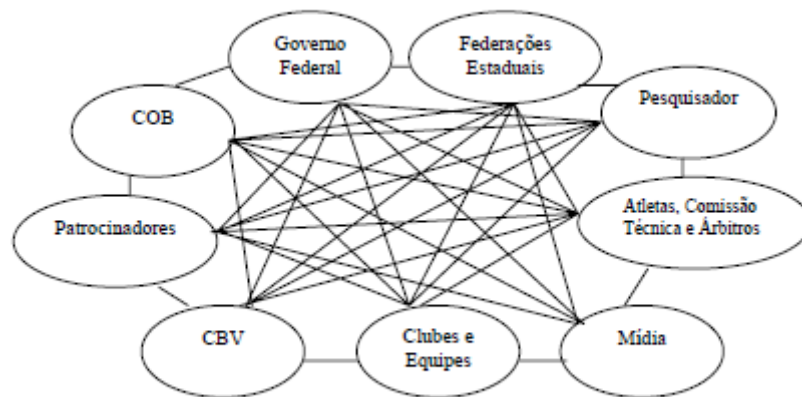


Figura 4: Campo organizacional do voleibol brasileiro
Fonte: Adaptado de Pizzolato (2004)

Acrescentou-se à figura original de Pizzolato a presença do pesquisador que busca, através das pesquisas científicas, subsídios para a ciência do esporte, o que contribui para o enriquecimento de treinadores, professores, atletas e a comunidade científica em geral.

De acordo com esse autor, o campo organizacional pode ser descrito da seguinte forma (p. 59-60):

- Confederação Brasileira de Voleibol (CBV): entidade máxima de direção da modalidade no país, responsável pelo seu desenvolvimento e regulação;
- Comitê Olímpico Brasileiro (COB): entidade de direção das modalidades olímpicas no país, responsável pela organização e direção da participação do Brasil em Jogos Olímpicos, Pan-Americanos e outras competições da mesma natureza;
- Patrocinadores: organizações públicas e privadas que investem no esporte, seja em organizações, equipes ou indivíduos, comumente visando à exposição e valorização de suas marcas;
- Governo Federal: representado pelo Ministério do Esporte, órgão responsável pela criação e políticas de desenvolvimento dos esportes no país;
- Federações Estaduais: entidades de direção da modalidade nos respectivos estados, vinculadas à CBV;
- Mídia: meios de comunicação interessados em divulgar e transmitir eventos esportivos e informações ligadas às atividades, eventos e envolvidos do esporte;
- Clubes/Equipes: organizações que constituem equipes visando a participar de competições esportivas;

Grande impulso na evolução do VP se deu com o surgimento do Circuito Mundial organizado pela CBV e a FIVB. O I Campeonato Mundial de Vôlei de Praia foi realizado na cidade do Rio de Janeiro, em 1988, com uma arena montada para 8.000 lugares, que recebeu um público de aproximadamente 100 mil pessoas durante a semana do evento. A premiação do campeonato foi de \$ 50.000, cabendo ao primeiro lugar \$ 6.000. No ano de 1999 foi criado o *World Championship Séries*, com a realização de quatro etapas, incluindo Brasil, Itália, Japão e Brasil novamente (AFONSO, 2004; CBV, 2006).

O circuito brasileiro teve início em 1991, com a realização de cinco etapas na região Nordeste (Fortaleza, Natal, João Pessoa, Recife e Salvador), apenas com a categoria masculina. Na temporada de 2003, foram realizadas quinze etapas masculinas e femininas, com uma premiação distribuída de R\$ 3,16 milhões. O Circuito Brasileiro de Vôlei de Praia patrocinado pelo Banco do Brasil teve um retorno de mídia impressa de 1.676 matérias, com 76.448 centímetros por coluna (cm/col), com um valor de R\$ 5.900.00,00. A mídia eletrônica teve 103h01min, com valor de R\$ 36.640.000,00, perfazendo um total de R\$ 42.540.000, 00, como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Valor financeiro de retorno de mídia no Vôlei de Praia

Ano	Impressa			Eletrônica		Total
	Quantidade de matérias	Centímetros por coluna (cm/col)	Valor (R\$)	Tempo	Valor (R\$)	Valor (R\$)
2004	1.463	60.247	6.463.000	57h23'	27.031.000	33.494.000
2003	1.676	76.448	5.900.000	103h01'	36.640.000	42.540.000
2002	2.001	82.243	8.003.413	52h48'	50.858.509	58.861.921
2001	1.955	71.917	6.518.535	43h52'	19.397.031	25.915.565
2000	1.552	59.084	5.568.576	32h57'	12.381.171	17.949.747

Fonte: CBV (2006)

A temporada internacional de 1992-1993, que começou na Espanha e terminou no Brasil, contou com 45 países participantes, mais de 50 milhões de telespectadores e 33 horas de transmissão ao vivo (VLASTUIN e PILLATI, 2005). A premiação somou mais de 300 mil dólares. Na temporada de 2004, a FIVB realizou 26 torneios internacionais (14 masculinos e 12 femininos) em cinco continentes, com uma distribuição de premiação de 5.300.000,00 dólares e um público de 750.000 espectadores, como se observa no Quadro 2 (FIVB, 2005).

Quadro 2 – Evolução de eventos e expectadores no Vôlei de Praia

ANOS	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04
Número de eventos	1	1	3	4	7	6	6	12	27	29	22	25	20	26	24	21	22	26
Espectadores em (1.000)	-	-	60	120	150	160	180	200	300	456	387	412	463	490	520	560	600	750

Fonte: FIVB (2005).

Esses dados comprovam a evolução e a necessidade de organização do VP em face de sua popularidade e do seu retorno financeiro, através da participação do público e dos seus patrocinadores e promotores. Nesse quadro, encontramos a evolução do número de eventos do VP, em 1987, com apenas uma realização e sem estimativas de público, apresentando no ano de 2004 um número de 26 torneios e 750 mil espectadores.

Hoje, o VP é organizado pela FIVB, fundada em 1947, em Paris, na França, com sede atualmente em Lousane, Suíça. Existem atualmente 218 federações internacionais que praticam a atividade de VP e mais de 2.000 jogadores profissionais. Atualmente, o presidente da FIVB é Rubens Acosta. Na Figura 5, observa-se a organização do VP mundial.

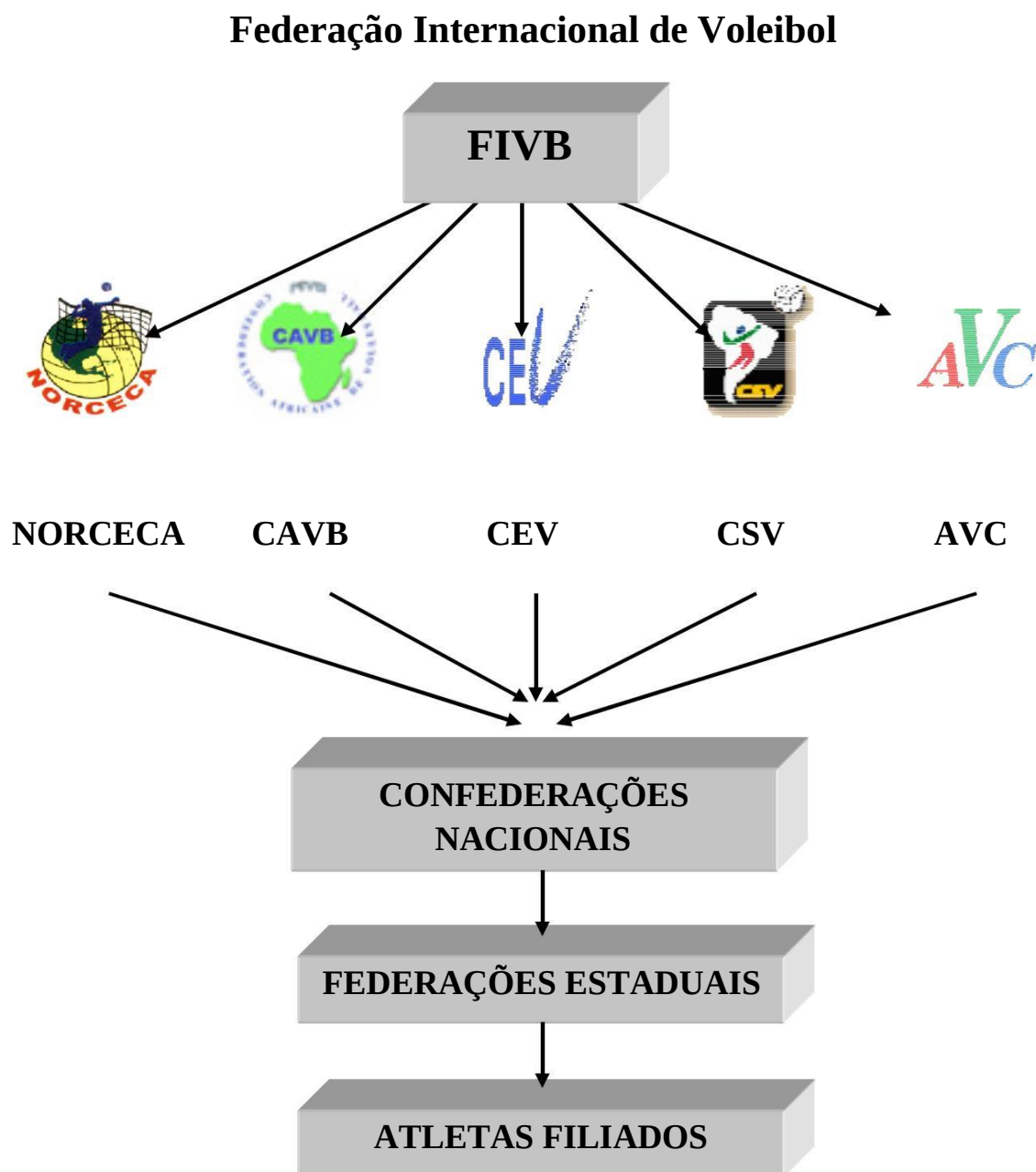


Figura 5: Organização do Vôlei de Praia mundial
Fonte: FIVB (2005).

O objetivo da FIVB é desenvolver o crescimento do voleibol e VP em todos os seus aspectos, em todo o mundo, e promover a criação das Federações Nacionais de Voleibol e VP. A FIVB procura promover, coordenar, propagar, regulamentar, organizar, supervisionar, controlar e reger o voleibol e VP (CBV, 2006).

A FIVB controla cinco confederações: CAVB - Confederação Africana de Voleibol; CEV - Confederação Européia de Voleibol; NORCECA - Confederação Norte-Centro Americana e do Caribe de Voleibol; AVC - Confederação Asiática de Voleibol; e CSV -

Confederação Sul Americana de Voleibol. Cada confederação abriga vários países, cada país é responsável por sua própria Confederação ou Federação.

A CBV é o órgão que governa o voleibol em todo o território nacional e tem autoridade e responsabilidade sobre as atividades de voleibol no País, incluindo todos os torneios e atividades do VP, com profissionais ou amadores, e aqueles sancionados pela CBV como parte integrante do calendário oficial do VP e as competições da FIVB no Brasil. (CBV, 2006).

Uma das grandes conquistas da CBV aconteceu em julho de 2003, com o recebimento do Certificado de Qualidade ISO 9001:2000, credenciado pela empresa norueguesa Det Norske Veritas (DNV). Relata-se o fato que, pela primeira vez no mundo, uma organização esportiva é reconhecida pelo sistema de gestão esportiva, sendo caracterizada como uma empresa esportiva sem fins lucrativos que cria um modelo empresarial em busca de constante produtividade no meio esportivo (AFONSO, 2004; CBV, 2006).

A CBV é administrada através do modelo de gestão demonstrado na Figura 6 e desenvolvido de acordo com sua estrutura funcional, que é visualizado na Figura 7. Com isto, a CBV possibilita o desenvolvimento do esporte em todas as regiões do país e contribui significativamente tanto para o esporte recreativo como para o de alto rendimento (CBV, 2006).

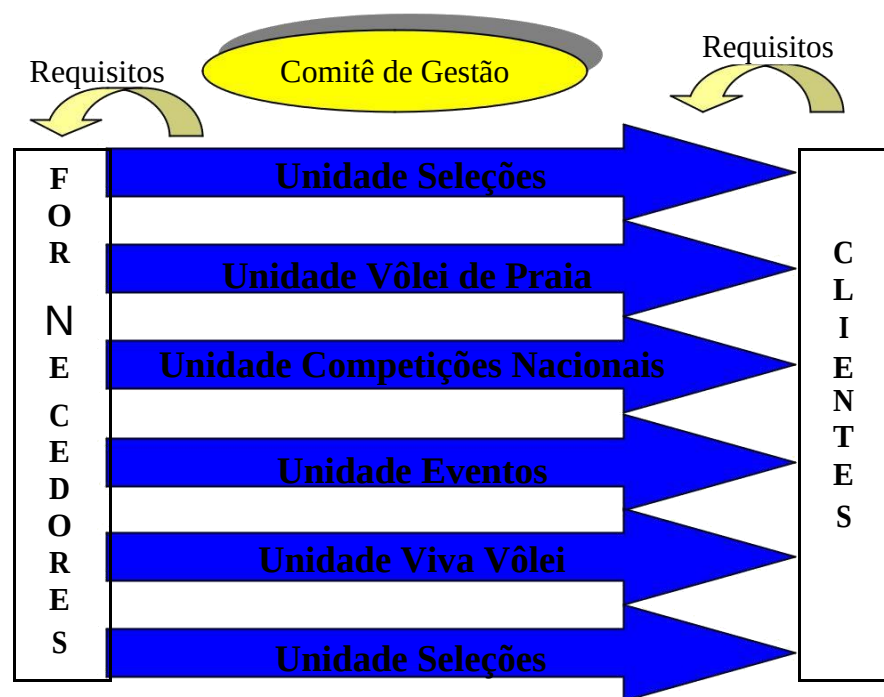


Figura 6: Modelo de Gestão
Fonte: CBV (2006)

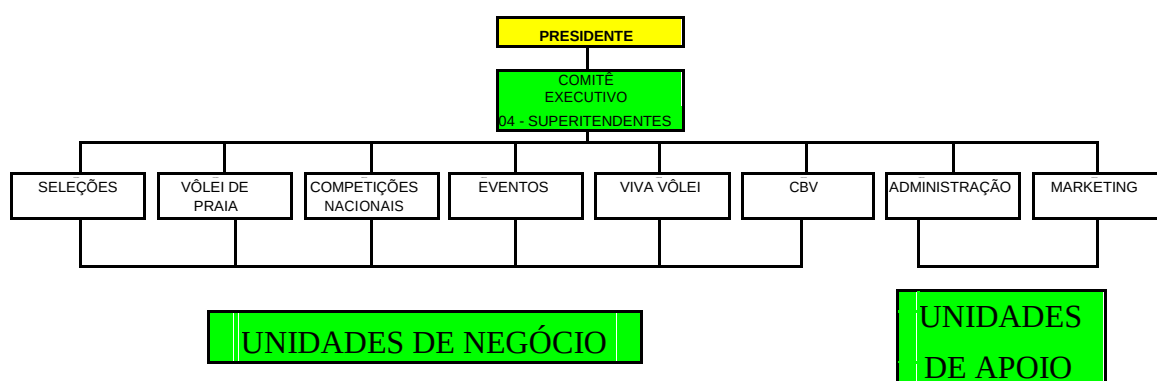


Figura 7: Estrutura Funcional da CBV
Fonte: CBV (2006)

