

Mirella Pagnano de Souza

**Psicologia do Esporte e Variáveis Psicológicas relativas ao Desempenho: diferenças
entre modalidades de esportes coletivos amadores**

**Uberlândia
2019**

Mirella Pagnano de Souza

**Psicologia do Esporte e Variáveis Psicológicas relativas ao Desempenho: diferenças
entre modalidades de esportes coletivos amadores**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Instituto de Psicologia da
Universidade Federal de Uberlândia,
como requisito parcial à obtenção do
Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sinésio Gomide
Júnior.

**Uberlândia
2019**

Mirella Pagnano de Souza

**Psicologia do Esporte e Variáveis Psicológicas relativas ao Desempenho: diferenças
entre modalidades de esportes coletivos amadores**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior

Banca Examinadora
Uberlândia 06 de Dezembro de 2019

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Nina Bárbara Avelar Ribeiro
Esp. Psicologia do Esporte – Sedes Sapientae - SP

Wellington da Cruz Alvarenga
Esp. Psicologia do Esporte – Sedes Sapientae – SP

UBERLÂNDIA
2019

Psicologia do Esporte e Variáveis Psicológicas relativas ao Desempenho: diferenças entre modalidades de esportes coletivos amadores

Resumo: Esse estudo foi realizado para investigar as diferenças entre médias das percepções dos construtos: Desempenho, Estresse no Trabalho, Potência de Equipes e Capital Psicológico, em diferentes equipes de esporte amador (Basquete feminino, Vôlei feminino e masculino, Handebol feminino e Futebol Americano masculino). O construto de Desempenho é formado por duas dimensões: Contextual e de Tarefa. O Estresse no Trabalho interfere diretamente nas atividades e no desempenho dos atletas. A Potência de Equipes se relaciona à percepção formada pelos próprios membros da equipe, enquanto o Capital Psicológico é composto por quatro fatores: Eficácia, Otimismo, Esperança e Resiliência. Para o alcance do objetivo, foram aplicadas quatro escalas (ICPT -25; Questionário de Estresse; EGDT; EPET) em 74 atletas de equipes femininas e masculinas de esporte amador. O resultado obtido por meio da pesquisa foi que apenas o construto Estresse no trabalho se diferencia entre as percepções das equipes, sendo entre a equipe de Futebol Americano Masculino e Vôlei Masculino em relação à equipe de Handebol Feminina.

Palavras-chave: desempenho, estresse, potência, capital psicológico e atletas.

Abstract: This study was made to investigate the differences among the mean perceptions of the constructs: Performance, Work Stress, Team Power and Psychological Capital, in different amateur sports teams (Women's Basketball, Women's and Men's Volleyball, Women's Handball and Men's Football). The Performance construct consists of two dimensions: Contextual and Task. Work Stress interferes directly in athletes' activities and performance. Team Potency relates to the perception formed by the team members themselves, while Psychological Capital consists of four factors: Effectiveness, Optimism, Hope and Resilience. To achieve the goal, four scales (ICPT-25; Stress Questionnaire; EGDT; EPET) were applied to 74 female and male amateur sports team athletes. The result obtained through the research was that only the construct Stress at work differs among the perceptions of the teams, being among the team of Men's Football and Men's Volleyball in relation to the Women's Handball team.

Keywords: performance, stress, power, psychological capital and athletes.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Psicologia do Esporte	1
1.2 Desempenho.....	3
1.3 Estresse no Trabalho	6
1.4 Potência de Equipes	7
1.5 Capital Psicológico.....	8
2. OBJETIVO	11
3. METODOLOGIA.....	12
3.1. Participantes	12
3.2. Instrumentos.....	12
3.3. Procedimentos de Coleta de dados.....	13
3.4. Procedimentos para Análise de dados	13
3.5. Dados da Amostra	14
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	16
5. CONCLUSÃO.....	25
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
APÊNDICE	29
ANEXO	30

1. INTRODUÇÃO

Devido à expressiva expansão na área de Psicologia do Esporte e à relativa escassez de trabalhos a respeito desse tema, é interessante a realização de estudos que envolvam conceitos e métodos da Psicologia Organizacional e do Trabalho com a área relacionada.

Pesquisar e analisar as diferenças entre médias das percepções dos construtos Desempenho, Estresse no Trabalho, Potência de Equipes e Capital Psicológico é de fundamental importância para o desenvolvimento da área de Psicologia do Esporte.

A discussão e os resultados do presente estudo serão abordados a partir das definições conceituais dos construtos inseridos na pesquisa, apresentando um referencial teórico a eles relacionados. Além disso, será apresentado um breve resumo a respeito do surgimento da Psicologia do Esporte.

1.1 Psicologia do Esporte

Entre os séculos XIX e XX, estudiosos iniciaram pesquisas a respeito do comportamento humano nas atividades físicas e no esporte. Em 1885, G. W. Fitz realizou um trabalho em que investigou o tempo de reação no laboratório de anatomia, fisiologia e treinamento físico na Universidade de Harvard. Norman Triplett, em 1898, foi o primeiro cientista a pesquisar o comportamento de ciclistas em competições, e que relacionou desempenho com a influência do público e outros competidores. Entretanto, somente na década de 20 do século passado que a Psicologia do Esporte foi reconhecida como uma disciplina de caráter acadêmico e científico, pois nesse período foram fundados os primeiros laboratórios ao redor do mundo de Psicologia do Esporte: Moscou e Leningrado (Rússia) em 1920, Illinois (EUA) em 1925 e Leipzig (Alemanha), em 1928 (De Rose Junior, 1992).

Em 1965, houve o primeiro Congresso Mundial de Psicologia do Esporte em Roma. Nesse congresso, foi criada a International Society of Sport Psychology (ISSP) e

posteriormente outras instituições nacionais, como a North American Society for the Psychology of Sport and Physical Activity (NASPSPA). Nessa época, os estudos estavam voltados para a Psicologia Social na atividade física e no esporte, além de abordarem aspectos sobre o desenvolvimento e aprendizagem motora. Na década de 70, os estudos voltaram-se para atletas de alto rendimento, tendo como foco prática mental, controle de estresse, relação técnico/esportista, *biofeedback*, motivação, reforçamento social e ativação, desempenho e facilitação social (De Rose Junior, 1992). Devido ao aumento da produção e à necessidade de divulgação dos estudos, em 1970 e 1979 foram criadas duas revistas especializadas na área, sendo elas "International Journal of Sport Psychology" e "Journal of Sport Psychology" que em 1988 passou a ser chamada de "Journal of Sport and Exercise Psychology".

