



Quando as mudanças entram em jogo: ansiedades básicas emergentes em equipes profissionais de futebol

Castellani, R. M. Scarcelli, I. R.

Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

Resumo

O objetivo deste estudo é averiguar sob quais condições ocorrem as mudanças de comissões técnicas no futebol e quais justificativas são adotadas pelos dirigentes para efetuar a troca, assim como analisar a relação da mudança de comissão técnica com a produtividade da equipe e, sobretudo, compreender as decorrências psíquicas e comportamentais desses processos de mudança. Partimos de uma revisão bibliográfica, observações e entrevistas com 25 atletas, 12 integrantes de comissão técnica e 6 dirigentes de três clubes profissionais do futebol brasileiro. Dentre os motivos argumentados para que as mudanças ocorram estão a ausência de resultados positivos/vitórias, a pressão, a precipitação dos clubes ao demitir sua comissão técnica sem lhe dar o tempo para que possa obter os resultados esperados, o despreparo e equívoco dos dirigentes, o ambiente ruim como consequência de dificuldades e problemas de relacionamento, e a perda de comando/liderança por parte do treinador. A relação das mudanças de treinadores com a produtividade da equipe se mostrou negativa, visto que possivelmente prejudicará a comunicação entre os membros do grupo e a elaboração do ECRO grupal, cristalizará o desempenho e mobilidade dos papéis e promoverá a estereotipia da tarefa e aprendizagem. Se faz necessário estar atento às ansiedades que emergem neste processo que, se não “trabalhadas”, podem levar um grupo a se burocratizar, cristalizar e estereotipar.

Palavras-chave: futebol, psicologia social, mudança

Abstract

The objective of this study is to inquire under which conditions occur the changes of backroom staff in the soccer and which justifications are adopted by the directors to accomplish the exchange, as well as analysing the relation of the change of commission technique with the productivity of the team and, above all, to understand the psychic and behavioural results of these processes of change. We reviewed the literature and conducted a field study, which included observations and interviews (25 players, 12 members of the backroom staff, and 6 directors) in three Brazilian soccer clubs. Among the reasons argued for the changes are the absence of positive results/victories, the pressure; the precipitation of the clubs when they dismiss their technical committee without giving the time to it so that it can obtain the waited results; disorganization and mistake of the directors; the bad environment as consequence of difficulties and problems of relationship; and the loss of command/leadership command. The relation between the changes of trainers with the team's productivity has shown itself as non-productive, as it can harm the communication between members of the group and the collaboration of the ECRO, it can also cristalize the performance and the flexibility of the roles and promote the stereotype of the task and learning. It is imperative to pay attention to the anxiety reaction that merge in this process, in case of not being addressed, can lead a group to burocratize, cristalize and stereotyping.

Keywords: soccer, social psychology, change.

Introdução

A constante e excessiva troca de comissão técnica, sobretudo dos treinadores, é um tema que frequentemente entra em pauta nos debates e conversas de todos aqueles que compõem o campo do futebol profissional, destacadamente nas mídias televisivas e escritas de conteúdo esportivo. Colunistas, comentaristas, apresentadores e blogueiros dedicam tempo e espaço relativamente grande para tratar e discutir os motivos e consequências das precipitadas e sucessivas mudanças de comissão técnicas no decorrer das competições. Assim sendo, ao avaliarmos a significativa importância deste processo no âmbito do futebol profissional, traçamos como objetivo averiguar sob quais condições ocorrem as mudanças de comissões técnicas no futebol e quais justificativas são adotadas pelos dirigentes para efetuar a troca, assim como analisar a relação da mudança de comissão técnica com o aumento ou diminuição de produtividade da equipe e, sobretudo, compreender as decorrências psíquicas e comportamentais desses processos de mudança.

Método

Seguindo as orientações de uma pesquisa qualitativa, este estudo partiu de uma revisão bibliográfica e um estudo de campo envolvendo observações e entrevistas. Tais procedimentos metodológicos foram orientados por referenciais teóricos da Psicologia Social pichoniana (Pichon-Rivière, 2000; 2005; Bleger 1988).

Este trabalho é um recorte de uma tese de doutorado, cujo objetivo foi compreender como se desenvolvem os processos grupais no futebol profissional. Dessa forma, para a elaboração deste estudo aqui apresentado, selecionamos somente as entrevistas nas quais o tema em questão foi problematizado. As entrevistas, realizadas sob referencial da técnica operativa inspirada por Pichon-Rivière, foram abertas e organizadas a partir de uma questão capaz de representar a tarefa explícita do par aqui considerado grupo. Sua realização se deu individualmente com 25 atletas, 6 dirigentes (diretor, coordenador e superintendente de futebol) e 12 membros da comissão técnica das categorias de base e da equipe profissional que compunham o quadro de funcionários de um dos três clubes do futebol profissional (séries A, B e C do Campeonato Brasileiro) investigados.

Foi construído e apresentado aos participantes um Termo de Consentimento Livre Esclarecido, no qual se ratificou a garantia de conhecimento dos nossos objetivos, o respeito ao anonimato, bem como o acesso às demais

informações referentes à pesquisa. Aos dirigentes foi apresentado um documento contendo nossos objetivos e metodologia, assim como ciência e concordância para realização do estudo, bem como à explicitação/divulgação do nome da instituição em nossas publicações.