No Estatuto da CBV, o artigo 4º demonstra claramente as finalidades da instituição para a organização do voleibol e VP brasileiro, são elas:

- a) Administrar, dirigir, controlar, difundir e incentivar em todo o país a prática do voleibol em todos os níveis, inclusive o voleibol praticado por portadores de deficiências;
- b) Representar o voleibol brasileiro junto aos poderes públicos em caráter geral;
- c) Representar o voleibol brasileiro no exterior, em competições amistosas ou oficiais da FIVB e Confederação Sul-Americana de Voleibol.
- d) Respeitar e fazer respeitar as regras, normas e regulamentos internacionais e olímpicos;

- e) Promover ou permitir a realização de competições interestaduais e de competições internacionais;
- f) Promover, fomentar e regulamentar a prática do voleibol de alto nível, estudantil, universitário;
- g) Promover, fomentar e regulamentar a prática do voleibol de caráter comunitário e social;
- h) Promover o funcionamento de escolas e cursos técnicos de voleibol;
- i) Promover a realização de campeonatos e torneios do desporto que dirige;
- j) Informar às filiadas sobre as decisões que adota, bem como aquelas que emanarem dos poderes públicos e das Entidades internacionais;
- k) Regulamentar as inscrições dos praticantes do voleibol na CBV e as transferências de uma para outra de suas filiadas, fazendo cumprir as exigências das leis nacionais e internacionais;
- l) Expedir às filiadas estaduais, com caráter de adoção obrigatória, qualquer ato necessário à organização, ao funcionamento e à disciplina das atividades de voleibol que promovam ou participem;
- m) Regulamentar as disposições legais baixadas a respeito dos atletas, dispondo sobre inscrições, registro, inclusive de contrato, transferências, remoções, reversões, cessões temporárias ou definitivas;
- n) Decidir sobre a promoção de competições interestaduais ou nacionais pelas entidades estaduais de administração e de prática de voleibol, estabelecendo diretrizes, critérios, condições e limites, sem prejuízo de manter a privacidade de autorização para que tais entes desportivos possam participar de competições de caráter internacional;
- o) Interceder, perante os poderes públicos, em defesa dos direitos e interesses legítimos das pessoas jurídicas e físicas sujeitas à sua jurisdição;
- p) Praticar, no exercício da direção nacional do voleibol, todos os atos necessários à realização de seus fins.

Dentro do corpo estrutural da CBV existe a unidade de VP, que tem como objetivos supervisionar, organizar e promover o VP no Brasil, através de torneios oficiais. A unidade foi criada para promover o desenvolvimento contínuo, significativo e participativo das Federações Estaduais, atletas, árbitros, dirigentes e treinadores (CBV, 2006).

2.10 REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE TREINADOR VÔLEI DE PRAIA

A organização do trabalho dos TVP é ainda nova quando comparada com outras organizações que envolvem treinadores esportivos, como exemplo a organização dos treinadores de futebol no Brasil. Segundo Leal (2000), em 1975 foi criada a Associação Brasileira de Futebol e, através da iniciativa da Associação, a Lei 8.650 foi sancionada pelo Presidente da República, Itamar Franco, em 1993, dispondo sobre a lei das relações de trabalho dos treinadores de futebol e regulamentando a profissão do treinador de futebol.

O surgimento do trabalho dos TVP se deu com a profissionalização do VP brasileiro, no ano de 1991. Porém, esse trabalho só foi reconhecido e oficializado pela CBV em 1998, quando permitiu a presença do treinador no comando da equipe durante o jogo.

Uma das grandes dificuldades enfrentadas recentemente pela organização dos TVP se assemelha às dificuldades dos treinadores de futebol. De acordo com Leal (2000) e Marturelli Jr. (2002), muitos ex-atletas buscam ser treinadores, mas os mesmos não estão regulamentados perante a profissão de Educação Física, para poderem exercer a profissão. A Lei Federal 9.696/98 criou o Conselho Federal de Educação Física (CREF) e os Conselhos Regionais de Educação Física.

Alguns profissionais ainda foram amparados pela Lei 9.696/98, que permite que profissionais que tenham trabalhado três anos antes da sua publicação possam exercer a profissão de professor de Educação Física na modalidade específica que exerciam, tendo como pré-requisito a realização de um curso de aperfeiçoamento nos conselhos regionais.

As normas atuais que permitem que os treinadores façam parte da organização do VP foram estabelecidos pela CBV da seguinte forma:

Treinador Nacional Nível I (Vôlei de Praia de Iniciação até Juvenil)

1. Ter registro no CREF
2. Ser professor de Educação Física; e/ou;
3. Ter sido aprovado em Curso Nacional de Treinadores Nível I; e/ou;
4. Ter sido aprovado em Curso de Treinadores da FIVB, nível I.

O nível I do VP permite apenas que os treinadores possam atuar com equipes de iniciação esportiva até a categoria juvenil.

Treinador Nacional Nível II (Vôlei de Praia de Alto Rendimento):

1. Ter registro no CREF;
2. Ser professor de Educação Física; e/ou

3. Ter sido aprovado em Curso Nacional de Treinadores Nível II; e/ou
4. Ter sido aprovado em Curso de Treinadores da FIVB, Nível II.

O nível II do VP brasileiro é considerado de alto rendimento, isto é, os treinadores dirigem as equipes profissionais, podendo atuar diretamente nas competições nacionais.

2.11 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA

O trabalho do TVP começa com o prescrito, que é a preparação de uma sessão de treinamento, onde são definidas as ações a serem realizadas pelos atletas e pelo TVP. Segundo Ferreira M (2000, p. 5), “o trabalho prescrito ou previsto é aquele que fica circunscrito a um contexto particular de trabalho, representando os “braços invisíveis” da organização do trabalho, que fixa as regras e dita os objetivos qualitativos e quantitativos da produção”. De acordo com Bompa (2004, p. 161), “a sessão de treinamento é a principal ferramenta a ser utilizada no treinamento e pode ser dividida em aprendizagem, repetição, aperfeiçoamento das habilidades e avaliação”.

A segunda parte do trabalho prescrito do TVP são as estratégias de jogo em que são utilizadas ferramentas como *SWOT* (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças). Conforme Tiffany et al. (1999), “os pontos fortes de uma empresa são as capacidades, recursos e habilidades que servem de base para desenvolver estratégias, programar planos e alcançar as metas estabelecidas”. Os mesmos caminhos são adaptados para o VP quando, no confronto de um jogo, enfrentam-se equipes (empresas) adversárias.

De acordo com Ferreira M. (2000, p. 6), “o trabalho real comporta a atividade do sujeito”, [...] “onde ele coloca todo o seu corpo, sua experiência, seu saber fazer, sua afetividade, numa perspectiva de construir modos operatórios, visando a regular sua relação com as condições objetivas de trabalho”.

A sessão de treinamento é o primeiro trabalho real do TVP, onde o mesmo coordena as atividades dos atletas de maneira vertical, assumindo, assim, uma postura taylorista.

O jogo é a segunda situação do trabalho real do TVP, onde ele coordena a sua equipe, administrando as estratégias, que vão ser transformadas em táticas individuais e coletivas, de acordo com a maneira de jogar da outra equipe (empresa).

Sempre haverá conflitos quando se comparar o trabalho prescrito com o trabalho real devido à distância entre ambos constituir uma descontinuidade fundamental, fundadora de um

conflito de duas lógicas: um do modelo da realização em geral e outro da atividade em particular (HUBAULT, 1995, *apud* FERREIRA, M., 2000).

Baseando-se nessas afirmações, citam-se alguns fatores que podem interferir entre o trabalho prescrito e o real no VP:

- Motivação do atleta;
- Fatores externos como sol, vento e chuva;
- Contato com o público presente nas sessões de treinamento;
- Torcedores no jogo;
- Fatores financeiros;
- Fatores sociais;
- Lesões por esforço repetitivo.

O grupo de trabalho do TVP é formado por vários profissionais de outras áreas que assessoram sua equipe. De acordo com Bizzocchi (2004), essa linha de *staff* pode ser formada da seguinte forma:

- Assistente técnico: deve ter conhecimentos consistentes em VP para dividir responsabilidades com o TVP em treinamento e jogos;
- Preparador físico: responsável pela preparação física, como também pelo aquecimento, pré-jogo, comandando, cobrando concentração geral do grupo para a partida e procurando mantê-lo em estado de excelência;
- Fisioterapeuta: trabalha nas prevenções como também na recuperação de contusões;
- Estatístico: deve ter sólidos conhecimentos de VP e de informática, trabalhando diretamente na análise de dados dos jogos e treinamentos;
- Nutricionista: responsável pela parte nutricional dos atletas para cada etapa de preparação;
- Psicólogo: responsável por transformar as emoções em fontes de reações positivas;
- Boleiro: auxiliar que ajuda na organização geral do treinamento.

2.11 TREINAMENTO DESPORTIVO

O treinamento desportivo é a base para se elaborar um planejamento, ou seja, para se desenvolver uma produção em um bom ritmo de produtividade durante todo o ciclo anual de treinamento. Segundo Dantas (2003, p. 24), “treinamento desportivo é o conjunto de procedimentos e meios para se conduzir um atleta à sua plenitude física, técnica, tática e psicológica”. Caracterizando o mesmo pensamento, Martin (*apud* WEINECK, 1999, p. 18) “apresenta uma definição geral do treinamento como um processo que favorece alterações positivas de um estado físico, motor, cognitivo e afetivo”.

Historicamente, o treinamento físico é uma atividade muito antiga, mas seu corpo de conhecimento é relativamente recente. No começo do século XX, os treinadores e alguns estudiosos começaram a reunir e sistematizar suas experiências com o intuito de facilitar o processo e aumentar o rendimento esportivo. Assim, de uma forma quase espontânea, se estruturou as bases do que mais tarde se chamaria Teoria do Treinamento ou Metodologia do Treinamento. (BARBANTI *et al.*, 2004, p. 101).

O VP utiliza o treinamento desportivo para a preparação física dos atletas, como também para facilitar a técnica do jogo.

Para Gaertner (2002, p. 26), “treinamento desportivo é a soma dos meios para se otimizar o desempenho esportivo” que “está envolvido pela interdisciplinaridade, pela pesquisa e tanto pelo conhecimento científico-acadêmico quanto pelo pragmático desenvolvidos dentro das ciências do esporte e também em áreas correlatas”.

Segundo Platonov (2004), “a finalidade da preparação desportiva é o alcance do máximo rendimento esportivo do atleta em um determinado nível de preparação física, psíquica e técnico-tática”. Matveev (1996) inclui o campo pedagógico nesse raciocínio, entendendo que “o treinamento desportivo é a preparação sistemática organizada por meio de exercícios que, de fato, constituem um processo pedagogicamente estruturado de condução do desenvolvimento do atleta”.

Sob a ótica do lado esportivo, Carl (*apud* WEINECK, 1999, p.18) visualiza o treinamento esportivo como sendo “um processo ativo, complexo, regular, planejado e orientado para a melhoria do aproveitamento e desempenho esportivos”.

Segundo Weineck (1999, p. 18), “a resposta ao treinamento fornece o grau de adaptação ao estresse do treinamento. Trata-se de uma medida dinâmica que depende de uma série de fatores endógenos (constituição física, idade, etc.) e exógenos (alimentação, condições

ambientais, etc.)”. Na Figura 8, observamos as condições internas diretas e indiretas para se alcançar o sucesso esportivo.

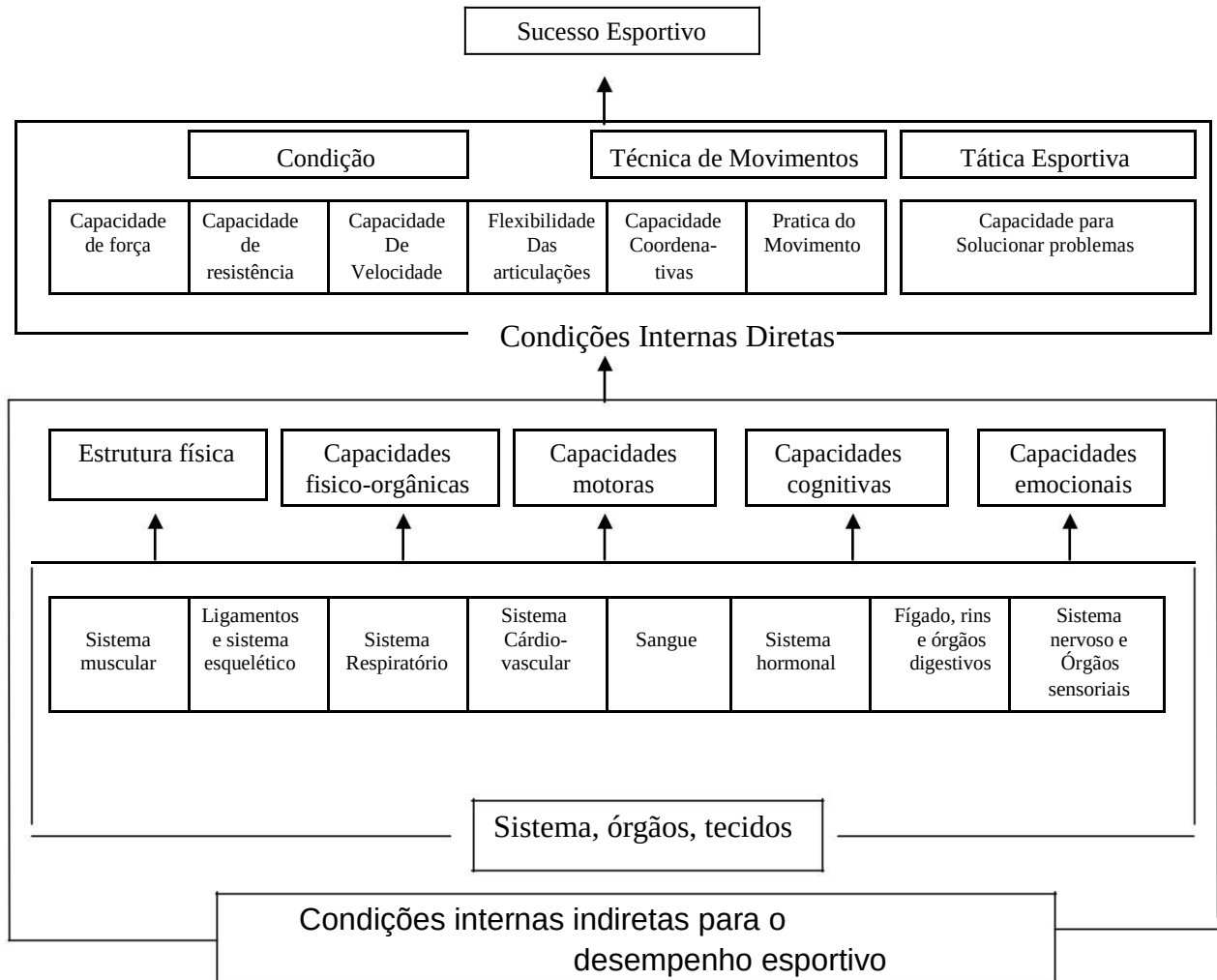


Figura 8: Esquema das condições internas para o bom desempenho esportivo
Fonte: Carl (*apud* WEINECK, 1999)

2.12 PRINCÍPIOS CIENTÍFICOS DO TREINAMENTO DESPORTIVO

Na elaboração de um planejamento, deve-se levar em conta os princípios científicos do treinamento desportivo. “Os princípios científicos são o aporte acadêmico expresso por investigações e reflexões teóricas e pesquisas laboratoriais e de campo para serem testados e utilizados em situações reais e concretas dentro do esporte” (GAERTNER, 2002, p. 28).