A Psicologia do Esporte surgiu no Brasil com João Carvalhaes, profissional com experiência na área de psicometria, que foi convidado para atuar em um clube paulista, São Paulo, na década de 50 e permaneceu durante 19 anos no clube. Além disso, fez parte da Comissão técnica brasileira na Copa do Mundo de 1958, em que o Brasil ganhou seu primeiro título mundial na Suécia. Todavia, essa área somente foi reconhecida em 1979, quando foi fundada a Sociedade Brasileira de Psicologia do Esporte, da Atividade Física e da Recreação (SOBRAPE). Na década de 90, houve a inclusão dessa área nas grades curriculares de alguns cursos de psicologia, em que inicialmente era uma disciplina optativa e depois passou a ser obrigatória, além da existência de estágios e cursos de extensões sobre o tema. Em 2006, foi fundada a Associação Brasileira de Psicologia do Esporte (ABRAPESP) por iniciativa de psicólogos e educadores físicos que tinham interesse em discutir e promover os estudos sobre esse assunto (Rúbio, Rose Junior, Cílio, Matarazzo & Kuroda, 2000).

Essa área está presente há décadas nos cursos de Educação Física, enquanto até hoje nem todos os cursos de Psicologia têm a disciplina. Dessa forma, essa área é composta por diversas disciplinas por estar alocada dentro da Ciência do Esporte que é composta por

“antropologia, filosofia e sociologia do esporte, no que se refere à área sócio-cultural, incluindo também a medicina, fisiologia e biomecânica do esporte, demonstrando uma tendência e uma necessidade à interdisciplinaridade” (Rúbio, 1999). Assim, ela é definida como “estudo científico dos fatores psicológicos que estão associados à participação e *performance* nos esportes, exercícios e outros tipos de atividade física” (Sousa Filho, 2000).

1.2 Desempenho

Os estudos sobre desempenho no trabalho começaram a ser desenvolvidos a partir da década de 1970 e as pesquisas se concentraram principalmente na especificação de preditores e processos associados ao desempenho individual que se refere a quão bem alguém se desempenha em seu trabalho. Os principais fatores que estão relacionados ao desempenho no trabalho são: aspectos como proficiência de tarefa específica do trabalho, comportamento relacionado às tarefas principais do trabalho, nível de comprometimento com as tarefas principais e comportamento geral do trabalho (Fogaça, Rego, Melo, Armond & Coelho Jr, 2018).

De acordo com Mendes (2018), o desempenho da tarefa “refere-se à capacidade de um indivíduo realizar a sua atividade que contribui para o núcleo técnico da organização”, ou seja, são comportamentos que o indivíduo apresenta para transformar a matéria-prima em bens e serviços ou para manter a própria empresa enquanto o desempenho contextual, segundo a autora, “refere-se a atividades que não contribuem para o núcleo técnico, mas que apoiam o ambiente organizacional, social e psicológico”, assim esse desempenho é caracterizado pela persistência e esforço para se realizar o trabalho. Logo, o desempenho no trabalho pode ser influenciado por fatores como condições sociais, culturais ou demográficas, bem como pelas condições de trabalho.

Segundo Monteiro (2018), a afetividade positiva, capacidade do ser humano de ser afetado positivamente tanto por sensações internas como externas, está relacionada com o desempenho, pois se o indivíduo estiver diante de um objetivo desafiante, em que ele apresenta expectativa alta e com o sentimento de autoeficácia elevado, pode levá-lo a ter bom desempenho, contudo para tal, é importante que haja comprometimento perante aos objetivos. Com isso, é necessário que haja *feedback*, ainda que existam mecanismos potenciadores como a direção da atenção e da ação, esforço, persistência e desenvolvimento de estratégias e planos para realizar a tarefa. Caso seja compensado o desempenho elevado, haverá a satisfação pessoal que, conseqüentemente, promoverá o empenho com a organização e com seus objetivos.

O desempenho pode ser tratado, também, como *performance*, em que Dourado (2016) define como:

“o conjunto de características ou capacidades de comportamento e rendimento do indivíduo, e expressa a ideia de ação para o alcance de objetivos pessoais e organizacionais, passível de julgamento em termos de adequação, eficiência e eficácia, e com implicações significativas sobre o bem-estar e a satisfação”.

Para Sonnentag & Frese (*apud* Fogaça et. al., 2018), esse construto consiste em habilidades e conhecimentos aplicados em determinado contexto para a realização de um dever ou tarefa. Também consideram a forma como um indivíduo age em termos de eficiência e desempenho que leva à obtenção de resultados específicos. É um compromisso deliberado de um sujeito a uma ação que é guiada por seu resultado (ou seja, uma ação que tenha um propósito consciente ou motivação prévia).

O desempenho também é caracterizado como “a qualidade e a quantidade de trabalho executado, relacionados ao custo e ao tempo dedicados”. Diz respeito a atividades individuais

voltadas à execução de determinados comportamentos antecipadamente planejados e esperados na busca de certo resultado, fazendo com que o desempenho se torne um conceito associado à consecução de resultados e com motivação prévia (Dourado, 2016).

Para Dourado, Gondim, Loiola, Ferreira e Alberton (2018), o desempenho possui alguns elementos chave para ser compreendido: atitudes, comportamentos e ações. Estes elementos podem ser direcionados ou não à tarefa, que são circunscritos a um contexto social, profissional e organizacional mais amplo, e que geram impactos na própria pessoa e nos seus arredores. Assim, “pode-se entender o desempenho como um resultado ou produto final, que permite inferir a competência do indivíduo, do grupo ou da organização” (Dourado et. al., 2018).