Resultados e Discussão

O futebol vive em função de desempenho, resultados e conquistas e a pressão para que elas ocorram é elevada e constante. Sem dúvida, o grande responsável no encadeamento de substituições de comissão técnica, sobretudo do treinador, bem como dos atletas, é a ausência de resultados positivos e performance satisfatória. Ainda assim, pudemos constatar outros fatores tais quais a cultura do futebol brasileiro, que não dá o devido tempo para que as comissões técnicas desenvolvam seus trabalhos; a pressão exercida pela mídia esportiva, empresários dos jogadores, dirigentes, atletas e, principalmente, da torcida; despreparo e equívoco dos dirigentes (apontado por nossos entrevistados como impaciência, inconsequência, irresponsabilidade e covardia); o ambiente ruim como consequência de dificuldades e problemas na relação do treinador com os jogadores; e a perda de comando/liderança por parte do treinador.

O discurso apresentado para justificar a demissão de treinador passa pela necessidade de “criar um fato novo” e, principalmente, fazer com que os atletas se motivem a desempenhar melhor rendimento nos treinos e jogos. Entendemos, assim, que quando se lança mão dessa estratégia, o que se busca é a desorganização, é abalar a realidade que está posta para que os “atletas se mexam”. No entanto, neste estudo defendemos a tese de que o estado emocional que está em jogo neste processo de mudança não é, à priori, a motivação e sim a ansiedade.

De acordo com Scarcelli (2016, p.108), “diante de mudanças, de quebra de enquadres, de desorganização da instituição, as ansiedades básicas frente ao medo da perda e do ataque se manifestam”, gerando, como consequência, uma espécie de “insegurança social” (Pichon-Rivière, 2005, p.57). Ou seja, como parte da vida de qualquer grupo, as situações de perdas e os consequentes sentimentos de insegurança e incerteza provenientes de uma circunstância de mudança, produzirão a experimentação das ansiedades básicas que, por sua vez, relacionam-se ao processo de aprendizagem.

Portanto, o jogador que vem ocupando a posição de titular e papel de importância no clube, não passa a treinar mais e melhor, por pouco tempo que seja, porque está mais motivado e sim porque tem medo de perder este status. Da mesma forma, o atleta que está entre os reservas ou nem mesmo vem sendo relacionado para os jogos, ainda que visualize a possibilidade de mudar seu papel para um de maior importância com a chegada de um novo treinador, o medo de perder suas defesas diante de algo novo e desconhecido, lhe trará insegurança, hesitação, vulnerabilidade para lidar com essa situação.

Alguns entrevistados, embora tenham considerado a relação da ausência de vitórias e da pressão da torcida com a demissão dos treinadores, criticaram e responsabilizaram os próprios dirigentes pela conduta equivocada em relação aos procedimentos adotados em

situações de mudanças de comissão técnica. A relação das mudanças com a produtividade da equipe não se trata de uma simples associação de causa e efeito, pois há inúmeros outros fatores que podem exercer interferência. Ao defendermos uma provável queda de produtividade no grupo em situações de mudança, estamos nos referindo a processos próprios de grupos, que envolvem a comunicação, aprendizagem e elaboração do Esquema Conceitual Referencial e Operativo (ECRO) grupal.

Conclusões

O fato do resultado obtido, por vezes num curto espaço de tempo, ser o principal, ocasionalmente o único, motivo de demissão do treinador e sua comissão técnica, carece de maior atenção e preocupação, pois ainda que tenhamos clareza da importância das vitórias e conquistas no âmbito do futebol profissional, entendemos que elas não podem balizar exclusivamente toda e qualquer troca.

A relação das mudanças de treinadores com a produtividade da equipe, ainda que não possa ser estabelecida em condições de causa e efeito, se mostrou, no entendimento de grande parte dos nossos entrevistados, negativa visto que possivelmente prejudicará a comunicação entre os membros do grupo, bem como a elaboração do ECRO grupal, cristalizará o desempenho e mobilidade dos papéis e promoverá a estereotipia da tarefa e aprendizagem. Se faz necessário, portanto, estar atento às ansiedades que emergem neste processo que, se não “trabalhadas”, podem levar um grupo a se burocratizar, situação na qual os meios se tornam fins, fazendo sobressair as características de cristalização e estereotipia.

Referências

- Bleger, J. (1968). *Psicanálise do Enquadramento Psicanalítico*. In: BLEGER, J. *Simbiose e Ambiguidade*. Rio de Janeiro, RJ: Francisco Alves.
- Pichon-Rivière. (2005). *O processo grupal*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- _____. (2000). *Teoria do vínculo*. (6a. ed). São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Quiroga, A. P. (1989). Revisão histórica: A trajetória dos autores e das suas obras. In: IPRSP, Instituto Pichon-Rivière. *O processo educativo segundo Paulo Freire & Pichon-Rivière*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Scarcelli, I. R. (2016). *Psicologia social e políticas públicas: Pontes e interfaces no campo da saúde*. Tese (Livre docência) - Instituto de psicologia da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, SP.

Nota dos autores

Rafael Moreno Castellani é doutor pela Universidade de São Paulo e Ianni Regia Scarcelli docente desta mesma instituição junto ao Instituto de Psicologia

Contato

Rafael Moreno Castellani

E-mail: rafael.moreno@usp.br

Agradecimentos

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)