Neste mundo confuso, as ciências, o método científico e a atitude científica têm tido uma importância fundamental. É preciso lembrar que a ciência se dedica à descoberta, organização e humanização da verdade. Os padrões rígidos da verdade científica deveriam ser aplicados à solução dos problemas humanos. Tem sido assim em muitas áreas da vida humana. A área do esporte, do exercício, da atividade física, não é exceção nesse sentido, embora seja bastante recente a existência de estudos científicos para entender e resolver seus problemas (BARBANTI *et al.*, 2004, p. 101).

De acordo com Bompa (2002, p. 29), “A teoria da metodologia do treinamento desportivo e a unidade distinta da Educação Física e dos desportos têm princípios específicos baseados nas ciências biológicas, psicológicas e pedagógicas”. Toda essa fundamentação dá suporte ao treinamento desportivo, que é conhecido como princípio do treinamento desportivo.

“Os princípios referem-se a todas as modalidades esportivas e funções do treinamento” e ainda “determinam o programa e o método a serem utilizados, bem como a organização do treinamento, constituindo, assim, parâmetros para treinador e atleta” (WEINECK, 1999, p. 27).

Segundo Dantas (2003), os princípios científicos dos treinamentos desportivos estão divididos em sete elementos:

1. Individualidade biológica;
2. Adaptação;
3. Reação do organismo aos estímulos do meio;
4. Sobrecarga;
5. Interdependência volume-intensidade;
6. Continuidade;
7. Especificidade.

O treinamento deve ser elaborado com base nos princípios do treinamento, e elaborado através de uma periodização ou macrociclo de treinamento. Para Lacordia *et al.* (2006, p.3), o objetivo da periodização é:

Promover a melhor performance possível, no momento desejado e previamente estabelecido, e, concomitantemente, preservar a integridade dos atletas, evitando a ocorrência de efeitos negativos decorrentes da estimulação dos treinos, através da coerente distribuição dos conteúdos e da adequada manipulação das cargas de treinamento por etapas específicas, ao longo de toda a carreira esportiva.

Na ótica de Dantas (2003, p. 65), periodização é “o planejamento geral e detalhado da utilização do tempo disponível para treinamento, de acordo com objetivos intermediários perfeitamente estabelecidos, respeitando-se os princípios científicos do treinamento desportivo”. Para Gaertner (2002, p. 34), “a periodização é a disposição cronológica dos meios de treinamento visando à otimização destes, dentro dos objetivos pré-determinados”. Na visão de Bompa (2002), periodização é um dos mais importantes conceitos do planejamento do treinamento.

Em modalidades esportivas como o VP, que têm em sua periodização ou macrociclo vários campeonatos durante o ano, faz-se necessário que a periodização seja bem objetiva, para que as equipes possam atingir o ápice nas principais competições.

Macrociclo pode ser definido segundo Dantas (2003, p. 64) como:

Uma parte do plano de expectativa desportiva que se compõe dos períodos de treino, competição e recuperação, executados dentro de uma temporada, visando a levar o atleta, ou a equipe, a um nível de condicionamento que os capacite a realizar as performances desejadas, nas competições escolhidas, dentro de um planejamento de treinamento previamente feito.

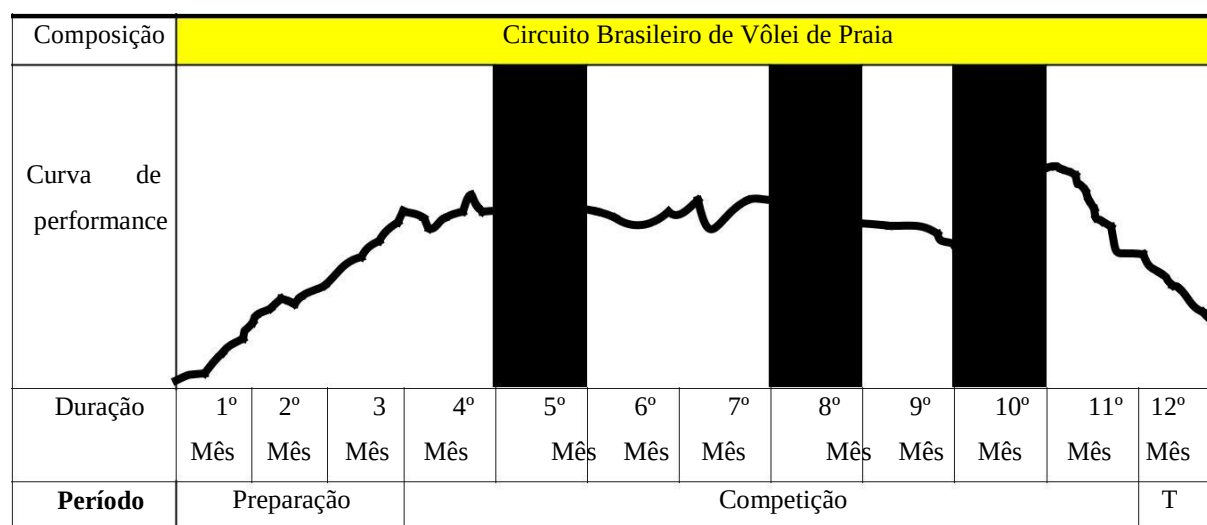
O macrociclo é composto por três períodos: preparatório, competitivo e de transição. No período preparatório, “o atleta desenvolve as características gerais da preparação física, técnica, tática e psicológica para o período de competição”. No período de competição, os objetivos gerais são: melhorar continuamente as capacidades específicas do desporto e melhorar os traços psicológicos; aperfeiçoar e consolidar a técnica e manter a preparação física geral. “O período de transição facilita a recuperação psicológica, o relaxamento e a regeneração biológica, além de manter um nível aceitável de preparação física geral” (BOMPA, 2002, p. 228-237).

Segundo Weineck (1999, p. 62), “Os períodos culminam, no decorrer do ano, em um nível crescente de desempenho e resultam no máximo desempenho individual”. Dessa forma, proporciona estabilidade na equipe durante todo o ano.

O período preparatório se divide em duas fases:

- Fase básica – composta pela preparação geral e técnica da equipe;
- Fase específica – composta pela preparação específica e tática da equipe

Na Figura 9, observa-se um modelo de periodização no VP proposto por Araújo (2005).



T= Transição

Figura 9: Periodização anual de treinamento no Vôlei de Praia
Fonte: Araújo (2005)

A Curva de Performance da Periodização Anual de Treinamento no Vôlei de Praia está estabelecida de acordo com cada período de treinamento, como é observado na Figura 9. O período de preparação no VP poderá ser menor do que o período competitivo, pois as competições podem durar até nove meses.

O desenvolvimento da preparação física específica do VP ainda está em fase inicial, dessa forma, os estudos existentes se baseiam em pesquisas científicas do voleibol. Sousa (2005) estudou a validade de equipamento eletrônico informatizado para a análise de movimentos técnicos do voleibol na categoria juvenil. Bayios (2006) analisou a antropometria, a composição corporal e a somatotipia de atletas de voleibol gregos. Guadi-Russo e Zaccagni (2001) estudaram a somatotipia na influência da performance de jogadores de voleibol. Desta forma, os estudos desses autores poderão contribuir para o desenvolvimento da performance no VP.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 MODELO DO ESTUDO

A pesquisa proposta descreve a organização do trabalho de Treinadores do Vôlei de Praia do Circuito Brasileiro de 2005, caracterizando-se este estudo como um levantamento do tipo descritivo transversal, uma vez que relata um fenômeno ou situação, mediante estudo realizado em determinado espaço-tempo (MARCONI e LAKATOS, 1999).

3.2 POPULAÇÃO DO ESTUDO

A população foi constituída por Treinadores de Vôlei de Praia participantes do Circuito Brasileiro de Vôlei de Praia 2005, nas categorias masculinas e femininas. Este estudo abordou toda a população, que é constituída por trinta treinadores.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Na pesquisa de campo, para a coleta de dados, utilizou-se uma adaptação do instrumento utilizado por Marturelli Jr (2002) com treinadores de futebol, constituído por uma série ordenada de perguntas, composto por questões abertas, fechadas, com escala *Likert*, avaliativas e de múltipla escolha. (Anexo).

As questões elaboradas conforme escala *Likert* seguiram os modelos de classificação estabelecidos por Malhotra (2001) e Thomas e Nelson (2002), que têm como objetivo estabelecer uma escala numérica para a mensuração de dados. Avaliando-se vários itens, atribui-se à resposta mais favorável o valor mais alto da escala e à mais desfavorável, o valor mais baixo.

Para avaliar as principais dificuldades profissionais que os treinadores enfrentam no vôlei de praia brasileiro utilizou-se a escala de classificação *Likert* de cinco categorias, seguindo os seguintes procedimentos: as categorias 1 e 2 foram consideradas como as mais desfavoráveis; as categorias 4 e 5 foram consideradas como as mais favoráveis; a categoria 3 foi considerada como sendo o ponto de equilíbrio.

Para avaliar a caracterização da linha de *staff*, as estratégias de jogo e o desenvolvimento do Vôlei de Praia Brasileiro, utilizou-se a escala de classificação *Likert* de 9 categorias, classificando de acordo com o grau de importância (1 – para menos importante e 9 – para a mais importante).

A construção do instrumento norteou-se no estudo de Marturelli Jr (2002), em função da literatura pesquisada e dos objetivos específicos deste estudo, sendo o questionário dividido em quatro seções:

- Perfil dos treinadores;
- Organização do trabalho;
- Estratégias de trabalho;
- Avaliação da Organização do Vôlei de Praia Brasileiro.

3.3.1 Estudo-Piloto

Foi aplicado um questionário em cinco treinadores da cidade de João Pessoa, tendo o pesquisador anotado as reações do entrevistado, as dificuldades de entendimento, os embarras, a ambigüidade das questões, a existência de perguntas supérfluas e a adequação da ordem da apresentação das questões.

3.4 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS

Procedeu-se a um contato com a CBV, através de um ofício, solicitando a relação dos TVP que participaram do Circuito Brasileiro de 2005 e, em seguida, elaborou-se um calendário de acordo com as etapas do Circuito Brasileiro de 2006.

Os questionários foram aplicados em visita aos hotéis onde estavam hospedados os treinadores previamente contatados, na devida etapa do campeonato, sendo marcados a hora e o local por contato direto, dessa forma, foram auto-administrados mediante instruções previamente fornecidas pelo próprio pesquisador.

3.4.1 Plano Analítico

No plano de análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico Statistical Package for Science Social (SPSS), versão 11.0 para os registros dos valores e a estatística descritiva, média, desvio padrão e variância.

A análise fatorial nesta dissertação teve como objetivo sumarizar informações principais e encontrar fatores subjacentes das variáveis na caracterização da linha de *staff* do VP brasileiro e no desenvolvimento do VP. Assim, realizou-se o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para verificar a adequação desse método para a análise proposta.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 O TREINADOR DE VÔLEI DE PRAIA BRASILEIRO DE 2005 DE ALTO RENDIMENTO

No estudo do perfil dos treinadores de VP brasileiro de 2005, verificou-se que os treinadores situam-se numa faixa etária de 27 a 57 anos ($\mu = 38,06 \pm 6,07$) e estão distribuídos nas regiões da seguinte forma: 50% no Nordeste, 47% no Sudeste e 3% no Sul. Esses dados demonstram uma concentração dos treinadores brasileiros nas regiões Nordeste e Sudeste, onde está radicada grande parte das duplas brasileiras de VP devido ao ambiente propício para as atividades nas praias dessas regiões.

A evolução do conhecimento científico no meio desportivo propiciou a criação de vários cursos de pós-graduação na área desportiva e com isso facilitou-se o acesso dos treinadores desportivos ao conhecimento científico. Na análise desses dados, verificou-se que 23% dos TVP têm apenas o segundo grau de escolaridade (Figura 10), o que pode representar um ponto negativo na profissão, uma vez que os mesmos desconhecem a ciência do treinamento desportivo e realizam seu trabalho de forma empírica.

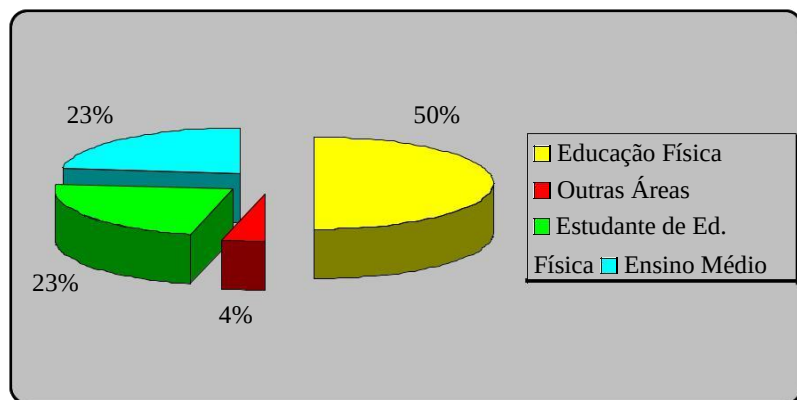


Figura 10: Formação profissional dos Treinadores de Vôlei de Praia brasileiro

Ainda em relação ao perfil dos treinadores, verificou-se que 87% dos TVP são credenciados no CREF e que 13% não o são, ou seja, não possuem carteira de habilitação de exercício da profissão, o que poderá prejudicar a valorização da profissão dos TVP.

Os resultados encontrados quanto ao tempo de experiência no VP mostraram que os TVP têm média de $9,43 \pm 7,04$ anos e que somente 20% deles têm mais de quinze anos de profissão. Como essa categoria é relativamente nova, a maior parte dos profissionais tem pouco tempo de experiência (Figura 11). Porém, é de amplo conhecimento que a experiência profissional pode ser um fator de grande importância para o treinador, pois na bagagem dos seus conhecimentos vão estar incluídos sucessos e fracassos para o seu desempenho profissional.

Questionados quanto à experiência com atletas estrangeiros, verificou-se que 77% dos TVP já trabalharam com atletas de outros países e que apenas 23% não trabalharam com atletas de outras nacionalidades, o que demonstra uma atuação marcante dos TVP brasileiros no mercado internacional. No futebol, que é o esporte mais popular do país, 85% dos treinadores brasileiros já trabalharam com equipes internacionais (MARTURELLI JR, 2002).

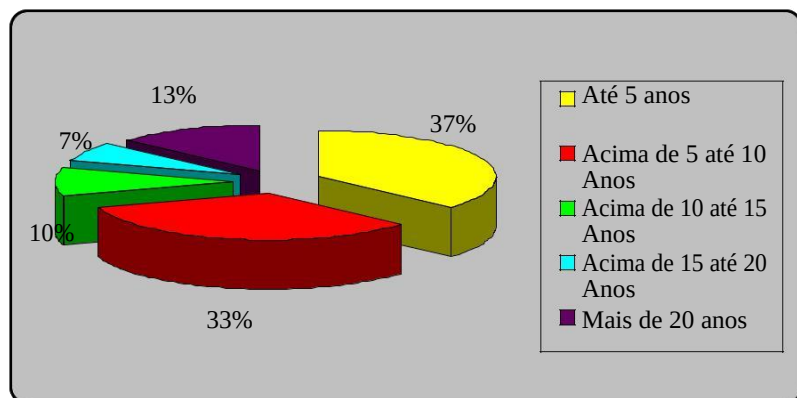


Figura 11: Tempo de atuação profissional como treinador (anos)

No meio desportivo existe uma tendência natural de os atletas se tornarem treinadores quando estiverem no final da carreira profissional. Marturelli Jr. (2002) confirma essa tendência no futebol quando afirma que 77% dos treinadores profissionais de futebol brasileiro de 2001 foram atletas. No VP, observa-se que essa tendência também é confirmada, conforme os resultados obtidos nesta pesquisa, que mostram que 83% dos TVP foram atletas.