Alguns autores enfatizam que nem todos os comportamentos expressos pelos indivíduos podem ser traduzidos em desempenho, e sim apenas aqueles que são desejados na organização onde se está inserido e estão relacionados aos deveres e desempenho de suas tarefas. (Fogaça et. al., 2018).

A definição de desempenho é muito complexa, e, sendo assim, a sua mensuração também se configura dessa forma, sendo considerada um grande desafio para os pesquisadores. Autores como Richard et al. *apud* Dourado et. al. (2018) destacam o cuidado que se deve ter na escolha dos métodos de mensuração do desempenho no intuito de evitar o uso de medidas de pouca cobertura em relação à amplitude, profundidade e subjetividade do constructo, principalmente pela necessidade de se levar em conta as características de cada cenário.

O desempenho é considerado eficaz quando alcança o resultado desejado, onde o sujeito emprega adequadamente os mecanismos fornecidos pela organização para realizar a tarefa (Fogaça et. al., 2018).

Apesar dos diversos conceitos de desempenho que são propostos pelos autores, existe um consenso de que se faz necessário esclarecer se ele se refere a aspectos comportamentais ou a aspectos de resultado final. O aspecto comportamental do desempenho diz respeito ao que o indivíduo realiza na situação de trabalho, já o aspecto de resultado diz sobre a consequência ou resultado do comportamento individual.

1.3 Estresse no Trabalho

Este constructo apresenta diversas definições, sendo que há dificuldade em relação à definição do seu significado e de como medi-lo. Além disso, é fundamental que ele seja averiguado, uma vez que o trabalho é essencial ao ser humano e, a partir do momento em que ele não é prazeroso, mas sim estressante, faz com que o indivíduo tenha baixa qualidade de vida no trabalho. Com isso, o estresse vai interferir diretamente nas suas atividades e no seu desempenho. Ademias, o estresse tem um caráter físico e psicológico, em que há o preparo do indivíduo para se adaptar a situações ambientais hostis ou nocivas (McShane & Von Glinow, 2013).

Segundo Abreu, Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt e Kristensen (2002), o conceito de estresse foi primeiramente descrito por Selye, em 1936. Em 1959, o estresse foi definido como “ grau de desgaste total causado pela vida” (Abreu et al., 2002). Na literatura, não existe consenso sobre a definição do termo estresse. Etimologicamente, estresse deriva do latim *stringere*, que significa apertar, cerrar, comprimir. O estresse também é entendido como um indicativo tanto para descrever uma ocasião de muita tensão quanto para definir a tensão de determinada situação.

O estresse ocupacional pode ser dividido em três aspectos, sendo eles: estímulos estressores, respostas aos eventos estressores e estímulos estressores-respostas. O primeiro refere-se aos estímulos do ambiente organizacional que exige reações adaptativas por parte do

trabalhador e que excedem a sua habilidade de enfrentamento. O segundo diz respeito às respostas, psicológicas, fisiológicas e comportamentais, que as pessoas emitem quando expostas a situações de trabalho que ultrapassam sua habilidade de enfrentamento. O último aspecto reporta-se ao processo geral em que demandas do trabalho têm impacto nos trabalhadores (Jex, 1998 *apud* Paschoal & Tamayo, 2004).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), o estresse no trabalho pode ser caracterizado como “um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, as quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”. Adicionalmente, os estressores organizacionais podem ser de natureza física (barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho) ou psicossocial (aspectos de relacionamento interpessoal no trabalho, autonomia/controle no trabalho e fatores relacionados ao desenvolvimento de carreira).

Essa relação entre trabalho e estresse está cada vez mais presente em discussões e pesquisas em vários países, o que demonstra preocupação internacional a respeito da necessidade de reconhecer, prevenir e controlar o estresse laboral (Greco, Magnago, Beck, Urbanetto & Prochnow, 2013).

1.4 Potência de Equipes

De acordo com Borba (2007), a potência é um construto de nível de equipes, uma vez que parte do pressuposto de que é uma crença coletiva compartilhada pelos membros da equipe de trabalho e que essa crença pode ser efetiva na execução de suas tarefas. Assim, a crença na efetividade é compartilhada por todos os seus membros.

Além disso, Borba (2007) inclui alguns fatores que são importantes para a caracterização da potência de equipes: objetivos da equipe, tamanho da equipe, capacidade dos membros e suas experiências prévias, recursos disponibilizados pela organização,

sistemas de recompensa, reputação da equipe, acesso aos líderes da organização, observação de experiências de sucesso ou fracasso de outros grupos e recebimento de *feedbacks* sobre o desempenho final. A efetividade de uma equipe e a sua potência estão diretamente ligadas, pois “apresentam uma relação cíclica: quanto maior o nível de potência de uma equipe, maior a probabilidade de se alcançar sucesso” (Borba, 2007).

A potência é gerada pela própria equipe, dessa forma é uma percepção formada pelos membros da equipe em que ela será bem sucedida independente da tarefa que deverá ser cumprida e executada por todos (Silva, 2011). Esse construto apresenta relação direta com a efetividade, ou seja, quando há resultado efetivamente positivo, a percepção de potência da equipe tende a aumentar (Siqueira, Martins, Costa & Abad, 2014).

Segundo Guzzo et. al. (1993), a potência pode ser definida como um constructo de nível grupal, pois o foco de sua análise ocorre nas equipes, o que faz com que esta seja uma crença coletiva e não individual, em sua própria auto eficácia. A potência também se refere ao desempenho de múltiplas tarefas e à eficácia da equipe com relação a isso, não se relacionando a algo muito específico ou determinado.

1.5 Capital Psicológico

A Psicologia Positiva é um movimento iniciado por Seligman em 1998, pois segundo o autor, a ciência psicológica vinha negligenciando o estudo dos aspectos virtuosos da natureza humana como: esperança, criatividade, coragem, sabedoria, espiritualidade e felicidade. Com isso, propôs essa nova psicologia que buscar florescer e viabilizar uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos por meio da terapia positiva. Essa modalidade de tratamento visa fortalecer os aspectos saudáveis e positivos das pessoas,

reconstruir as virtudes e forças pessoais e ajudar os clientes a encontrarem recursos inexplorados para mudança positiva (Paludo & Koller, 2007).