Segundo os resultados encontrados na pesquisa, a maioria dos TVP é a favor da obrigatoriedade da formação em Educação Física para atuarem na profissão. Dentre os que foram contra ou são indiferentes, 88,9% não possuem formação superior em Educação Física (Figura 12), o que mostra que, quanto maior o nível de escolaridade acadêmica do TVP, maior importância ele dá à formação específica da profissão. Corroborando com esse resultado, Marturelli Jr (2002, p. 53) diz que “quanto maior o nível de formação educacional, maior é a percepção da necessidade de atualização; e, quanto menor a formação, maiores o empirismo e as improvisações, e menor a visão do todo, com cada profissional apostando em sua própria formação”.

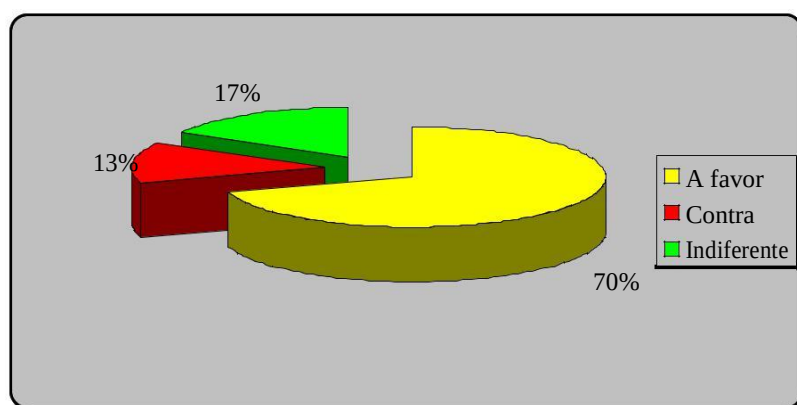


Figura 12: A obrigatoriedade da Formação em Educação Física

O profissional de Educação Física tem habilidade de trabalhar em diversos campos, como professor escolar, professor de musculação, professor recreador, professor de natação etc. Em geral, os técnicos de alto rendimento nas diversas modalidades esportivas se dedicam exclusivamente à profissão de treinador. A pesquisa do presente estudo mostrou que 23% dos TVP não se dedicam exclusivamente ao VP, o que talvez seja explicado pela instabilidade contratual e financeira existente na atual organização do trabalho dos TVP.

4.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TREINADORES DE VÔLEI DE PRAIA

De acordo com o que foi observado na revisão literária, os TVP precisam participar do curso de capacitação realizado pela CBV para atuarem no comando de suas equipes.

Os resultados da pesquisa mostraram que entre os TVP que fizeram o curso de capacitação da CBV 63,33% não estão totalmente satisfeitos, pois afirmam que as atividades realizadas nos cursos atendem parcialmente aos seus objetivos. Apenas 10% dos TVP não fizeram o curso de capacitação, o que pode ser explicado pelo fato de alguns deles terem adquirido o direito de atuar como treinadores, pois tiveram resultados expressivos em competições internacionais antes de 1998 (Figura 13).

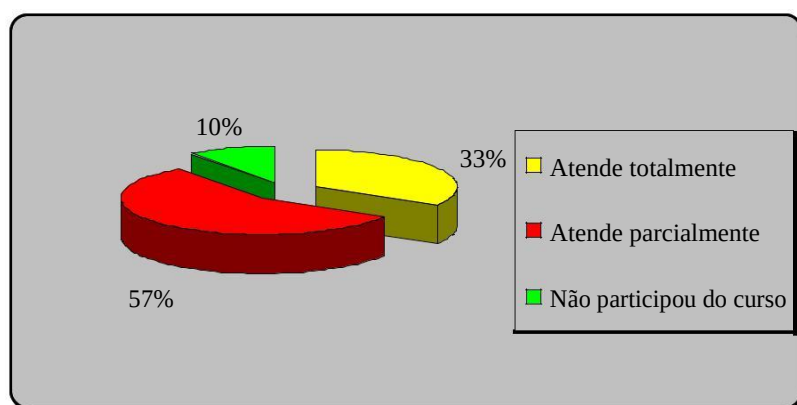


Figura 13: Participantes do curso de Treinadores de Vôlei de Praia

As médias ($\mu \pm \sigma$) de todas as características das dificuldades dos TVP do Circuito Brasileiro de alto rendimento de 2005 estão listadas na Tabela 1. A maior dificuldade encontrada foi a instabilidade profissional com 74% (Escala *Likert* de 1 a 5, $\mu = 3.93 \pm 1.41$).

Tabela 1: Principais dificuldades dos Treinadores de Vôlei de Praia do Circuito Brasileiro de alto rendimento de 2005

Variáveis	Nunca	Raramente	Pouco	Frequentemente	Sempre	Escala Likert 1 a 5 ($\mu \pm \sigma$)
Instabilidade profissional	13%	3%	10%	23%	51%	3.93 ± 1.41
Remuneração dos TVP	10%	3%	17%	24%	46%	3.89 ± 1.31
Empregado dos atletas	7%	10%	29%	27%	27%	3.56 ± 1.19
Relacionamento com os atletas	13%	17%	17%	7%	46%	3.56 ± 1.55
Transtornos familiares com viagens	33%	10%	27%	17%	13%	2.66 ± 1.44
Estrutura de treinamento	10%	10%	14%	28%	38%	3.73 ± 1.34

A instabilidade profissional em qualquer organização é um ponto que gera grande insegurança para o trabalhador. Segundo Marturelli Jr. (2002), 42% dos treinadores de futebol do Brasil em 2001 tiveram como principal problema em sua organização de trabalho a instabilidade profissional. A Tabela 1 mostra que 74% dos TVP têm relevantes problemas de instabilidade na profissão. Esta instabilidade é ocasionada principalmente por não existir um vínculo empregatício entre o treinador e os atletas. A maioria dos TVP firma contratos de prestação de serviço de forma verbal.

Iida (1990, p. 300) afirma que “existem pessoas que dão menor importância ao salário relativamente, procurando outras compensações, como segurança e realização profissional”. No esporte nem sempre a remuneração é o principal objetivo, muitas vezes, o desejo de vencer se torna mais importante do que a própria remuneração.

A remuneração do TVP é geralmente obtida através de um percentual sobre os prêmios ganhos pelos atletas. Assim, quanto mais a equipe produzir (vencer), maior será a remuneração do TVP. Segundo a CBV (2006), a acentuada concentração de prêmios das equipes brasileiras se situa em torno de apenas quatro equipes. Conforme se observa na Tabela 1, 70% dos TVP têm dificuldades na remuneração paga pelos atletas.

Um dos problemas enfrentados pelo TVP é o fato de ser empregado do atleta.

Durante a execução de seu trabalho, o TVP aplica o treinamento, avalia a performance dos atletas e projeta intervenções corretivas. Nesses momentos, o TVP exerce autoridade sobre os atletas que trabalham segundo suas regras (atleta operário). Dessa forma, essa organização do trabalho apresenta uma hierarquia “móvel”. Ora o atleta é hierarquicamente superior ao TVP, ora é subordinado (BATISTA *et al.*, 2006).

Segundo o mesmo autor, as estruturas das equipes de VP apresentam uma forma de organização do trabalho peculiar e conflituosa, uma vez que tanto a autoridade compartilhada dos atletas quanto a hierarquia “móvel” entre TVP e atleta geram controvérsias e conflitos (Figura 16).

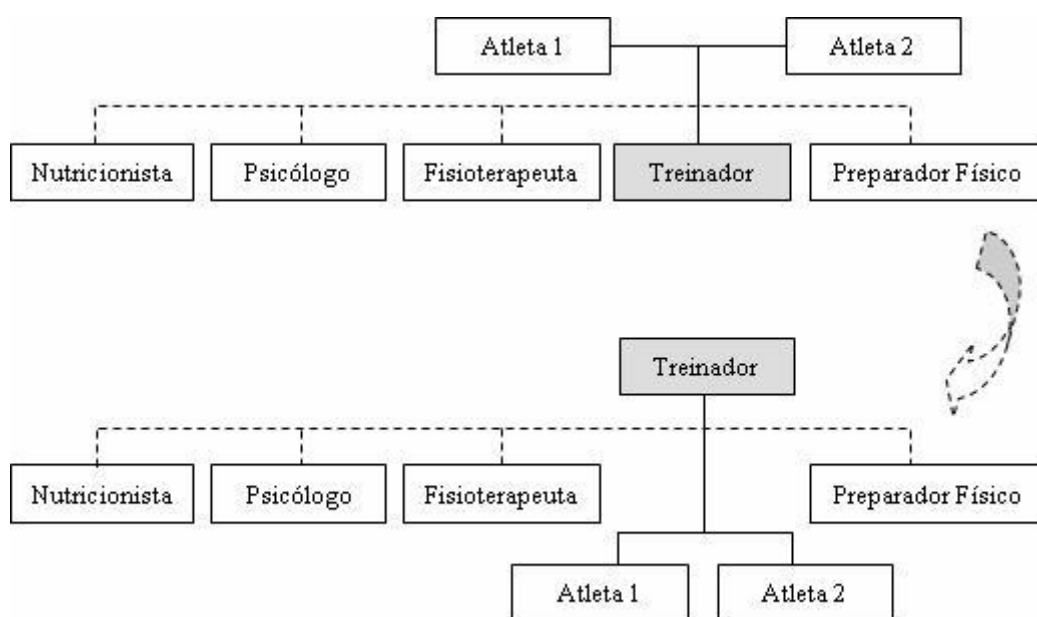


Figura 14: Autoridade Compartilhada e Hierarquia “Móvel”
Fonte: Batista et al., 2006

Essa hierarquia móvel é diferente em outras modalidades, como o voleibol, em que se tem no topo da hierarquia o treinador, que comanda toda a linha de *staff*, convoca os atletas, escala a equipe, substitui os atletas e também estrutura a sua equipe de acordo com a sua filosofia de trabalho.

Como é visualizada na Tabela 1, 54% dos TVP têm problemas significativos por serem empregados do atleta.

Na sociedade moderna, os problemas de relacionamento entre patrão e empregado são freqüentes. 53% dos TVP têm problemas relevantes de relacionamento com os atletas (Tabela 1). A problemática de ser empregado do atleta, ter que planejar o trabalho prescrito e aplicar o trabalho real gera conflitos dentro da organização, pois o TVP é um empregado que dá ordem ao topo da hierarquia.

O VP é um esporte que se expandiu com bastante rapidez no Brasil e no mundo. Durante o ano de 2005 foram realizadas quinze etapas do Circuito Brasileiro e quinze etapas do Circuito Mundial (CBV, 2006), ou seja, o TVP pode ter ficado fora de casa trinta finais de semana durante o ano, sem contar com os torneios de apresentações que acontecem freqüentemente. A Tabela 1 mostra que 30% dos TVP sofrem problemas relacionados a transtornos familiares ocasionados pelas viagens.

A estrutura de treinamento da equipe abrange o posto de trabalho do TVP e dos atletas, os materiais e equipamentos utilizados no treinamento (desde bolas até recursos tecnológicos como computadores, softwares, câmeras filmadoras) e todo o ambiente físico dos treinamentos técnicos. Na organização do TVP, uma das grandes dificuldades enfrentadas é a localização do seu posto em ambientes públicos, como praias e parques, onde a interferência de estranhos é constante. Na Tabela 1, visualiza-se que 66% dos TVP relacionam dificuldades devido à estrutura de treinamento.

Os resultados encontrados quanto a questões salariais apresentaram uma situação preocupante, pois nenhum TVP acatou como excelente a remuneração recebida dos atletas ou entidades e 43% classificaram seus salários como ruins (Figura 21). Esses altos índices de insatisfação podem explicar parte dos conflitos entre treinador (empregado) e atletas (empregador).

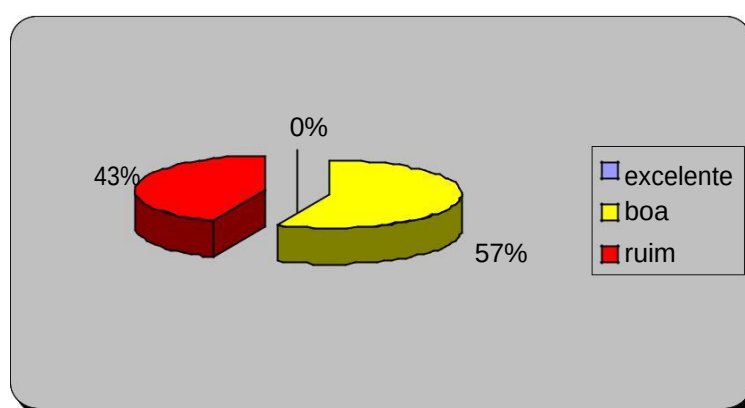


Figura 15: Situação salarial dos treinadores

Quanto à duração da jornada de trabalho, os resultados da pesquisa mostraram que 77% dos TVP trabalham até seis horas diárias (Figura 16), enquadrando-se nos padrões estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Apesar da jornada de trabalho não ser excessiva, ela pode exigir dos TVP um grande desgaste físico e mental ocasionado pela exposição excessiva ao sol, ao vento, ao calor, a terrenos acidentados e a conflitos gerados

pelos atletas (empregador). De acordo com Brandão *et al.* (2002, p. 27), os treinadores esportivos apresentam “estados emocionais alterados que podem muitas vezes ser observados diretamente através de manifestações psicomotoras, agitação e inquietação, e por acessos de fúria, quando os jogadores cometem erros durante os jogos”.

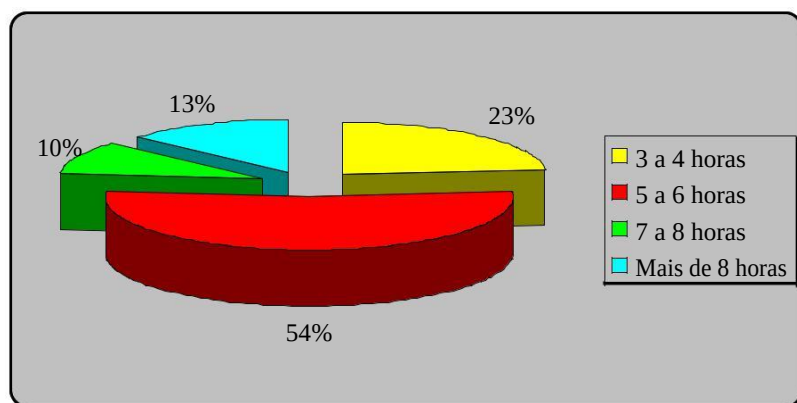


Figura 16: Duração da jornada de trabalho diária dos TVP

Verificou-se, também, que 23% dos TVP trabalham no mínimo sete horas por dia (Figura 16). Esse fato pode ocorrer porque os TVP, além de trabalharem como treinadores, também se dedicam a outras áreas da Educação Física, motivados pela insegurança que existe na profissão.

A jornada de trabalho diária do TVP pode conter várias sessões de treinamento, cada uma com um grupo distinto de atletas. A sessão de treinamento é comandada pelo treinador, ocorre em período de tempo determinado e tem a sua periodicidade estipulada para toda a jornada semanal. Essa sessão é composta por treinamento técnico, tático e físico. Na Figura 17, observou-se o tempo de duração da sessão de treinamento, que tem média de $132 \pm 25,6$ minutos. A sessão de treinamento não poderá ser longa, pois a atividade é intensa, gera desgaste físico tanto para os atletas quanto para o TVP, causa estresse e pode se tornar monótona, por ser uma atividade com característica repetitiva. A duração de uma sessão de treinamento geralmente é influenciada pelo número de atletas participantes, ou seja, quanto mais atletas participarem da sessão, mais longa ela ficará.

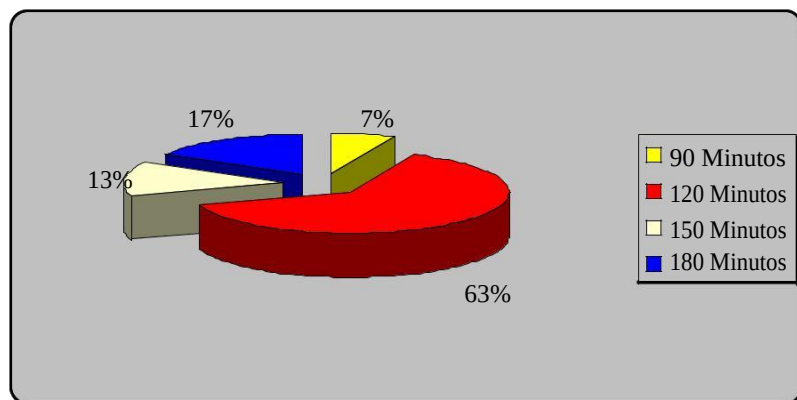


Figura 17: Duração da sessão de treinamento

Uma sessão de treinamento normalmente é composta por um treinador, um auxiliar técnico, atletas e boleiro. Na Figura 18 pode ser observado o número de atletas que um TVP comanda por sessão de treinamento, tendo como resultado uma média de $3,8 \pm 1,34$ atletas por sessão. De acordo com os resultados apresentados, 73% dos TVP trabalham com mais de dois atletas por sessão de treinamento, ou seja, trabalham com mais de uma equipe de VP por sessão de treinamento, uma vez que uma equipe é composta por dois atletas. Nesses casos, ocorre o encontro de equipes adversárias na mesma sessão, o que pode gerar situações conflitantes entre os atletas se essas equipes se confrontarem em competições, pois elas já terão adquirido umas das outras o conhecimento das estratégias de jogo, dos hábitos motores e do perfil psicológico, uma vez que isso foi vivenciado entre as mesmas durante os treinamentos.

Quando o TVP comanda mais de uma equipe durante um campeonato, mesmo que essas equipes treinem em sessões diferentes, haverá fonte de estresse se houver um confronto entre elas, pois o TVP terá que optar por uma delas para ser o técnico durante o jogo, o que gerará descontentamento na equipe que ficou sem o seu auxílio durante a competição.

Cabe também ao TVP administrar os conflitos que ocorrem no grupo de trabalho. Como esses conflitos na maioria das vezes ocorrem entre os atletas, que estão na posição de empregador, o TVP fica na incumbência de contornar os interesses de seus empregadores, o que gera estresse para o mesmo.

Quanto maior o número de atletas participantes da sessão de treinamento, maior será o desgaste físico sofrido pelo TVP, pois, durante o treinamento, ele executa vários movimentos repetitivos básicos do jogo como lançar bola, executar saques, golpear bolas, etc. Os movimentos repetitivos do treinador devem ser executados o mais próximo possível da realidade do jogo, o que pode causar lesões musculares nos membros superiores desse

profissional. Segundo Weerdmeester e Dul (1991, p. 8), “a tensão contínua de certos músculos do corpo, como resultado de uma postura prolongada ou de movimentos repetitivos, provoca fadiga muscular localizada, resultando em desconforto e queda do desempenho desse profissional”.

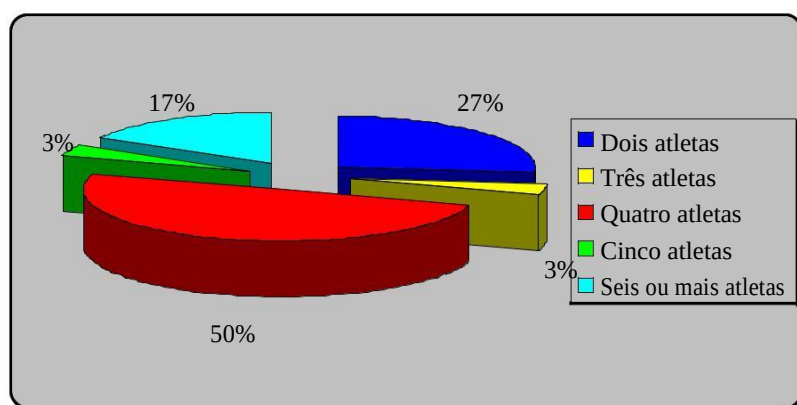


Figura 18: Número de atletas por sessão de treino

“Nos países desenvolvidos, uma jornada de trabalho em uma indústria é representada por cinco dias semanais de trabalho, com jornadas diárias entre 8 e 9 horas, formando um total de 40 a 45 horas semanais” (IIDA, 1990). Os resultados quanto ao número de dias da jornada de trabalho dos TVP apresentaram média de $5,4 \pm 0,62$ dias (Figura 19). O TVP não tem número máximo de dias de trabalho semanal, podendo passar até mais de uma semana sem folga devido à sequência de campeonatos seguidos, o que pode levá-lo a elevados índices de estresse. De acordo com Brandão (2002, 2004), os treinadores esportivos são fortes candidatos à Síndrome de “*Burnout*”. Segundo esse autor (p. 27):

“*Burnout* é um conceito complexo que envolve uma forte reação emocional, psicológica e física em resposta à pressão e ao estresse excessivos ao treinamento físico intenso, à exaustão física, à insatisfação pela monotonia dos treinamentos e/ou ao repouso inadequado”.

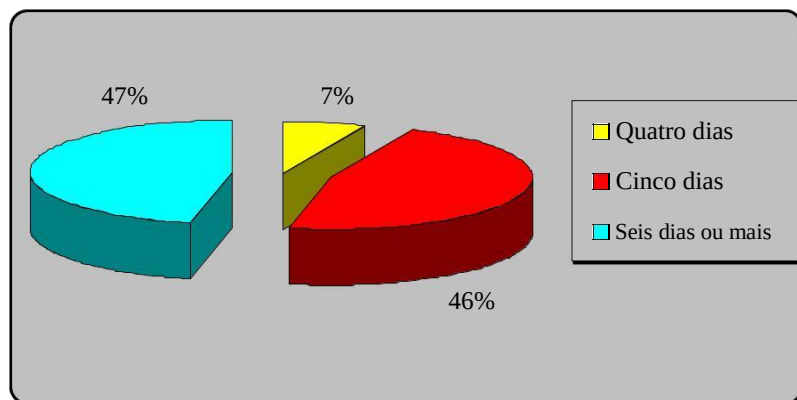


Figura 19: Número de dias da jornada de trabalho

4.3 CARACTERIZAÇÃO DA LINHA DE *STAFF* DO VÔLEI DE PRAIA DO BRASIL

O modelo de linha de *staff* do VP brasileiro proposto nesta pesquisa foi composto por cinco variáveis: auxiliar técnico, preparador físico, nutricionista, psicólogo e fisioterapeuta.

A Tabela 2 demonstra os resultados encontrados da caracterização da linha de *staff* do VP brasileiro. A variável “preparador físico” apresentou a maior média de pontuação (Escala *Likert* de 1 a 9, $\mu = 8,9 \pm 0,4$).

Tabela 2: Importância da linha de *staff* do Vôlei de Praia brasileiro, média, desvio padrão e população

Variáveis	μ	$\pm$	População
Auxiliar técnico	8,3	1,2	30
Preparador físico	8,9	,40	30
Nutricionista	6,5	2,3	30
Psicólogo	6,4	2,2	30
Fisioterapeuta	7,0	1,8	30

Os resultados encontrados da análise fatorial na caracterização da linha de *staff* do VP brasileiro demonstraram que a medida de adequação obtida através do teste de KMO foi de 0,612, o que indicou ser razoável ($>0,5$). A esfericidade foi verificada através do teste de *Bartlett's*, que mostrou que as variáveis neste estudo não são mutuamente independentes (Tabela 3).

Tabela 3: Análise do método de *Kaiser-Meyer-Olkin* e *Bartlett*

<i>KMO</i> e <i>Bartlett</i>			
Medida de adequacidade da amostra de <i>KMO</i> .			,612
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	Qui-quadrado aproximado		58,003
	Gl		10
	Significância		,000

Os resultados encontrados na matriz de correlação são apresentados na Tabela 4, onde se observam correlações entre as seguintes variáveis para um $p < 0,05$:

- Auxiliar técnico e preparador físico;
- Preparador físico e nutricionista;
- Nutricionista, psicólogo e fisioterapeuta.

Tabela 4: Matriz de correlação das variáveis: auxiliar técnico, preparador físico, nutricionista, psicólogo e fisioterapeuta

		Auxiliar técnico	Preparador físico	Nutricionista	Psicólogo	Fisioterapeuta
Correlação	Auxiliar técnico	1,000	,531	,383	,087	,085
	Preparador físico	,531	1,000	,460	,197	,005
	Nutricionista	,383	,460	1,000	,710	,656
	Psicólogo	,087	,197	,710	1,000	,552
	Fisioterapeuta	,085	,005	,656	,552	1,000
Nível descritivo (p-valor)	Auxiliar técnico		,001	,018	,323	,327
	Preparador físico	,001		,005	,149	,490
	Nutricionista	,018	,005		,000	,000
	Psicólogo	,323	,149	,000		,001
	Fisioterapeuta	,327	,490	,000	,001	

Determinante = ,112 Matriz de correlação

As comunalidades são apresentadas na Tabela 5 e representam a proporção de variância de cada variável explicada pelos fatores comuns.

Tabela 5: Comunalidades: inicial e extração das variáveis

	Inicial	Extração
Auxiliar técnico	1,000	,736
Preparador físico	1,000	,780
Nutricionista	1,000	,894
Psicólogo	1,000	,752
Fisioterapeuta	1,000	,767

Na utilização do método de extração de fatores observou-se que apenas dois fatores possuíam autovalores acima de 1 (Tabela 6), os quais explicam 78, 6% da variância total das respostas obtidas neste estudo. Na Figura 20 observa-se o gráfico *scree plot* associado a esta análise, onde se verifica a existência de dois fatores que são confirmados através da variância total. Segundo Malhotra (2001, p. 508) “o *scree plot* é uma representação gráfica dos autovalores versus número de fatores pela ordem de extração”.

Tabela 6: Total da variância explicada dos componentes dos fatores

Fator	Autovalores iniciais			Soma de quadrados de cargas extraídas			Soma de quadrados de cargas rotadas		
	Total	% Variância	% Acumulada	Total	% Variância	% Acumulada	Total	% Variância	% Acumulada
1	2,552	51,050	51,050	2,552	51,050	51,050	2,224	44,484	44,484
2	1,375	27,504	78,554	1,375	27,504	78,554	1,703	34,070	78,554
3	,551	11,021	89,575						
4	,361	7,212	96,787						
5	,161	3,213	100,000						

Método de extração: Análise do componente principal

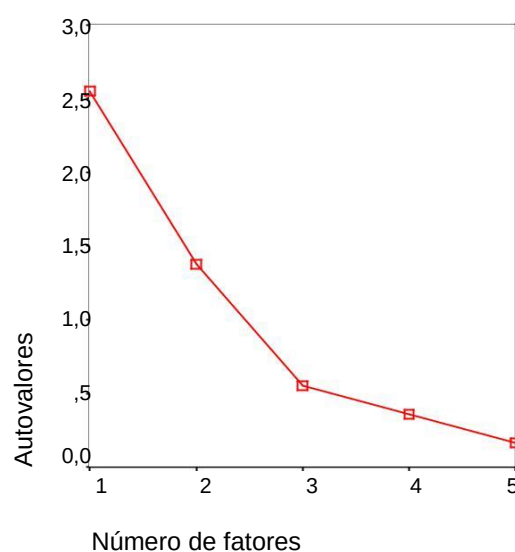


Figura 20 – Gráfico *Scree plot*

A matriz rotada dos fatores apresentou o fator 1 com altos coeficientes em três das cinco variáveis. Desta forma, o fator 1 se correlaciona com as variáveis “nutricionista”, “psicólogo” e “fisioterapeuta” e o fator 2 se correlaciona com as variáveis “auxiliar técnico” e “preparador físico” (Tabela 7).

Tabela 7: Matriz rotada dos fatores 1 e 2:

	Fatores	
	1	2
Auxiliar técnico	0,000	,856
Preparador físico	,106	,877
Nutricionista	,839	,436
Psicólogo	,862	0,000
Fisioterapeuta	,873	-0,000

Método de extração: Análise do componente principal.

Método de rotação: *Varimax* com normalização de *Kaiser*

Os dados dos dois fatores confirmaram-se através do gráfico de cargas fatoriais (Figura 21). Segundo Malhotra (2001, p. 511) “as variáveis no final de um eixo são as que têm altas cargas somente sobre aquele fator e, por conseguinte, o descrevem”.

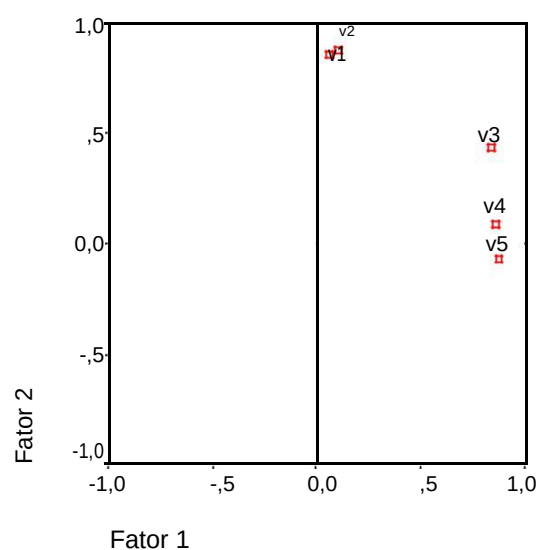


Figura 21: Gráfico de cargas fatoriais

O fator 1 composto pelas variáveis “nutricionista”, “psicólogo” e “fisioterapeuta” foi rotulado de “grupo preventivo”. O fator 2 composto pelas variáveis “auxiliar técnico” e “preparador físico” foi rotulado de “grupo de suporte técnico”.

O grupo preventivo poderá ser a base de sustentação dos atletas durante os ciclos de treinamento. Durante a periodização anual dos atletas vários fatores podem acontecer para reduzir a produtividade dos atletas durante os treinamentos e competições. Pelo fato de VP ser um esporte com muitas repetições, os atletas podem ficar expostos a lesões musculares por esforço repetitivo. Para Torres (2004, p. 27), “o aspecto preventivo no tratamento das lesões esportivas reveste-se de muita importância”.