Uma das principais contribuições desse movimento é o construto Capital Psicológico. Segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), esse construto pode ser definido como: “um estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo caracterizado por: (1) ter confiança (Eficácia) para assumir e colocar esforços necessários para se alcançar sucesso em tarefas desafiadoras, (2) fazer atribuições positivas (Otimismo) sobre ter sucesso agora e no futuro, (3) perseverar-se no alcance de metas (Esperança) e quando necessário redirecionar caminhos para atingir objetivos de forma bem sucedida e (4) quando envolvido por problemas e adversidades, sustentar e retornar de volta e até mesmo ir além (Resiliência) para alcançar o sucesso”.

A autoeficácia exprime a convicção que cada pessoa tem sobre a sua capacidade para mobilizar a energia motivacional, os recursos cognitivos e os passos de ação que precisa seguir para executar com êxito uma tarefa específica numa determinada situação (Bandura, 1977). De acordo com Antunes, Caetano e Cunha (2013), o otimismo pode ser descrito recorrendo aos estilos explicativos dos indivíduos. Os pessimistas tendem a interpretar os acontecimentos negativos como sendo devido a fatores internos, globais e estáveis, ao passo que os otimistas os atribuem a causas situacionais, temporárias ou externas à pessoa. Com isso, o otimista assume o crédito pelo que de positivo ocorre na sua vida e quando confrontado com uma situação ruim (negativa), continuar a encarar o futuro de modo positivo, pois os autores relatam ser essa situação passageira.

A noção de resiliência refere-se a uma classe de comportamentos adaptativos que se apresentam de maneira positiva frente aos contextos adversos e perigosos que geram riscos significativos. Coutu (2002) descreve um indivíduo resiliente como alguém que aceita a

realidade, que acredita que a vida pode ser vivida com significado e possui mecanismos adaptativos que lhe permitem improvisar de forma flexível face a situações inesperadas.

Por último, a esperança é definida como a crença que o sujeito tem de que possui força de vontade e possibilidades para alcançar seus objetivos, sendo o desejo de alcançar objetivos e a capacidade de desenvolver estratégias e métodos para isto. A Esperança une o sentimento de força de vontade com o processo cognitivo de desenvolver estratégias, se tornando uma junção de processos afetivos e cognitivos. Segundo Snyder (2000), ter esperança significa ser capaz de definir objetivos, encontrar os meios para realizá-los e manter-se motivado ao longo desse processo.

O Capital Psicológico é formado por esses quatros fatores que fazem com que o indivíduo tenha uma avaliação positiva das circunstâncias e que aumenta a sua probabilidade de êxito em determinada atividade devido ao esforço motivado e à perseverança. Além disso, esses fatores funcionam conjuntamente, dando origem ao Capital Psicológico que molda o funcionamento cognitivo, afetivo e comportamental do indivíduo. Dessa forma, os quatros fatores são mensuráveis e têm impacto sobre o desenvolvimento do indivíduo, além de poderem ser desenvolvidos.

2 OBJETIVO

O objetivo deste estudo foi investigar e analisar as diferenças entre médias do estresse relatado, da percepção de potência de equipes, do capital psicológico (com suas quatro dimensões: Esperança, Resiliência, Otimismo e Eficácia) e do desempenho percebido (em suas duas dimensões: Desempenho de Tarefa e Desempenho Contextual) nas diferentes equipes de esporte amador (Vôlei masculino e feminino, Basquete feminino, Handebol feminino e Futebol Americano masculino).

3 METODOLOGIA

3.1 Participantes

A pesquisa foi realizada com atletas pertencentes a 5 equipes de esporte amador da cidade de Uberlândia. A amostra foi composta por 74 atletas sendo 31 do sexo feminino e 36 do sexo masculino, sendo que 7 pessoas não responderam a que sexo pertenciam. A idade dos participantes variou de 18 a 38 anos, com idade média igual a 24,07 e desvio padrão igual a 4,935. Os participantes foram selecionados por equipes, sendo divididos em três categorias esportivas: handebol, basquetebol e voleibol. A quantidade de participantes por equipe era: 8 Vôlei Feminino, 4 Vôlei Masculino, 11 Basquete Feminino, 13 Handebol Feminino e 36 Futebol Americano Masculino, bem como 2 indivíduos que não responderam. A média do tempo de prática de atividade física foi de 11,38 anos com desvio padrão de 6,012, enquanto a média do tempo de pertencimento à equipe foi de 3,06 anos com desvio padrão de 2,637.

3.2 Instrumentos

Os participantes responderam o Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT-25), criado e validado por Siqueira et al. (2014) ($\alpha = 0,89$ para Esperança, $\alpha = 0,87$ para Resiliência, $\alpha = 0,87$ para Otimismo e $\alpha = 0,87$ para Eficácia). A segunda escala respondida foi Questionário de Estresse produzido por Lipp (2012), (α de validação não informado). A terceira escala respondida foi a Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT) criada e validada por Queiroga et al. (2015), ($\alpha = 0,88$ para Desempenho Contextual e $\alpha = 0,82$ para Desempenho de Tarefa). A quarta escala respondida foi a Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET) produzida por Guzzo et. al. (1993), adaptada e validada por Siqueira et al. (2014), ($\alpha = 0,92$). Os participantes também responderam a um pequeno questionário de dados demográficos e informaram a idade, grau de escolaridade, há quanto tempo praticavam atividades físicas e

há quanto tempo pertenciam à equipe. Os instrumentos estão apresentados no ANEXO (p.30).

3.3 Procedimentos de Coleta de dados

Os dados coletados foram apurados em cinco momentos diferentes, sendo que para cada equipe houve um momento. Houve o primeiro contato com os técnicos de cada equipe para que tivesse permissão para aplicação dos questionários no horário de treino. Depois disso, os questionários foram aplicados e os participantes foram convidados a responder os instrumentos, que foram apresentados em quatro folhas. Foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹ onde foram expostos aos atletas os objetivos da pesquisa, a metodologia utilizada, o sigilo das informações concedidas e o caráter voluntário da participação. Após a anuência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹ (APÊNDICE, p. 29), foi solicitado aos participantes que respondessem as escalas de Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT-25), um questionário para avaliar o nível de Estresse, Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT), e Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET), de forma individual.