De acordo com Bertassoni (apud Menezes, 2001) “o esporte é criador de dores e deformações de impotência de todos os gêneros, o que acaba prejudicando o desempenho dos atletas. Baseando-se nessa afirmação mostra-se a importância da Fisioterapia mostra-se como um fator preventivo de lesões musculares nos atletas”.

A prevenção através da psicologia desportiva auxilia os atletas a enfrentarem situações conflitantes durante o treinamento e a controlar suas seguranças e inseguranças quanto aos desafios exigidos pelo esporte nas competições. A prevenção psicológica é uma das ciências de maior crescimento no meio esportivo.

O último fator preventivo é a nutrição, pois o profissional dessa área tem como objetivo nutrir os atletas para enfrentar as cargas de treinamento e assim proporcionar um aumento no rendimento das competições.

O grupo de suporte técnico é responsável pelas condições técnicas e físicas das equipes de VP. O auxiliar técnico tem a responsabilidade de dar suporte ao TVP durante todo o período de treinamento e auxiliá-lo nas condições táticas durante as competições. O preparador físico tem a responsabilidade de dar suporte às capacidades físicas específicas das equipes de VP.

Quanto ao modelo de *staff* do VP brasileiro (Figura 22), verificou-se que há uma maior utilização do “grupo de suporte técnico” em relação ao “grupo preventivo”. Apesar de psicólogo, fisioterapeuta e nutricionista terem um papel de grande relevância nas equipes de VP, 77% não utilizam psicólogo, 47% não utilizam fisioterapeuta e 41% não utilizam nutricionista.

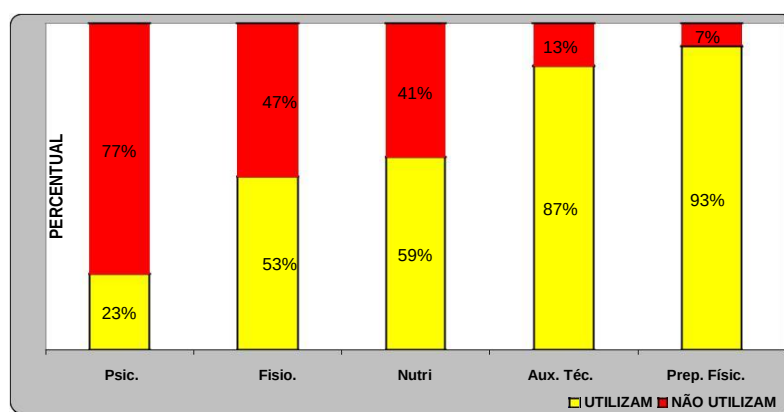


Figura 22: Modelo de *staff* do Vôlei de Praia brasileiro

4.4 ESTRATÉGIAS DE TRABALHO

Em qualquer área esportiva existe a necessidade de evolução tecnológica, seja para a organização do trabalho ou evolução da técnica, da tática e das estratégias de jogo. Segundo Marturelli Jr (2002), 65% dos treinadores de futebol utilizam constantemente recursos tecnológicos no seu trabalho. A pesquisa mostrou que 43% dos TVP não utilizavam softwares computacionais no seu dia-a-dia (Figura 23), o que demonstra que grande parte dos TVP não se beneficia do avanço dos sistemas de computação na área esportiva.

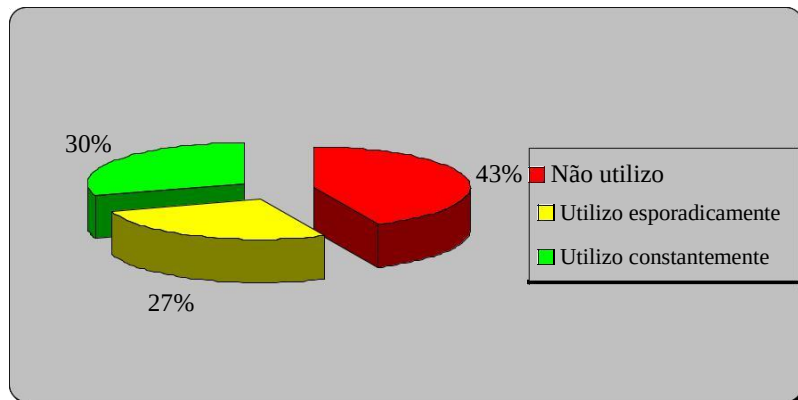


Figura 23: Utilização de computadores

As questões relacionadas à análise de jogo são de grande importância para a avaliação de uma equipe, pois contribuem para a reavaliação do planejamento anual e para a periodização do treinamento e das competições. A pesquisa mostrou que 74% dos TVP sempre realizam avaliações de análise de jogos (Figura 24), o que demonstra que utilizam a ferramenta *SWOT* (ponto forte, ponto fraco, oportunidades e ameaças) nas suas equipes e nas equipes adversárias.

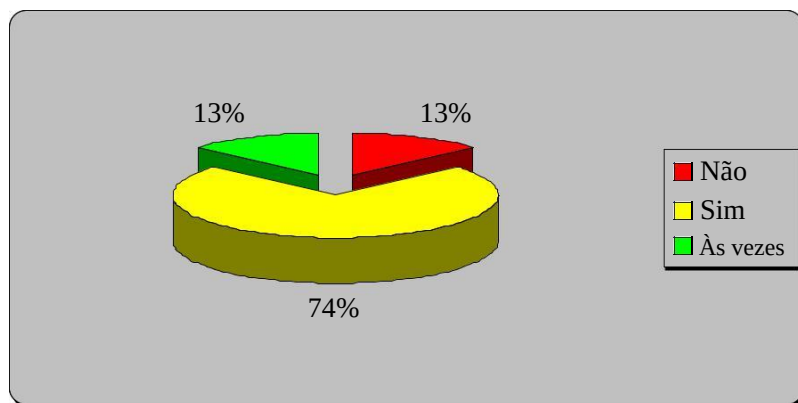


Figura 24 – Análise de jogo no Vôlei de Praia

Diversos caminhos podem ser utilizados para se avaliar tecnicamente uma equipe. Nesse estudo observou-se que 59% dos TVP avaliam a técnica das suas equipes principalmente através da observação nos jogos e treinos (Figura 25), pois é possível avaliar qualitativamente os movimentos técnicos dos atletas e corrigir possíveis hábitos motores incorretos. Também se observou que 34% dos TVP têm como principal critério de avaliação técnica os resultados de *scouting* técnicos que avaliam quantitativamente o rendimento técnico do atleta através da análise da eficácia, eficiência e erro de suas ações.

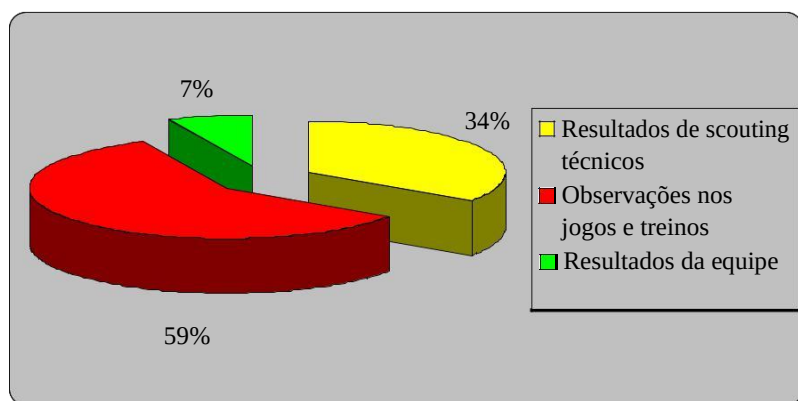


Figura 25 – Principal critério de análise técnica no Vôlei de Praia

A estratégia de um jogo é o somatório de um conjunto de fatores que preparam a equipe para o confronto com outras equipes na busca de alcançar um melhor resultado. Os resultados da pesquisa mostraram que as jogadas táticas e a qualidade técnica dos atletas adversários são as principais estruturas para se montar uma estratégia de jogo (Tabela 8). A partir do conhecimento das jogadas táticas do adversário, é possível mapear as prováveis ações individuais e coletivas para se montar o sistema ofensivo e defensivo de jogo. Com o conhecimento da qualidade técnica do adversário, o TVP pode montar a estratégia de jogo se beneficiando dos pontos fracos e se prevenindo dos pontos fortes.

Para Rizzola Neto (2004), o ponto de diferenciação de uma equipe é o conhecimento tático do jogo. A tática individual no VP tem maior relevância do que a coletiva, diferentemente do voleibol, que tem a tática coletiva como seu ponto forte. Isso se explica pela modalidade ser composta por apenas dois jogadores, conseqüentemente, as ações ofensivas e defensivas se tornam praticamente individuais.

Tabela 7: Estratégias de ações para o jogo: média e desvio padrão

	Informações oferecidas pelos atletas	Destaques individuais da equipe adversária	Velocidade de jogo adversária	Principais jogadas táticas adversárias	Estatísticas dos jogos	Qualidade técnica do adversário
μ	5	7,7	6,7	8,3	6,9	8,2
Σ	1,8	1,7	2,1	1,1	1,8	1,1

4.5 AVALIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO VÔLEI DE PRAIA BRASILEIRO

Para que uma equipe de VP tenha um bom desempenho, é necessário que se prepare em diversas áreas. Nesta pesquisa os treinadores afirmaram que as áreas mais necessitadas de evolução no VP brasileiro são a área psicológica, com 47%; e a organização do trabalho, com 40% (Figura 26). Essa carência é confirmada pelos resultados já mostrados na Figura 22, que mostra que 77% dos TVP não trabalham com psicólogos nas suas equipes, e por Bizzocchi (2000) que afirma que, na psicologia desportiva, sobretudo em esportes coletivos, o maior problema reside na aceitação geral à sua aplicação nas equipes. Esse resultado é preocupante pela importância do psicólogo junto às equipes de VP, a qual Bizzocchi (2000) corrobora afirmando que em um jogo em que os dois times têm as mesmas condições físicas, técnicas e táticas, a condição psicológica determinará o vencedor.

A análise dos resultados da organização do trabalho apresentados demonstra que ainda é preciso que os TVP se organizem mais adequadamente para dar continuidade ao processo evolutivo da modalidade. Segundo De Rose JR. (2002, p. 20), “todo o processo organizacional está inserido no planejamento da equipe (incluindo-se o treinamento, os jogos preparatórios, as condições de local, o equipamento e o material), no planejamento geral da competição (calendário, viagens, etc.), como também nos aspectos administrativos (patrocinadores, contratos, etc.) e em muitos outros fatores paralelos (imprensa, torcida, etc.)”.

A soma de todos esses fatores forma um processo complexo e difícil de ser administrado sem que haja uma organização adequada.

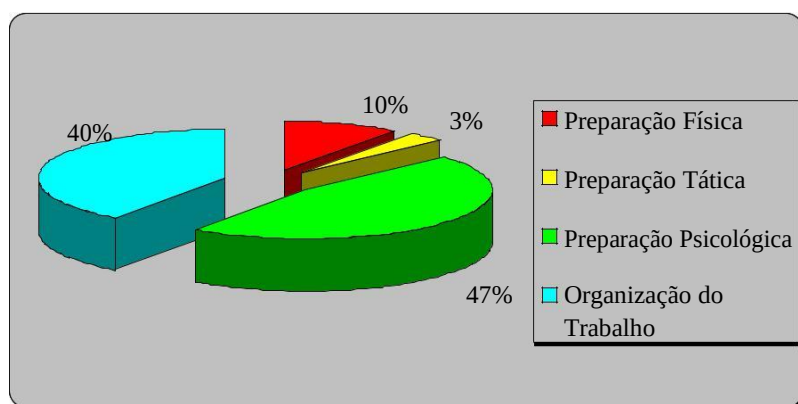


Figura 26 - Áreas que necessitam de evolução no Vôlei de Praia

Para avaliar o desenvolvimento do VP brasileiro, utilizou-se a escala *Likert* para pontuar de 1 a 9 as seguintes variáveis: calendário de competições nacionais, trabalho nas categorias de base, formação profissional dos TVP e dos dirigentes, nível intelectual do atleta de VP, nível de arbitragem do VP e nível de organização dos eventos do VP brasileiro. Observa-se, na Tabela 9, que a variável que obteve a maior média foi o “nível de organização de eventos do VP brasileiro”. Esse resultado demonstrou que o nível de organização dos eventos realizados pela CBV está satisfatório na opinião dos TVP, o que pode ser explicado pela larga experiência técnica e administrativa dessa entidade no VP.

Tabela 9: Estatística descritiva e frequência de respostas das variáveis

Variáveis	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	9 (%)	μ	Σ
Calendário de competições nacionais	0,0	0,0	3,3	6,7	13,3	16,7	40,0	6,7	13,3	6,6	1,5
Trabalho nas categorias de base	10,0	16,7	20,0	20,0	10,0	10,0	6,7	3,3	3,3	3,7	2,1
Formação profissional dos TVP	0,0	3,3	0,0	10,0	10,0	23,3	23,3	16,7	13,3	6,5	1,7
Dirigentes	10,0	13,3	3,3	13,3	13,3	20,0	13,3	10,0	3,3	4,9	2,3
Nível intelectual do atleta de VP	13,3	0,0	3,3	20,0	33,3	16,7	13,3	0,0	0,0	4,6	1,8
Nível de arbitragem do VP	3,3	0,0	16,7	13,3	13,3	30,0	16,7	3,3	3,3	5,3	1,8
Nível de organização de eventos do VP brasileiro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	50,0	13,3	20,0	7,4	0,9

Em seguida foi utilizada a técnica estatística de análise fatorial que, de acordo com Aaker *et al.* (2001), “substitui o conjunto inicial de variáveis por outro de menor número, denominado de fatores, de modo a identificar as dimensões latentes nessas variáveis, visando a uma interpretação mais compreensível, segundo direções comuns”. A medida de adequação da amostra foi obtida através do teste *KMO* (0,620) que indicou que a sua utilização é razoável e a esfericidade foi verificada através do teste de *Bartlett's* (Tabela 10). Segundo Pereira (2001), os valores menores que 0,5 no *KMO* e os valores maiores que 0,100 de significância no teste de *Bartlett's* indicam que os dados não são adequados para o tratamento no método.

Tabela 10: Análise do método de Kaiser-Meyer-Olkin e Bartlett

KMO e Bartlett	
Medida de adequacidade da amostra de <i>KMO</i> .	,620
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	Qui-quadrado aproximado
	Gl
	Significância
	70,536
	21
	,000

Analisou-se em seguida a matriz de correlação para testar as correlações entre as variáveis (Tabela 11). Constatou-se correlação para um $p < 0,01$ de significância entre as seguintes variáveis:

- Trabalho nas categorias de base (V2) e nível intelectual do atleta de VP (V5);
- Formação profissional dos TVP (V3) e dirigentes (V4);
- Formação profissional dos TVP (V3) e nível intelectual do atleta de VP (V5);
- Dirigentes (V4) e nível intelectual do atleta de VP (V5);

Tabela 11: Matriz de correlação das variáveis

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
Correlação	V1	1,000	,449	,065	,328	,335	-,070	,289
	V2	,449	1,000	,428	,389	,527	,382	-,010
	V3	,065	,428	1,000	,619	,588	,426	-,038
	V4	,328	,389	,619	1,000	,535	,448	,313
	V5	,335	,527	,588	,535	1,000	,459	,118
	V6	-,070	,382	,426	,448	,459	1,000	,311
	V7	,289	-,010	-,038	,313	,118	,311	1,000
Nível descritivo (p-valor)	V1		,006	,366	,038	,035	,356	,061
	V2	,006		,009	,017	,001	,019	,478
	V3	,366	,009		,000	,000	,009	,422
	V4	,038	,017	,000		,001	,006	,046
	V5	,035	,001	,000	,001		,005	,268
	V6	,356	,019	,009	,006	,005		,047
	V7	,061	,478	,422	,046	,268	,047	

Determinante da matriz de correlação= 6,519E-02. V1: Calendário de competições nacionais; V2: Trabalho nas categorias de base; V3: Formação profissional dos TVP; V4: Dirigentes; V5: Nível intelectual do atleta de VP; V6: Nível de arbitragem do VP; V7: Nível de organização de eventos do VP brasileiro

As comunalidades são apresentadas na Tabela 12 e representam a proporção de variância de cada variável explicada pelos fatores comuns.

Tabela 12: Comunalidades: inicial e extração das variáveis

Variáveis	Inicial	Extração
Calendário de competições nacionais	1,000	,716
Trabalho nas categorias de base	1,000	,511
Formação profissional dos TVP	1,000	,760
Dirigentes	1,000	,657
Nível intelectual do atleta de VP	1,000	,680
Nível de arbitragem do VP	1,000	,487
Nível de organização dos eventos de VP brasileiro	1,000	,542

Método de extração: Análise do componente principal

Na realização do método de extração de fatores, observou-se que três fatores possuíam autovalores acima de 1, mas um deles ficou muito próximo do limite de tolerância, o que proporcionou a utilização de somente dois fatores (Tabela 13), os quais explicam 62,2% da variância total das respostas obtidas neste estudo. Na Figura 27 observa-se o gráfico *scree plot* associado a essa análise.

Tabela 13: Total da variância explicada dos componentes dos fatores

Fator	Autovalores iniciais			Soma de quadrados de cargas extraídas			Soma de quadrados de cargas rotadas		
	Total	% Variância	% Acumulada	Total	% Variância	% Acumulada	Total	% Variância	% Acumulada
1	3,121	44,586	44,586	3,121	44,586	44,586	2,874	41,062	41,062
2	1,231	17,593	62,179	1,231	17,593	62,179	1,478	21,117	62,179
3	1,103	15,750	77,929						
4	,646	9,233	87,162						
5	,415	5,923	93,085						
6	,276	3,944	97,029						
7	,208	2,971	100,000						

Método de extração: Análise do componente principal

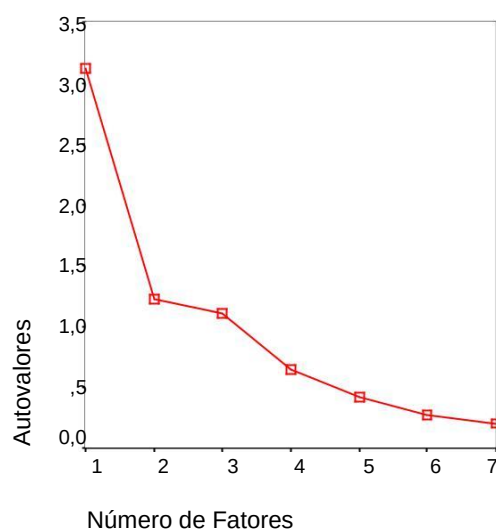


Figura 27 – Gráfico *Scree plot*

Os resultados da matriz rotada dois fatores apresentou o fator 1 com altos coeficientes em cinco das sete variáveis (Tabela 14). Desta forma, o fator 1 se correlaciona com as variáveis “trabalho nas categorias de base”, “formação profissional dos TVP”, “dirigentes”, “nível intelectual do atleta de VP” e “nível de arbitragem do VP” e o fator 2 se correlaciona com as variáveis “calendário de competições nacionais” e “nível de organização de eventos do VP brasileiro”.

Tabela 14: Matriz rotada dos fatores

	Fatores	
	1	2
Calendário de competições nacionais	,159	,831
Trabalho nas categorias de base	,664	,263
Formação profissional dos TVP	,859	-,148
Dirigentes	,737	,338
Nível intelectual do atleta de VP	,799	,203
Nível de arbitragem do VP	,697	0,000
Nível de organização de eventos do VP brasileiro	0,000	,735

Método de extração: Análise do componente principal;

Método de rotação: *Varimax* com normalização de *Kaiser*

Os dados foram confirmados através do gráfico de cargas fatoriais confirmando a observação da distribuição dos fatores (Figura 28).

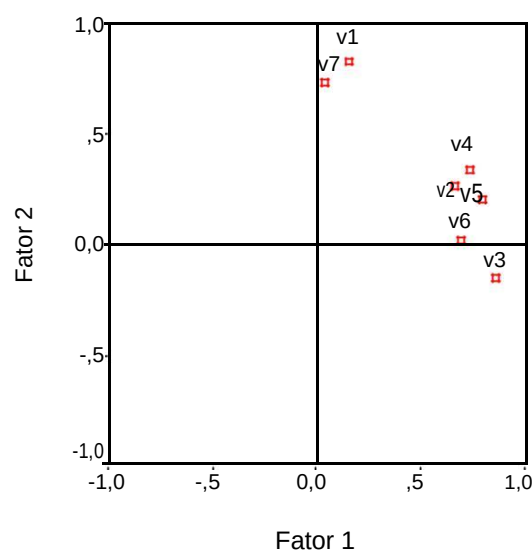


Figura 28: Gráfico de cargas fatoriais

O fator 1, composto pelas variáveis “trabalho nas categorias de base”, “formação profissional dos TVP”, “dirigentes”, “nível intelectual do atleta de VP” e “nível de arbitragem do VP” foi rotulado de “desenvolvimento técnico do VP”. O fator 2 composto pelas variáveis “calendário de competições nacionais” e “nível de organização de eventos do VP brasileiro”, foi rotulado de “estrutura administrativa do VP”.

No fator “desenvolvimento técnico do VP”, a variável que obteve maior carga foi “formação profissional dos TVP” - com 0,859 - o que mostra que a formação profissional do TVP tem significativa influência no desenvolvimento técnico do VP. Esse resultado, quando analisado juntamente com os dados da Figura 10, mostra um paradoxo, uma vez que os TVP deram grande importância à formação profissional na evolução do VP, mas 50% dos TVP não possuem formação em Educação Física e, dessa forma, podem não conhecer o lado científico do desporto.

A menor carga do fator “desenvolvimento técnico do VP”, com 0,662, foi o “trabalho nas categorias de base do VP”, o que mostra que as categorias de base estão tendo pouca influência na evolução do VP até o presente momento. Esse resultado pode ser explicado devido à formação de base do VP só ter tido início a partir de 2000 (CBV, 2006). Quando um esporte tem suas categorias iniciais bem estruturadas, poderá haver renovação de talentos esportivos. Segundo Gouvêa (2005, p. 22), “treinar jovens não é simplesmente aplicar de forma semelhante os métodos que funcionam com atletas de alto nível; necessitam-se conhecimentos pedagógicos e científicos para o desenvolvimento de uma criança no meio esportivo”.

No fator “estrutura administrativa do VP”, a variável que obteve maior carga foi “o calendário de competições nacionais do VP” (0,831). O calendário de competições serve como um facilitador para o planejamento de trabalho e para uma melhor forma de planejar a periodização de uma equipe. A segunda carga foi o “nível de organizações dos eventos do VP brasileiro”. As duas cargas representam o nível administrativo da CBV, que pode ser considerado como um grande ponto de desenvolvimento do VP brasileiro.

5 CONCLUSÃO

Concluiu-se neste estudo, através dos resultados encontrados na organização do trabalho dos Treinadores de Vôlei de Praia de alto rendimento de 2005, que a intersecção do grupo de prevenção (psicólogo, nutricionista e fisioterapeuta) com o grupo de suporte técnico (auxiliar técnico e preparador físico) e com o grupo de desenvolvimento técnico (formação profissional dos TVP), quando alicerçada pela estrutura administrativa do VP (calendário de competições nacionais e a organização de eventos) pode gerar resultados ótimos na organização do trabalho (Figura 29).

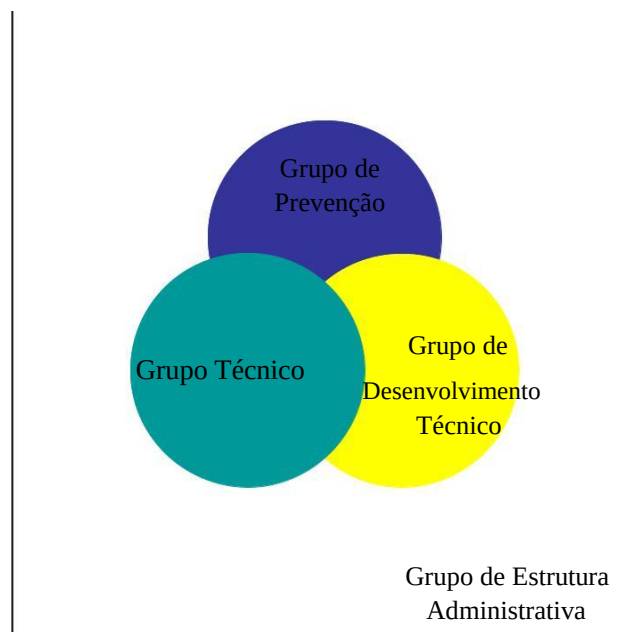


Figura 29: Organização do trabalho ótima no Vôlei de Praia

O resultado ótimo dessa organização do trabalho pode proporcionar os seguintes benefícios:

- Melhor desenvolvimento das capacidades psicológicas dos atletas;
- Melhor desempenho nutricional dos atletas;

- Melhor prevenção de lesões musculares para os atletas;
- Melhor planejamento da preparação física dos atletas;
- Melhor aperfeiçoamento técnico e tático das equipes;
- Melhor planejamento da estrutura administrativa do VP;
- Melhor capacitação dos profissionais dos TVP.

No universo pesquisado, verifica-se que a representativa incidência de dificuldades profissionais relacionadas à organização do trabalho dos TVP gera transtornos no trabalho, culminando com a insatisfação e o estresse que comprometem o desempenho do treinador na execução do seu trabalho. Entre as principais dificuldades encontradas estão a falta de apoio financeiro, a instabilidade na profissão, a baixa remuneração paga pelos atletas ao treinador, o fato deste ser empregado do atleta, a precária estrutura de treinamento, os transtornos familiares ocasionados pelas viagens e as longas jornadas de trabalho desse profissional.

A equipe de VP apresenta uma forma de organização de trabalho peculiar e conflituosa, uma vez que tanto a autoridade compartilhada dos atletas quanto a hierarquia móvel entre TVP (empregado) e atleta (empregador) geram controvérsia e, como mostra esta pesquisa, propiciam a existência de elevado grau de estresse no trabalho dos TVP.

Os conflitos e o estresse existentes no ambiente da organização do trabalho dos TVP fazem com que os mesmos não tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, o que poderá resultar em perda de produtividade. Dessa forma, cabe à engenharia de produção uma investigação na busca da melhoria da produtividade e redução nos pontos de fragilidade organizacional do TVP.

REFERÊNCIAS

AAKER, D.; KUMAR, V.; DAY, G.S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.

ABRAHÃO, J.I.; PINHO, D.L.M. **As transformações do trabalho e desafios teórico - metodológicos da ergonomia**. Estud. Psicol, 2000, v.7, número especial, p. 45-52, Natal.

AFONSO, G.F. **Voleibol de praia**: uma análise sociológica da história da modalidade (1985 – 2003), 2004. 233f. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

ALVES, R. **A qualidade de vida no trabalho** – Um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no desdobramento da função qualidade, 2000. 177f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ANARUMA, C. A.; CASAROTTO, R.A. **Um enfoque ergonômico para a Educação Física**. Revista Motriz, São Paulo, v. 2, n. 2, dez. 1996.

ARAÚJO, R.F. **Apostila do Curso Nacional de Treinadores de Vôlei de Praia**. Fortaleza, 2005

_____. **Avaliação do tempo em que os pontos, os sets e os jogos de voleibol de praia de duplas são disputados e seus efeitos sobre a preparação física**. In: I Congresso Científico de Educação Física da região Norte-Nordeste, João Pessoa. Resumos. João Pessoa: UFPB, 1995, p. 120.

BALLONE, G. **Estresse** – Conceitos. Disponível em <<http://www.psiqweb.med.br/cursos/stress/3.html>> Acesso em: Agosto de 2005.

BARBANTI, V.J.; TROCOLI, V.; UGRINOWITSCH. **Relevância do conhecimento científico na prática do treinamento físico**. Revista Paulista de Educação Física, São Paulo, v. 18, p. 101-109, ago. 2004. Edição especial.

BATISTA, G.R. **Uma proposta de mudança na contagem de pontos na regra de voleibol de praia**. In: I Congresso Científico de Educação Física da região Norte-Nordeste, João Pessoa. Resumos. João Pessoa: UFPB, 1995, p. 40.

BATISTA, G.R. et al. **Stress causing factors in beach volley coaches**. In: Third International Conference on Production Research – Americas Regions (ICPR-AM06), 2006, Curitiba. Anais. Curitiba: PUCPR, 2006.

BAYIOS, I.A, et al. **Anthroometric, body composition and somatotype differences of Greek elite female basketball, volleyball and handball players**. Sports Med Phys Fitness 2006; 46: 271-80.

BIZZOCHI, Carlos “Cacá”. **O voleibol de alto nível: da iniciação à competição**. Barueri: Manole, 2004.

BOMPA, T.O. **Periodização: teoria e metodologia do treinamento**. São Paulo: Phorte, 2002.

_____. **Treinando atletas de esporte coletivo**. São Paulo: Phorte, 2004.

BRANDÃO, M.R.F. *et al.* **Futebol, esporte internacional e identidade nacional. Estudo 1: uma comparação Brasil & Japão**. Revista Brasileira de Ciência e Movimento, Brasília, v.12, n.1, p. 57-62, 2004.

BRANDÃO, M.R. F.; REBUSTINI, F.; AGRESTA, M. **Estados emocionais de técnicos brasileiros de alto rendimento**. Revista Brasileira de Ciência e Movimento, Brasília, v.10, n.3, p. 25-29, 2002.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. 3 ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CBV. **Confederação Brasileira de Voleibol**. Disponível em: <<http://www.cbv.com.br>>. Acesso em: Julho de 2006.

CODO, W.; MENEZES, I.V; SORATTO, L. **Saúde mental e trabalho**. In: José Carlos Zanelli; Jairo Eduardo Borges-Andrade; Antonio Virgilio Bittncourt Bastos. (Org). Psicologia, organizações e trabalho. 1 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2004, v.1, p.276-299.

DA SILVA, L.C.C. **Análise da relação existente entre as ações de endomarketing e a imagem corporativa: um estudo de caso no Banco do Brasil em João Pessoa – Paraíba**, 1999. 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

DANTAS, E.H.M. **A prática da preparação física**. 5 ed. Rio de Janeiro: Shape, 2003.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Fiocruz, 2004.

DE ROSE JR, D. **A competição como fonte de estresse no esporte**. Revista Brasileira de Ciência e Movimento. Taguatinga, v. 10, n. 4, p. 19-26, out 2002.

DE ROSE JR, D.; PEREIRA, F.P.; LEMOS, R.F. **Situações específicas de jogo causadoras de “stress” em oficiais de basquetebol**. Revista Paulista de Educação Física. São Paulo, 16 (2): 160-73. jul/dez 2002.