3.4 Procedimentos para Análise de dados

As análises estatísticas dos dados quantitativos deste estudo foram realizadas por meio do software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows versão 20. Fizeram parte do banco de dados as variáveis pessoais e profissionais devidamente codificadas e as respostas dadas para cada item das escalas de Capital Psicológico, Estresse, Desempenho Percebido e Potência de Equipe. Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas e a análise de variância.

¹ Termo de Consentimento Livre e Esclarecido elaborado de acordo com a Resolução número 510, de 07 Abril de 2016, proposta pelo Conselho Nacional de Saúde.

3.5 Dados da Amostra

Nesta pesquisa participaram 74 atletas, tanto do sexo feminino como também do sexo masculino, sendo pertencentes a cinco diferentes equipes de esportes amadores. Essas equipes são de quatro modalidades esportivas.

Tabela 1: Participantes divididos entre frequência e percentual por equipe.

Equipe	Frequência	Porcentagem
Handebol Feminino	13	17,60 %
Basquete Feminino	11	14,90 %
Vôlei Feminino	8	10,80 %
Vôlei Masculino	4	5,40 %
Futebol Americano Masculino	36	48,60 %
Ausente	2	2,70 %
Total	74	100 %

De acordo com a Tabela 1, observa-se que 48,60 % dos atletas fazem parte da equipe de Futebol Americano Masculino, 17,60 % jogam na equipe de Handebol Feminino, 14,90 % pertencem à equipe de Basquete Feminino, 10,80 % compõem a equipe de Vôlei Feminino e 5,40% integram a equipe de Vôlei Masculino, sendo que 2,70 % não responderam a esse item do questionário.

Tabela 2: Dados pessoais da amostra

	Idade	Tempo de Prática	Tempo de Equipe
Média	24,07	11,38	3,06
Desvio Padrão	4,935	6,012	2,637

Conforme a Tabela 2, a média de idade das participantes do estudo é de 24,07 anos, com desvio padrão de 4,935. O tempo total de prática esportiva tem média de 11,38 anos, com desvio padrão de 6,012. O tempo que cada um pertence à equipe correspondente tem média de 3,06 anos e desvio padrão de 2,637.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As respostas dos questionários foram inseridas em um banco de dados no Software estatístico SPSS, em que foram calculados as relações entre as modalidades de esportes e os construtos apresentados anteriormente. É importante ressaltar que nesse estudo foi utilizado como nível de significância $p < 0,05$, de acordo com que é solicitado em pesquisas científicas, além de ter sido feito um procedimento para comparar a distribuição de cinco equipes em amostras independentes, sendo utilizado o teste paramétrico Análise de Variância (ANOVA) (Tabela 3).

Tabela 3: Análise de Variância (*F*) entre os diversos grupos esportivos.

	F	Sig.
Desempenho Tarefa	0,744	0,565
Desempenho Contexto	0,628	0,644
Estresse	4,978	0,001*
Esperança	0,612	0,655
Resiliência	2,245	0,073
Otimismo	1,470	0,221
Eficácia	2,486	0,052
Potência	2,067	0,095

* diferença estatística ($p < 0,05$).

Dessa forma, a Tabela 3 mostra os resultados obtidos nesta análise, visando investigar a existência de relação entre as modalidades esportivas (vôlei masculino, basquete feminino, vôlei feminino, futebol americano e handebol feminino) com as variáveis (Desempenho-

tarafa, Desempenho- contexto, Estresse, Esperança, Resiliência, Otimismo, Eficácia e Potência).

A partir disso, observa-se que o Estresse é a única variável que apresenta diferença estatisticamente significativa entre as equipes ($p= 0,001$). Desta forma, pode-se inferir que o nível de estresse entre os participantes se difere de acordo com a modalidade praticada. Com relação às variáveis de Desempenho (Contexto e Tarefa), Esperança, Resiliência, Otimismo, Eficácia e Potência não houve diferença significativa, assim os níveis delas não se distinguem entre as equipes.

Tabela 4: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Desempenho-tarefa.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05
		1
Basquete Feminino	11	3,8081
Futebol Americano Masculino	36	3,9387
Vôlei Masculino	4	3,9896
Vôlei Feminino	8	4,0417
Handebol Feminino	13	4,1100

Na Tabela 4, pode-se observar que a média do construto Desempenho-tarefa não difere entre as modalidades apresentados, pois a média e a variabilidade dele são muito similares entre as equipes e suas distribuições tende a sobrepor. Com isso, confirma-se que não existe diferença entre esse construto em relação a cada grupo esportivo.

Tabela 5: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Desempenho-contexto.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05	
		1	
Vôlei Masculino	4	3,9015	
Basquete Feminino	11	3,9174	
Vôlei Feminino	8	4,0455	
Futebol Americano Masculino	36	4,1288	
Handebol Feminino	13	4,2129	

O nível de percepção de Desempenho-contexto é representado pela Tabela 5, em que o nível desse construto não se diferencia entre as equipes. Pois, os valores são bem similares entre as equipes.

Tabela 6: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Estresse.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05	
		1	2
Futebol Americano Masculino	36	2,3310	
Vôlei Masculino	4	2,4375	
Vôlei Feminino	8	2,8125	2,8125
Basquete Feminino	11	3,0227	3,0227
Handebol Feminino	13		3,5256

A Tabela 6 refere-se à média de Estresse percebido entre as diferentes equipes, assim a percepção de estresse é vista de maneira diferente entre as equipes de futebol americano masculino e vôlei masculino em relação à equipe de handebol feminina. Entretanto, não há diferenciação entre as equipes de futebol americano e vôlei masculino.

Tabela 7: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Esperança.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05
		1
Basquete Feminino	11	4,3182
Vôlei Feminino	8	4,3333
Futebol Americano Masculino	36	4,4352
Handebol Feminino	13	4,4872
Vôlei Masculino	4	4,6667

A média de Esperança entre os participantes da amostra são bem similares, uma vez que não há diferenciação entre o nível de acordo com cada equipe, como é mostrado na Tabela 7. Dessa forma, esse construto se manifesta praticamente da mesma maneira entre os atletas.

Tabela 8: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Resiliência.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05
		1
Basquete Feminino	11	3,1667
Vôlei Feminino	8	3,2917
Handebol Feminino	13	3,3590
Vôlei Masculino	4	3,7083
Futebol Americano Masculino	36	3,8009

Na Tabela 8, é evidenciado que a Resiliência é percebida da mesma forma pelos jogadores, independente da equipe que fazem parte, uma vez que seu nível não se distingue entre os grupos.

Tabela 9: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Otimismo.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05
		1
Basquete Feminino	11	4,0182
Handebol Feminino	13	4,0923
Vôlei Feminino	8	4,1000
Futebol Americano Masculino	36	4,4444
Vôlei Masculino	4	4,5000

A Tabela 9 revela que a média de Otimismo não se difere conforme a modalidade que o atleta faz parte, ou seja, esse construto é percebido do mesmo modo entre eles.

Tabela 10: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Eficácia.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05
		1
Basquete Feminino	11	3,7500
Vôlei Feminino	8	4,0469
Vôlei Masculino	4	4,0625
Handebol Feminino	13	4,1346
Futebol Americano Masculino	36	4,3090

A média de percepção de Autoeficácia dos atletas é similar entre eles, pois não há diferença significativa entre as amostras, de acordo com a Tabela 10.

Tabela 11: Teste de Duncan para diferença entre grupos para a variável Potência.

Grupo	N	Subset for alpha = 0,05
		1
Vôlei Masculino	3	3,5333
Vôlei Feminino	8	3,7625
Basquete Feminino	11	3,8000
Handebol Feminino	13	3,8385
Futebol Americano Masculino	35	4,1200

Na Tabela 11 verifica-se que a média de Potência é muito parecida entre as equipes, pois não varia de forma significativa. Assim, a percepção de Potência é semelhante entre os jogadores, independente do grupo a que pertence.

Por meio desse estudo foram avaliadas as diferenças entre médias das percepções dos construtos (Desempenho Contexto e Tarefa, Estresse no Trabalho, Potência de Equipes e Capital Psicológico) em diferentes equipes (Vôlei masculino e feminino, Basquete feminino, Handebol feminino e Futebol Americano masculino). De acordo com as análises estatísticas realizadas foram obtidos os resultados, em que apenas a percepção do construto Estresse se modifica conforme a equipe.

Nota-se que o nível de estresse percebido se difere entre as equipes de futebol americano masculino e vôlei masculino em relação à equipe de handebol feminino, ou seja, as atletas de handebol se sentem mais estressadas do que os jogadores de futebol americano e vôlei. O Estresse é definido como “um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas” (Paschoal & Tamayo, 2004). Esses estressores podem ser de natureza física (barulho, ventilação e iluminação do local do treino) ou psicossocial (aspectos de relacionamento interpessoal na equipe, autonomia/controle na atividade e fatores relacionados ao desenvolvimento como atleta). Dessa forma, os estressores estão mais presentes na atuação delas. Principalmente, porque esse esporte é menos valorizado no nosso país, ainda mais quando desempenhado por mulheres, visto que os investimentos são desiguais tanto pelo governo como também por empresas apoiadoras. Além disso, não há diferenciação entre as percepções de estresse entre os jogadores de futebol americano e vôlei, pois são esportes praticados por pessoas do mesmo gênero em que os estressores psicossociais não são tão atuantes devido às condições proporcionadas a eles que não são as mesmas para as mulheres.

Segundo Mendes (2018), o desempenho da tarefa “refere-se à capacidade de um indivíduo realizar a sua atividade que contribui para o núcleo técnico da organização”, enquanto o contexto diz respeito a “atividades que não contribuem para o núcleo técnico, mas

que apoiam o ambiente organizacional, social e psicológico”. Com isso, observa-se que os participantes dessa pesquisa apresentam comportamentos muito similares para manter o próprio time, além de terem condições de trabalho parecidas, uma vez que são equipes amadoras e que não possuem muitos recursos técnicos e econômicos. Assim, os dois desempenhos são percebidos da mesma maneira, pois as realidades dos times são semelhantes.

O construto Esperança não apresentou uma diferenciação entre as equipes, uma vez que o nível de percepção é muito similar. Ter esperança significa ser capaz de definir objetivos, encontrar os meios para realiza-los e manter-se motivado ao longo desse processo (Snyder, 2000). Com isso, os resultados obtidos pela amostra demonstram que esses atletas são esperançosos e que utilizaram recursos próprios para se manterem motivados e alcançarem os objetivos estabelecidos, uma vez que são esportes coletivos e que depende da colaboração de todos para que as metas sejam cumpridas.

Coutu (2002) afirmou que um indivíduo resiliente é alguém que aceita a realidade, que acredita que a vida pode ser vivida com sentido e possui mecanismos adaptativos que lhe permitem improvisar de forma flexível, face a situações inesperadas. Dessa maneira, os participantes demonstram que a resiliência é similar entre eles, uma vez que todos são atletas amadores e acreditam no esporte, pois mesmo com as adversidades que enfrentam devido ao amadorismo, eles continuam praticando e se dedicando.

Os indivíduos dessa amostra apresentam alto nível de otimismo, além de os valores serem muito próximos um do outro. Segundo Antunes et al. (2013), o otimista tende a interpretar os acontecimentos negativos como sendo devido a fatores situacionais, temporários ou externos à pessoa, diferentemente do pessimista que atribui a causas internas, globais e estáveis. Sendo assim, esses atletas têm percepção correspondente em relação a esse

construto, o que significa que eles tendem a perceber que os eventos negativos não dizem respeito a eles, mas sim a fatores externos que podem ser modificados.

A Eficácia se relaciona à convicção de cada indivíduo tem sobre sua capacidade para mobilizar esforços, recursos cognitivos e passos de ação que precisa seguir para realizar com sucesso uma atividade específica em um dado momento (Bandura, 1977). Neste estudo, o nível de percepção de eficácia não se diferenciou entre as equipes, uma vez que os atletas tendem a perceber da mesma maneira o próprio rendimento e o quanto são capazes de se empenhar para apresentar bom desempenho, pois são amadores e com isso não são cobrados da mesma forma que um esportista profissional.

O nível de percepção de potência entre equipes não se distinguiu entre os grupos do estudo, uma vez que esse construto é percebido e gerado pela própria equipe, na qual os membros acreditam que ela será bem-sucedida independente da tarefa a ser realizada e cumprida por todos (Silva, 2011). Dessa forma, a potência é vista do mesmo modo, pois são atletas amadores e que vivem situações esportivas similares.

Esse estudo demonstra que o único construto que será percebido diferente entre as equipes é o Estresse. Entretanto, os resultados obtidos nos outros construtos revelam certa similaridade entre eles, uma vez que são equipes amadores e de esportes coletivos. Assim, uma das limitações desta pesquisa foi que os atletas eram de equipes amadoras. Uma outra limitação foi o tamanho da amostra, pois dificulta a generalização do resultado dos estudos. Assim, pesquisas futuras deverão ser realizadas com utilização de amostras maiores e com equipes constituídas por modalidades profissionais.

5 CONCLUSÃO

De acordo com a metodologia utilizada e com os resultados obtidos, pode-se concluir que:

- a) Apenas a percepção do construto Estresse se modifica de acordo com a modalidade esportiva;
- b) O nível de Estresse percebido se difere entre as equipes de futebol americano masculino e vôlei masculino em relação à equipe de handebol feminino, ou seja, as atletas de handebol se sentem mais estressadas do que os jogadores de futebol americano e vôlei;
- c) Não há diferença significativa na percepção dos demais construtos: Desempenho Contexto, Desempenho Tarefa, Potência de Equipes e Capital Psicológico.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, K. L., Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A. & Kristensen, C. H. (2002). Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia Ciência e Profissão*, 2 (02). Brasília. Junho.
- Antunes, A., Caetano, A. & Cunha, M. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12 (3), 4-5. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/21313/20122>.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1977-25733-001>.
- Borba, A. C. P. (2007). *Potência em equipes: desenvolvimento de uma medida*. (Dissertação de mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações - Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-55. Recuperado de <http://factoroh.com/wp-content/uploads/How-resilience-works.pdf>.
- De Rose Junior, D. (1992) História e evolução da psicologia do esporte. *Revista Paulista de Educação Física* (18a ed.), 74-76. doi <https://doi.org/10.11606/issn.2594-5904.rpef.1992.138074>.
- Dourado, P., Gondim, S., Loiola, E., Ferreira, A. & Alberton, G. (2018). Aprendizagem individual, suporte organizacional e desempenho percebido: um estudo com docentes universitários. *Educação em Revista*. 34, (178191). Belo Horizonte.
- Dourado, P. C. (2016). *Aprendizagem individual, suporte organizacional e desempenho percebido: um estudo com docentes universitários* (Dissertação de mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Fogaça, N., Rego, M., Melo, M., Armond, L. & Coelho Jr. (2018). *Performance Improvement Quarterly. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*, 04 (30), 231-247.
- Greco, P.B.T., Magnago, T.S.B.S., Beck, C.L.C., Urbanetto, J.S. & Prochnow, A. (2013). Estresse no trabalho em agentes dos centros de atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 34, (01), 94-103.
- Guzzo, R. J. Yost P.R., Campbell R.J. & Shea G.P. (1993). Potency in groups: articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, (32), 87-106.
- Lipp, M. (2012). Questionário ajuda a identificar nível e sintomas de Estresse. *Questionário sobre Estresse*. Recuperado de <http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2012/08/questionario-ajuda-identificar-nivel-e-sintomas-de-estresse.html>.

- Luthans, F., Youssef C. M. & Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive Edge*. Oxford University Press, USA.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2013). Emoções, atitudes e estresse no local de trabalho. *Comportamento Organizacional*, (1a ed., Cap. 4, pp. 69-89). Porto Alegre: Ademar Orsi.
- Mendes, A. C. L. (2018). *O bem-estar subjetivo e o desempenho percebido dos trabalhadores* (Dissertação de mestrado). Universidade Lusíada de Lisboa- Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa, Lisboa, Portugal. Recuperado de http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/3851/1/mgrhao_ana_mendes_dissertacao.pdf.
- Monteiro, M. J. S. (2018). *O impacto da sobrequalificação percebida no compromisso e desempenho percebido: O efeito moderador da personalidade* (Dissertação de mestrado). Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida – ISPA, Lisboa, Portugal. Recuperado de <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/6705/1/22680.pdf>.
- Paludo, S. & Koller, S. (2007). Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17 (36), 9-20. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2007000100002.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9 (1), 45-52. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>.
- Queiroga, F.; Borges-Andrade, J. E. & Coelho Jr., F. A. (2015). Desempenho no Trabalho: Escala de Avaliação Geral por meio de Autopercepções. Em: Peixoto, A. L. A; Puente-Palacios, K. *Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Rubio, K. (1999). A psicologia do esporte: histórico e áreas de atuação e pesquisa. *Psicologia: Ciência e Profissão* 19 (3), 60-61. doi <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931999000300007>.
- Rubio, K., Rose Junior, D., Cilio, E., Matarazzo, F. & Kuroda, S. (2000). O trajeto da Psicologia do esporte e a formação de um campo profissional. In K. Rubio (Org). *Psicologia do esporte: interfaces, pesquisa e intervenção* (20a. ed, Cap. 1, pp. 9-13). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Silva, R. A. C. D, (2011). *Acreditar é poder? Investigação sobre a relação entre a potência e o desempenho de equipes* (Dissertação de mestrado). Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Costa, L. V. & Abad, A. Z. (2014). Potência de equipes de trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. *Novas Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R. (2000), *Handbook of Hope*. Academic Press, San Diego, CA. Recuperado de: https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=2KHRRaqqxTMC&oi=fnd&pg=P2&ots=4D6eRRRTwO&sig=Szpb5sNNpa_8WVooRuBCXf0RGxU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

Sousa Filho, P. (2000). O que é a psicologia dos esportes. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento* 8 (4), 34-35. Recuperado de <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/RBCN/article/viewFile/373/425>.

APÊNDICE

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido **Resolução 510/2016 CNS**

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “Psicologia do Esporte: emoções e cognições ligadas ao desempenho” sob a responsabilidade do pesquisador **Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior** (IPUFU) e pelos pesquisadores Mirella Pagnano de Souza, Pedro Afonso Pereira e Suzanna Araújo Preuhs.

Sua participação na pesquisa consistirá apenas em responder a um questionário. Este Termo de Consentimento será obtido pelos próprios pesquisadores após breve explicação sobre o estudo, para que somente depois de sua assinatura lhe seja apresentado o questionário.

Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com qualquer instituição. Em nenhum momento você será identificado. Você não terá nenhuma despesa ou ganho financeiro por participar da pesquisa. Os riscos relacionados com sua participação são mínimos, uma vez que não há identificação. Os benefícios relacionados com a sua participação são que, após a conclusão desse estudo, poderemos compreender melhor os desafios enfrentados pelos atletas no exercício de suas atividades.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior (sinesio.gomide@ufu.br) pelo telefone (34) 3225-8537.

Local e Data:

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante

ANEXO

Questionário

Agora, estão, abaixo, algumas frases referentes às maneiras de enfrentar os desafios de sua profissão. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. () Sou capaz de resolver problemas em minhas atividades.
2. () Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer em minhas atividades
3. () Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos.
4. () Fico mais forte após enfrentar demissão.
5. () Sou capaz de cumprir as obrigações em minhas atividades.
6. () Eu acredito que tudo dará certo comigo.
7. () Fico mais forte após enfrentar mudanças em minhas atividades.
8. () Eu espero ter energia suficiente para ser bem sucedido em minhas atividades.
9. () Sou capaz de dominar as tecnologias em minhas atividades.
10. () Fico mais forte após enfrentar desafios em minhas atividades.
11. () Eu acredito que dias melhores virão.
12. () Fico mais forte após enfrentar perdas.
13. () Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem em minhas atividades.
14. () Eu posso achar formas para mostrar que faço bem feito minhas atividades.
15. () Fico mais forte após enfrentar dificuldades em minhas atividades.

16. () Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem em minhas atividades.
17. () Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo.
18. () Eu espero ter planos para meu futuro em minhas atividades.
19. () Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos.
20. () Sou capaz de realizar atividades complexas em minhas atividades.
21. () Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver problemas em minhas atividades.
22. () Fico mais forte ao enfrentar intrigas em minha equipe.
23. () Sou capaz de ser criativo em minhas atividades.
24. () Eu acredito que o amanhã será melhor.
25. () Fico mais forte após enfrentar inveja em minha equipe.

Abaixo estão algumas frases referentes ao que você PODE TER SENTIDO ao enfrentar os desafios de sua profissão. INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Na última semana você sentiu:

01. () Tensão muscular, como, por exemplo, aperto de mandíbula ou dor na nuca.
02. () Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente.
03. () Esquecimento de coisas corriqueiras, como esquecer o número de um telefone que usa com frequência ou onde colocou a chave.
04. () Irritabilidade excessiva.
05. () Vontade de sumir de tudo.
06. () Sensação de incompetência, de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo.

07. () Pensar em um só assunto ou repetir o mesmo assunto.
08. () Ansiedade.
09. () Distúrbio do sono, ou dormir demais ou de menos.
10. () Cansaço ao levantar.
11. () Trabalhar com um nível de competência abaixo do seu normal.
12. () Sentir que nada mais vale a pena.

As sentenças apresentadas a seguir dizem respeito a algumas ações que possivelmente você realiza no seu dia-a-dia de trabalho. Por favor, reflita sobre suas atividades e rotinas de trabalho e indique com que frequência você realiza os comportamentos descritos. Utilize a seguinte escala de resposta:

Nunca 1 2 3 4 5 Sempre

	Nunca				Sempre
1. Executo minhas atividades dentro dos prazos previstos.	1	2	3	4	5
2. Executo adequadamente atividades difíceis.	1	2	3	4	5
3. Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da equipe.	1	2	3	4	5
4. A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e dos objetivos da equipe.	1	2	3	4	5
5. Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	1	2	3	4	5
6. Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
7. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela	1	2	3	4	5

equipe.					
8. Contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos da equipe.	1	2	3	4	5
9. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	1	2	3	4	5
10. Planejo ações de acordo com minhas atividades e rotinas da equipe.	1	2	3	4	5
11. Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos da minha equipe.	1	2	3	4	5
12. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	1	2	3	4	5
13. Adapto minha rotina às alterações das metas da equipe.	1	2	3	4	5
14. Soluciono dvidas de meus colegas quando sou solicitado.	1	2	3	4	5
15. Executo adequadamente minhas atividades de rotina.	1	2	3	4	5
16. Utilizo meu conhecimento te3rico/pr3tico para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5
17. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	1	2	3	4	5
18. Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	1	2	3	4	5
19. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados	1	2	3	4	5

de trabalho.					
20. Esforço-me para realizar as atividades que me são destinadas.	1	2	3	4	5

Agora, estão, abaixo, algumas frases referentes a seu grupo ou equipe de trabalho. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

MEU GRUPO PODE.....

01. () ... realizar suas atribuições com qualidade.
02. () ... falhar ao realizar uma atribuições.
03. () ... ser reconhecido como equipe de alto desempenho.
04. () ... resolver qualquer problema que surja.
05. () ... ser muito produtivo em diferentes condições de atividades.
06. () ... realizar tudo que se propõe a fazer.
07. () ... vencer qualquer dificuldade ao realizar uma atribuição.
08. () ... obter sucesso ao realizar uma atribuição.
09. () ... ser considerado uma equipe competente.
10. () ... cumprir suas atribuições com responsabilidade.

DADOS BIOGRÁFICOS:

- 1) Idade: _____ anos.
- 2) Até que série estudou: _____
- 3) A quanto tempo pratica atividades físicas: _____ anos.
- 4) A quanto tempo pertence a esta equipe: _____ anos.