FARIA, N.M. **Organização do Trabalho**. São Paulo: Atlas 1984.

FERREIRA, A.B.H. **Novo dicionário de Aurélio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FERREIRA, M.C. **Atividade categoria central na conceituação de trabalho em ergonomia**. Revista Aletheia, v.1, n. 11, p. 71-82. Canoas, 2000.

FERREIRA, J.M.C. **Novas tecnologias e organização do trabalho**. Revista O & S, v. 7, n. 19, 2000.

FIVB. **Federação Internacional de Voleibol**. Disponível em <<http://www.fivb.org>> Acesso em: Agosto de 2005.

FLEURY, A.C.C.; BELCORSO, S.F. **A organização do trabalho na produção: A abordagem sócio-técnica**. In: CONTADOR, José Celso (Org) *Gestão de operação – A engenharia de produção a serviço da modernização da empresa*. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 1997.

FLEURY, A.; FLEURY, M.T.L. **Aprendizagem e inovação Organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, v.1, n. 2, p. 79-83, 1997.

GAERTNER, G. **Psicologia somática aplicada ao esporte de alto rendimento**, 2002. 229f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 1988.

GOMES, M.L.B. **Um modelo de nivelamento da produção à demanda para a indústria de confecção do vestuário segundo os novos paradigmas da melhoria dos fluxos de processos**, 2002. 321f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

GOUVÊA, F.L. **Análise das ações de jogos de voleibol e suas implicações para o treinamento técnico-tático da categoria infanto-juvenil feminina (16 a 17 anos)**, 2005. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

GUALDI-RUSSO, E. ZACCAGNI, L. **Somatotype, role and performance in elite volleyball players**. Journal of Sports Medicine and Physical Fitness, 2001; 41: 256-62.

HOMBERG, S; PAPAGEORGIOU, A. **Handbook for beach volleyball**. Aachen: Mayer & Mayer Verlag, 1995.

IIDA, I. **Ergonomia projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher, 1990.

LACAZ, F.A.C. **Quality working life and health/illness**. Revista Ciências da Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 151–161, 2000.

LACORDIA, R.C.; MIRANDA, R.; DANTAS, E.M. **Proposta de modelos de periodização de treinamento para níveis de aprendizado em ginástica olímpica feminina**. Arquivo em Movimento, Rio de Janeiro, v.2, n. 1, p. 1-20, Jan/Jun 2006.

LAVILLE, A. **Ergonomia**. São Paulo: Pedagógica. 1977.

LEAL, J.C. **Futebol, arte e ofício**. Rio de Janeiro: Sprint, 2000.

LEITE, M.P. **O futuro do trabalho**: Novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta, 1994.

LEONCINI, M.P.; Silva, M.T. **Entendendo o futebol como um negócio**: um estudo exploratório. Revista Gestão da Produção, São Carlos, v. 12, n.1, p.11-23, Jan/Abr., 2005.

LEONCINI, M.P. **Entendendo o negócio futebol**: um estudo sobre a transformação do modelo de gestão estratégica nos clubes de futebol, 2001. 177f. Tese (Doutorado em Engenharia) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MENEZES, F.S. **Lesões que mais acometem o atleta de voleibol de praia masculino de alto-nível**. Florianópolis, 2001.

NOGUEIRA, L. **Qualidade de vida no trabalho do professor de educação física**: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica. Arquivos em Movimento, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 75-86, jan/jun 2005.

MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3 ed., Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCHI JR., W. **“Sacando” o voleibol**: do amadorismo à espetacularização da modalidade no Brasil (1970 – 2000), 2001. 282f. Tese (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa**: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MATVEEV, L.P. **Preparação desportiva**. (Tradução e adaptação técnica Antonio Carlos Gomes). 1 ed., Londrina, 1996.

MATTOS, A.M. **Organização**: uma visão global-introdução ciência-arte. Rio de Janeiro: Editora S.A, 1975.

MARTURELLI JR, M. **A organização do trabalho dos treinadores de futebol**: Estratégias de ação e produtividades de equipes profissionais, 2002. 102f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEF, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MENONCIN JUNIOR, W.A. **Estudo dos fatores que levam os jovens ao abandono da prática do basquetebol competitivo em Curitiba**, 2003. 82f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.5, n. 1, 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232000000100002&Ing=pt&nrm=iso> . Acesso em: Ago 2006.

MORO, F.B. **Estudo conceitual de banco de dados ergonômico para uso em projeto de produtos com o auxílio de um manequim 3D**, 1992. 148f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

PEREIRA, J.C.R. **Análise dos dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais**. São Paulo: EDUSP, 2001.

PIZZOLATO, E.A. **Profissionalizações das organizações esportivas: estudo de caso do voleibol brasileiro**, 2004. 125f. Dissertação (Mestrado em Administração), Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

PLATONOV, V.N. **Teoria geral do treinamento desportivo olímpico**. (Tradução Ronei Siveira Pinto et al). Porto Alegre; Artmed, 2004.

RIZZOLA NETO, A. **Uma proposta de preparação para equipes jovens de voleibol feminino**, 2003, 135f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SAMULSKI, D.; CHAGAS, M.H. **Análise do stress psíquico na competição em jogadores de futebol de campo das categorias juvenil e júnior**. Revista da Associação dos Professores de Educação Física de Londrina, v. 11, n. 19, p. 3-11, 1996.

SANTOS, N. et al. **Manual de análise ergonômica do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Gênese, 1997.

SANTOS J.C; SANTOS, M.L.C. Descrevendo o estresse. **Principia**, n. 2, p.51-57, 2005.

SANCHES, A.B.; CASAL, H.M.V.; BRANDÃO, M.R.F. Fatores do estresse no futebol. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd73/futebol.htm>> Acesso em: Agosto de 2005.

SILVA, N.; ZANELLI, J.C. **Cultura organizacional**. In Zanelli, J.C; Borges-Andrade, J.E; Bastos, A.V.B (Org). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004, v.1, p. 407-442.

SILVA, A. **A organização do trabalho na indústria do vestuário: uma proposta para o setor da costura**, 2002. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SILVA, J.B. **Ergonomia e a gestão da informação**: estudo de caso em uma organização hospitalar, 2001. 110f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEPP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SILVA, F.P.P. **Burnot**: Um desafio à saúde do trabalhador. PSI – Revista de Psicologia Social e institucional. Disponível em: <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/trextov2n15.htm>.2000. Acesso em ago 2006.

SHERAFAT, F.D. **Produtividade na ótica do trabalhador** – Uma análise dos aspectos que afetam o desempenho, criatividade e auto-estima dos funcionários no ambiente de trabalho, 2002. 107f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEPP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SOUSA, S.J.G. **Validade de equipamento eletrônico informatizado para análise de movimentos técnicos do voleibol**: um estudo na categoria juvenil, 2005 (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas

SOUZA, N.I. **Organização saudável**: Pressupostos ergonômicos, 2005. 156f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – PPGEPP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SUCESO, E.P.B. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark e Dunya, 1998.

TANNENBAUM, A.S. **Psicologia social da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1976.

TIFFANY, P; PETERSON, S.D. **Para dummies**: Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Campus, 1988.

THOMAS, J.R., NELSON, J.K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. Porto Alegre: Artmede, 2002.

TORRES, S.F. **Perfil epidemiológico de lesões no esporte**, 2004. 96f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEPP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

VALDISSER, C. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Como Utilizá-la na Superação dos Problemas e Dificuldades Encontradas no Ambiente de Trabalho. Revista Nova, Campinas, v.2, n.3, p. 83-96, 2006.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho**: origem e evolução e perspectivas. Cadernos de pesquisas em administração, São Paulo, v. 8, n. 1, 2001.

VLASTUIN, J; PILATTI, L.A. **Na “rede” do vôlei de praia**: um produto moderno no campo esportivo. Disponível em <<http://www.aprender2.html>>. Acesso em: Maio de 2005

VILANI, L.H.P.; LIMA, F.V.; SAMULSKI, D.M. **Atenção e concentração no tênis de mesa**: Síntese e recomendações para o treinamento. In: SILAMI-GARCIA, E.; LEMOS,

K.L.M. (Org.). Temas atuais VII: Educação física e esportes. Belo Horizonte, p. 173-190, 2002.

VERENGUER, R.C.G. **Mercado de trabalho em educação física:** significado da intervenção à luz das relações de trabalho e da construção da carreira, 2003. 141f. Tese (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

ZANCUL, E.S.; MARX, R.; METZKER, A. **Organização do trabalho no processo de desenvolvimento de produtos:** a aplicação da engenharia simultânea em duas montadoras de veículos. *Gestão e Produção*. São Carlos, v. 13, n.1, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?sci_arttext&pid=S0104530x2006000100003&ing=pt&nrm=i so. Acesso em: 08 Ago 2006.

ZANDOMENEGHI, A.L.A.O. **Organização humanista** – A organização que qualifica as relações das pessoas com o trabalho. Um estudo de caso, 1999. 93f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ZANELLI, J.C (Org) *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZETOU, E. et al, **Validation and reability of beach volleyball skill test instruments**. *Journal of human movement studies*. n. 49, p. 215-230, 2005.

WALTRICK, A.C.A. **Estudo das características antropométricas de escolares de 7 a 17 anos:** uma abordagem longitudinal, mista e transversal, 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP, Universidade Federal de Santa Catarina.

WEINECK, J. **Treinamento ideal**. São Paulo: Manole, 1999.

WEERDMEESTER, B.; DUL, J. **Ergonomia prática**. (Traduzido por Itiro Iida). São Paulo: Edgard Blücher Ltda., 1991.

WISNER, A. **Trabalho e condições de trabalho:** ergonomia, método & Técnica. São Paulo: Oboré, p.111-113, 1987.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

PERFIL DOS TREINADORES BRASILEIROS

1. Data de Nascimento: _____ Sexo: M () F ()

2. Naturalidade: _____ 3. Local de Trabalho: _____

4. Escolaridade:

() Primeiro Grau () Segundo Grau () Terceiro Grau

() Pós-graduação () Licenciado em Educação Física

() Estudante de Educação Física () Outros Cursos: _____

5. Você é credenciado no Conselho Regional de Educação Física –
CREF? () Sim () Não

6. Há quanto tempo você atua na profissão de treinador de vôlei de praia?

7. Você já foi atleta?

() Sim () Não

Caso a resposta seja afirmativa, qual a sua melhor colocação como atleta e em que posição atuava (bloqueador ou defensor)?

8. Experiências profissionais com atletas estrangeiros:

() Sim () Não

9. Títulos conquistados como treinador ou melhores colocações:

10. Você também atua em outra profissão?

() Sim () Não

Caso sua resposta seja afirmativa, qual profissão:

11. Qual a sua opinião sobre o treinador ter obrigatoriedade de ser professor de Educação Física?

() Sim () Não () Indiferente

12. Enumere de 1 a 9, conforme o grau de importância da questão:

Qual a sua opinião sobre a formação profissional de treinador de vôlei de praia (Ex: nº.1 para “menor importância” e nº. 9 para “maior importância”).

() Professor de Educação Física

() Pós-graduação

() Ex-atleta

() Registro do CREF

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

13. O curso nacional de formação de treinadores organizado pela Confederação Brasileira de Voleibol atende às suas expectativas?

() Atende totalmente

() Atende parcialmente

() Não atende

Caso você não tenha feito o curso, justifique sua resposta:

14. Enumere de 1 a 5, Conforme o grau de importância. (1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Pouco; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre).

Quais as principais dificuldades profissionais que os treinadores enfrentam no vôlei de praia brasileiro?

- () Empregado do atleta
- () Relacionamento com os atletas
- () Estrutura de treinamento
- () Instabilidade profissional
- () Remuneração
- () Transtornos familiares pelas viagens constantes
- () Outras: _____

15. Em relação à situação salarial dos Treinadores de Vôlei de Praia no Brasil, qual a sua opinião sobre o atual nível de remuneração paga pelos atletas ou entidades?

- () Excelente – atende a todas as necessidades
- () Boa – atende parcialmente a todas as necessidades
- () Ruim – não tem atendido às necessidades

16. Qual a duração de sua jornada de trabalho diária?

- () Até 2 horas
- () Mais de 2 horas a 4 horas
- () Mais de 4 horas até 6 horas
- () Mais de 6 horas até 8 horas
- () Mais de 8 horas

17. Qual a duração do seu treinamento técnico diário para cada grupo de trabalho?

_____ horas

18. Com quantos atletas você trabalha em cada sessão de treinamento?

_____ horas

19. Quantos dias na semana dura a sua jornada de trabalho?

- () 1 dia () 2 dias () 3 dias () 4 dias () 5 dias () 6 dias () 7 dias

20. Enumere de 1 a 9, conforme o grau de importância relacionado à linha de *staff* no vôlei de praia (Ex: 1 para “menos importante” e 9 para “mais importante”).

- ☐ Auxiliar técnico
- ☐ Preparador físico
- ☐ Nutricionista
- ☐ Psicólogo
- ☐ Fisioterapeuta

21. Marque com um X quais os profissionais que trabalham na sua equipe de trabalho

- ☐ Auxiliar técnico
- ☐ Preparador físico
- ☐ Psicólogo
- ☐ Nutricionista
- ☐ Fisioterapeuta
- ☐ Outros _____

ESTRATÉGIA DE TRABALHO

22. Você utiliza no seu dia-a-dia recursos de algum programa de computador? ☐ Não

☐ Esporadicamente

☐ Constantemente

23. Você utiliza algum tipo de análise de jogo atualmente?

☐ Sim

☐ Não

☐ Às vezes

24. Para avaliar tecnicamente uma equipe, qual critério você mais utiliza?

- ☐ Resultados de *scouting* técnicos
- ☐ Observações nos jogos e treinos
- ☐ Resultados da equipe
- ☐ Testes específicos
- ☐ Outros: _____

25. Enumere de 1 a 9 de acordo com o grau de importância.

Quais informações você considera fundamental obter de seus adversários para a elaboração de sua estratégia de jogo? (Ex: nº. 1 para “menos importante” e nº. 9 para “principal informação”).

- ☐ Informações oferecidas pelos atletas
- ☐ Destaques individuais da equipe adversária
- ☐ Velocidade adversária de jogo
- ☐ Principais jogadas táticas adversárias
- ☐ Estatísticas dos jogos
- ☐ Qualidade técnica do adversário
- ☐ Outros: _____

ORGANIZAÇÃO GERAL DO VÔLEI DE PRAIA BRASILEIRO

26. Na preparação de uma equipe profissional, existem diversas áreas de treinamento. Em sua opinião, qual área está necessitada de evolução no vôlei de praia brasileiro?

ASSINALE APENAS UMA ALTERNATIVA

- ☐ Preparação física
- ☐ Preparação técnica
- ☐ Preparação tática
- ☐ Preparação psicológica
- ☐ Organização do trabalho

27. Enumere de 1 a 9 de acordo com o grau de importância, os aspectos relacionados ao desenvolvimento do vôlei de praia brasileiro na atualidade. (Ex: nº. 1 para a menor pontuação “pouca” nº. 9 para a maior pontuação “muita”).

- () Calendário de competições nacionais
- () Trabalho nas categorias de base
- () Formação profissional dos treinadores brasileiros
- () Dirigentes do vôlei de praia brasileiro
- () Nível intelectual do jogador de vôlei de praia brasileiro
- () Nível da arbitragem do vôlei de praia brasileiro
- () Nível de organização de eventos de vôlei de praia brasileiro

DATA: ____/____/____

Sugestões:
