

Tiago Manuel Teixeira da Costa

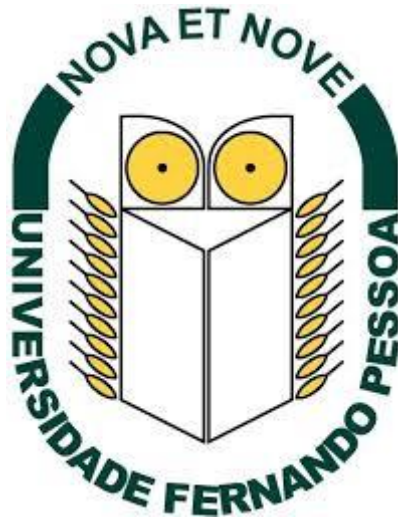


Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de
Formação na modalidade de Futebol com idades entre os 15 e os
19 anos

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2023

Tiago Manuel Teixeira da Costa (33719@ufp.edu.pt)

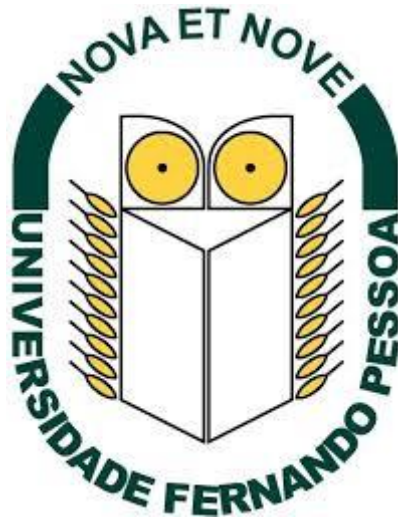


Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de
Formação na modalidade de Futebol com idades entre os 15 e os
19 anos

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2023

Tiago Manuel Teixeira da Costa (33719@ufp.edu.pt)



Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de
Formação na modalidade de Futebol com idades entre os 15 e os
19 anos

A handwritten signature in blue ink that reads "Tiago Costa". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da
Universidade Fernando Pessoa, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde,
sob a orientação da Professora Doutora Ana Costa.

Resumo

O estudo da Inteligência Emocional e da Gestão de Conflitos tem vindo a tornar-se cada vez mais relevante na formação de atletas, sendo que a Inteligência emocional tem vindo a ser definida pela habilidade que um sujeito tem de compreender, expressar, gerir e perceber emoções. Sendo que estes jovens atletas experienciam diversas emoções em campo no decorrer do jogo, assim como todos os agentes desportivos intervenientes no mesmo, torna-se importante compreender as competências destes para lidar com as emoções dos próprios, dos seus pares, mas também de outros agentes desportivos. Desta forma este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de avaliar a Inteligência Emocional e a forma como esta se relaciona com a gestão de conflitos por parte dos atletas de formação, na modalidade futebol dos 15 aos 19 anos, em contexto competitivo. Na investigação participaram 56 sujeitos com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos ($M = 17,09$; $Dp = 1,269$). A recolha de dados foi efetuada através do preenchimento de três questionários: Questionário Sociodemográfico, Questionário de Competências Emocionais (ESQC) adaptado para a população portuguesa por Faria e Lima Santos (2005) e Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos. Os resultados sugerem que quanto maiores as habilitações literárias maiores as capacidades de gestão de conflitos dos jovens, sendo que quanto mais jovens maiores serão as competências emocionais dos participantes. Para além disso os valores registados a nível de competências emocionais são semelhantes aqueles que foram obtidos noutros estudos com idades semelhantes registando-se diferenças entre o grupo, assim como ao nível das habilitações literárias. Por sua vez no que diz respeito aos valores relacionados com as competências emocionais registaram-se valores mais reduzidos nos participantes mais velhos, podendo isso dever-se a um maior autoconceito. Também foi possível registar

correlação entre a Capacidade de Lidar com a Emoção, a Percepção Emocional e a Expressão Emocional com a Anuência, a Dominância e o Compromisso.

Palavras-chave: Inteligência Emocional; Atletas de Formação de Futebol; Gestão de Conflitos; Psicologia do Desporto

Abstract

The study of Emotional Intelligence and Conflict Management has become increasingly relevant in the training of athletes, and Emotional Intelligence has been defined by the ability that a subject has to understand, express, understand and perceive emotions. Since these young athletes experience different emotions on the field during the game, as well as all the sports agents involved in it, it becomes important to understand their skills to deal with the emotions of themselves, their peers, but also other agents. sports. In this way, this work was developed with the objective of evaluating Emotional Intelligence and the way in which it relates to conflict management on the part of training athletes, in the football modality from 15 to 19 years old, in a competitive context. The investigation involved 56 subjects aged between 15 and 19 years ($M = 17.09$; $SD = 1.269$). Data collection was carried out by completing three attempts: Sociodemographic Questionnaire, Emotional Competence Questionnaire (ESQC) adapted for the Portuguese population by Faria and Lima Santos (2005) and Brief Questionnaire on Constructive Conflict Management. The results suggest that the higher the educational qualifications, the greater the conflict management capabilities of young people, and the younger the greater the emotional skills of the participants. In addition, the values registered in terms of emotional competences are similar to those obtained in other studies with similar ages, registering differences between the group, as well as in terms of educational qualifications. In turn, with regard to values related to emotional competences, lower values were recorded in older participants, allowing this to be due to a greater self-concept. It was also possible to record the ability to Deal with Emotion, Emotional Perception and Emotional Expression with Consent, Dominance and Commitment.

Key-words: Emotional intelligence; Training Athletes in Football; Conflict management; Sports Psychology

Agradecimentos

Tal como disse alguém disse em tempos, “Aproveita os pequenos desvios ao máximo, pois é neles que vais encontrar algo mais importante do que aquilo que queres”.

Assim como em todas as viagens, ao fim de cinco anos, chego assim ao fim desta etapa do meu percurso académico, percurso esse que jamais esquecerei assim como todos aqueles que de alguma forma partilharam momentos neste trajeto.

Sendo impossível referir todos estes, passo a agradecer aqueles que me marcaram de forma particular e que contribuíram para a conclusão deste trabalho.

À Universidade Fernando Pessoa, assim como a todos os docentes, funcionários e colegas.

À Tuna Académica da Universidade Fernando Pessoa, onde fiz amizades para a vida e cresci enquanto pessoa, tendo-me ensinado muito mais do que seria possível imaginar, e a qual tive o orgulho de presidir.

À Associação Académica da Fernando Pessoa, pela experiência que me deu ao longo destes dois últimos anos enquanto Presidente da Mesa de Assembleia.

Ao Professor Salvato Trigo, pela abertura ao diálogo, disponibilidade e sinceridade em todos os momentos.

À minha orientadora, Professora Doutora Ana Costa, por ter aceite embarcar nesta aventura comigo e me ter ensinado tanto ao longo deste projeto. Sem ela este momento não seria igual.

À minha família, em especial ao meu irmão que sempre acreditou em mim e me apoiou e aos meus pais que fizeram de tudo para me proporcionar o melhor e que me possibilitaram a seguir os meus sonhos.

Um agradecimento especial aos meus amigos Miguel Saraiva, Rita Alexandra, Pedro Ramalho e Vítor Reppen, que foram incansáveis e estiveram sempre disponíveis para me ajudar em todo este processo.

Agradeço também a Professora Doutora Teresa Silva Dias e a toda a equipa ODEC – Observatório Desporto, Educação e Comunidades, pela confiança que depositaram em mim e me terem integrado tão bem no mesmo.

A todos aqueles que aceitaram participar deste estudo o meu sincero obrigado, pela disponibilidade, pois sem eles este estudo não seria possível.

A todos aqueles que tenho o prazer de chamar amigos, muito obrigado.

Índice

Introdução Geral	1
Capítulo I – Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos	6
Introdução	7
1. Inteligência Emocional no Desporto	8
2. Gestão Construtiva de Conflitos.....	12
2.1. Estilos de Gestão de Conflitos.....	16
2.1.1. A aproximação dicotômica de Deutsch	17
2.1.2. A abordagem dos três estilos de Putnam e Wilson.....	17
2.1.3. As abordagens bidimensionais	18
2.1.4. A abordagem bidimensional de Rahim e Bonoma	18
2.1.5. A abordagem de Rubin, Pruitt e Kim	20
2.1.6. A abordagem de Thomas.....	21
3. Inteligência Emocional como preditor de boa Gestão de Conflitos em Atletas de Formação	29
Síntese.....	38
Capítulo II – Estudo Empírico.....	39
Introdução	40
4. Objetivos.....	40
5. Método.....	41
5.1. Participantes	41
5.2. Materiais	42
5.2.1. Questionário sociodemográfico.....	42

5.2.2. Questionário Breve da Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos	42
5.2.3. Questionário de Competência Emocional	43
5.3. Procedimentos	44
6. Análise de Resultados.....	48
7. Discussão dos Resultados.....	59
Síntese.....	63
8. Considerações Finais	64
Referências	67
Anexos.....	81

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Fatores da Inteligência Emocional	2
Tabela 2- Princípios essenciais da gestão de conflitos	4
Tabela 3 - Elementos fundamentais na análise de um conflito	24
Tabela 4- Tipos de negociação	25
Tabela 5- Fases de conciliação	26
Tabela 6 – Efeitos inconvenientes à arbitragem.....	28
Tabela 7 - Os cinco componentes e respectivas habilidades relacionadas à inteligência emocional	30
Tabela 8 - Tabulação cruzada idade * habilitações	41
Tabela 9 - Valores do <i>alpha</i> de Cronbach do Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos	49
Tabela 10 - Análise Fatorial em componentes principais.....	50
Tabela 11 - Avaliar a percepção de competência Emocional em atletas praticantes de futebol.....	51
Tabela 12 - Avaliar a percepção de gestão de conflitos em atletas praticantes de futebol.....	52
Tabela 13 - Diferenças entre atletas quanto à Inteligência Emocional considerando a idade	53
Tabela 14 – Diferenças entre atletas quanto à Gestão de Conflitos considerando a idade	54
Tabela 15 - Diferenças entre atletas quanto à Inteligência Emocional considerando as habilitações literárias	55
Tabela 16 - Diferenças entre atletas no que diz respeito à Gestão de Conflitos tendo em conta as habilitações literárias	57
Tabela 17 – Correlações entre o Questionário de Competências Emocionais e o Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos.....	58

Índice de Figuras

Figura 1 - Quadrante de Inteligência Emocional de Daniel Goleman.....	11
Figura 2 - Fases de evolução de um conflito	16
Figura 3 - Modelo Bidimensional dos Cinco Estilos de Gestão de Conflito.....	19
Figura 4 - Modelo de interesses duais ou duplos.....	22
Figura 5 - Estilos de gestão de conflitos.....	23

Introdução Geral

O presente estudo tem como tema principal a inteligência emocional e a gestão de conflitos em atletas de formação praticantes da modalidade futebol, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos. Assim ao longo deste estudo procuraremos responder à questão de partida: Será que a Inteligência Emocional e a Gestão de Conflitos são relacionáveis entre si no contexto desportivo, em níveis de formação? Se sim, de que forma?

Começamos assim por definir as variáveis em presença.

Inteligência emocional tem vindo a ser definida pela habilidade que um sujeito tem de compreender, expressar, gerir e perceber emoções (Leite et al, 2019) e pode ser definida como a habilidade de monitorar os sentimentos e emoções do próprio e do outro, conseguindo diferenciar entre estes e utilizando essa informação de forma a orientar o pensamento e ação (Salovey & Mayer, 1990). Desta forma a Inteligência Emocional desempenha um papel importante no que diz respeito às ciências do desporto.

Goleman (1995) apresenta então uma perspetiva mais ampla que aquela apresentada anteriormente por Salovey e Mayer (1990), passando a incluir a capacidade de se automotivar, de perseverar apesar das frustrações, de controlo de impulsos, de adiar gratificações, de regular os seus próprios estados de ânimo, de evitar que a angústia interfira com o seu eu racional, de sentir empatia.

Mayer e Salovey (2007) ao procurarem focalizar a inteligência emocional como um conjunto de capacidades ou habilidades mentais, passam a defini-la em termos de quatro grupos de habilidades relacionadas:

1. A perceção e identificação emocional
2. A facilitação emocional

3. Compreender a emoção
4. Regulação emocional

No estudo da Inteligência Emocional é necessário levar em conta determinados fatores dada a sua especificidade, são estes, a Emoção, o Sentimento, a Expressão Facial, o Humor, a Consciência Emocional e a Literacia Emocional. (Ninivaggi, 2019).

Na Tabela 1 estão registados os fatores de inteligência emocional (Ninivaggi, 2019).

Tabela 1

Fatores da Inteligência Emocional

Fatores	Habilidade
Autoconsciência	Estar ciente e compreender as emoções do próprio
Autorregulação	Almejar por objetivos pessoais e atualizar os mesmos consoante o potencial pessoal
Habilidades Sociais	Capacidade de estabelecer relações mutuamente satisfatórias e boa relação com os outros
Empatia	Estar ciente e compreender as emoções do outro
Motivação	Engloba o otimismo (ser positivo e olhar para o lado mais positivo da vida) e a felicidade (sentir-se contente consigo mesmo, com os outros e com a vida em geral)

Nota: (Ninivaggi, 2019)

Segundo Ninivaggi, a inteligência emocional consiste em quatro habilidades inter-relacionadas:

1. identificar as próprias emoções;
2. compreender as emoções dos outros;
3. controlar as próprias emoções;
4. modificar as emoções dos outros.

Essas habilidades são sustentadas por três processos cognitivos: atenção, memória e raciocínio (Ninivaggi, 2019). Ele também enfatiza a importância das interações sociais e culturais no desenvolvimento da inteligência emocional, argumentando que a interação social e cultural é crucial para o desenvolvimento de habilidades de reconhecimento e regulação de emoções. Além disso, sugere que a inteligência emocional é influenciada por fatores biológicos, tais como genética e neurobiologia, e fatores ambientais, como educação, cultura e meio social (Ninivaggi, 2019).

De acordo com o modelo proposto por Ninivaggi, a inteligência emocional é uma abordagem mais integrada, onde todas as habilidades são fundamentais e as ações emocionais são influenciadas por processos cognitivos, bem como por fatores biológicos e ambientais (Ninivaggi, 2019).

Com o considerável aumento de indivíduos que mantém uma prática desportiva desde muito jovens, com ligações a clubes e com o intuito de se profissionalizarem nesta prática (Nunes, 2018). Torna-se assim relevante procurar compreender de que forma as competências associadas à inteligência emocional podem influenciar a performance destes indivíduos.

Uma outra variável que consideramos é a Gestão de Conflitos. Assim, o conflito pode ser definido como uma propriedade das interações humanas (Giddens, 1995). É um

processo transversal que também está presente em todos os níveis da vida humana, tanto em escala macro quanto micro, incluindo níveis pessoais, interpessoais e familiares (Gonçalves, 2003). Na tabela 2 podemos constatar aqueles que são os princípios essenciais da gestão de conflitos segundo Rahim (2002):

Tabela 2

Princípios essenciais da gestão de conflitos

Aprendizagem e eficácia organizacionais	É esperado que a aprendizagem organizacional conduza a uma maior eficácia em longo prazo, devendo as estratégias de gestão do conflito devem realçar o pensamento crítico e inovador, de forma a aprender o processo de diagnóstico e intervenção nos problemas apropriados
Necessidades das partes	As estratégias devem ser delineadas para a satisfação das necessidades e expectativas das partes de forma a encontrar o equilíbrio entre estas.
Ética	É essencial na definição do problema pelas partes, que estas sejam capazes de definir as consequências deste a nível ético.

Nota: (Rahim, 2002)

Assim, o estudo é composto por dois capítulos: um primeiro que diz respeito ao enquadramento teórico, e um segundo, dedicado à contribuição empírica.

Quanto ao Capítulo 1, fazemos o enquadramento acerca dos conceitos de Inteligência Emocional e de Gestão de Conflitos, concluindo com a apresentação de estudos que evidenciam a relação entre estes.

Quanto ao Capítulo 2, procedemos à apresentação dos objetivos geral e específicos, assim como o método, no qual se incluem os participantes, materiais, procedimento, seguida da apresentação de resultados e consequente discussão.

Finalizamos com as considerações finais em que apontamos os principais resultados, forma de os aplicar na prática, limitações do estudo e pistas para futuras investigações.

Capítulo I – Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos

Introdução

Ao longo deste capítulo vamos abordar questões relacionadas com a Inteligência Emocional, a Gestão de Conflitos, e de que forma a Inteligência Emocional pode ser um bom preditor de Boa Capacidade de Gestão de Conflitos, sendo por isso essencial definir Inteligência Emocional, assim como Conflito.

Em 2019, Leite, definiu que a inteligência emocional tem vindo a ser definida pela habilidade que um sujeito tem de compreender, expressar, gerir e perceber emoções.

Segundo Salovey e Mayer (1990) a inteligência emocional pode ser definida como a habilidade de monitorar os sentimentos e emoções do próprio e do outro, conseguindo diferenciar entre estes e utilizando essa informação de forma a orientar o pensamento e ação, sendo então possível dizer que a Inteligência Emocional desempenha um papel importante no que diz respeito às ciências do desporto.

As inter-relações entre inteligência emocional, estilos de gestão de conflitos e resultados organizacionais ou individuais são complexas, mostrando o efeito mediador dos estilos de gestão de conflitos ou o efeito moderador da inteligência emocional (Zhang et al., 2015).

Alguns estudos mostraram que a inteligência emocional está significativamente associada a estilos de gestão de conflitos, com o estilo integrador atuando como mediador na relação entre inteligência emocional e desempenho (Zhang et al., 2015). Outros estudos demonstraram que a inteligência emocional tem um papel significativo como moderador nos estilos de gestão de conflitos (Flores et al., 2018; Lee & Wong, 2019; Moeller & Kwantes, 2015).

1. Inteligência Emocional no Desporto

A Inteligência Emocional, também designada como Competência Emocional, é a habilidade de perceber e reconhecer emoções, gerar emoções para apoiar o pensamento, compreender emoções e pensamento baseado nelas, e regulamentar reflexivamente as emoções para promover o desenvolvimento emocional e intelectual (Mayer & Salovey, 1997). É um dos conceitos mais atuais e interessantes na área da Psicologia, pois combina emoção e inteligência, aceitando que as emoções podem tornar o pensamento mais inteligente e que é possível pensar de maneira inteligente sobre as emoções (Mayer & Salovey, 1997).

A Inteligência/Competência Emocional está presente em vários contextos do desenvolvimento humano, como família, escola e trabalho, contribuindo para a melhoria das habilidades sociais e para o comportamento mais adaptativo e eficaz. O desenvolvimento da inteligência e da inteligência emocional, considerados recursos humanos valiosos, depende da incorporação de normas e valores sociais que estabelecem critérios de sucesso e fracasso, bem como da distribuição de reforços e punições. Isso não pode ser concebido independentemente dos critérios de valorização e objetivos da cultura em geral e da escola e do trabalho em particular (Faria, 2002): na verdade, indivíduos de diferentes culturas passaram por práticas de socialização distintas que os levaram a aceitar diferentes crenças, valores, expectativas e normas, e é esperado que valorizem atributos socialmente relevantes, como a inteligência e a inteligência emocional, de maneiras diferentes (Salili, 1994).

Podemos afirmar que as capacidades cognitivas, juntamente com competências emocionais e sociais adequadas, promovem e melhoram as relações interpessoais, o sucesso na vida e o bem-estar geral de cada indivíduo. Um dos maiores desafios na área da inteligência emocional é criar um instrumento que possa avaliar o construto de forma

multidimensional, incluindo a percepção, o reconhecimento, a compreensão, a análise e a expressão de emoções, a fim de organizar modelos e programas de intervenção nesse campo.

Inteligência emocional tem vindo a ser definida pela habilidade que um sujeito tem de compreender, expressar, gerir e perceber emoções. Por norma a inteligência emocional tende a ser avaliada através do autorrelato (Leite et al, 2019). No estudo da Inteligência Emocional é necessário levar em conta determinados fatores dada a sua especificidade, são estes a Emoção, o Sentimento, a Expressão Facial, o Humor, a Consciência Emocional e a Literacia Emocional (Ninivaggi, 2020) que passamos a definir.

A emoção diz respeito a uma microexpressão, tipicamente não consciente, por sua vez o sentimento corresponde a quando a sensação que despoleta a emoção alcança o cérebro, onde lhe é atribuído um significado e significância (Ninivaggi, 2020). Quando esta emoção é consciente apresenta-se sobre a forma de expressões faciais (Ninivaggi, 2020). O humor define-se por sentimentos semelhantes e constantes, que se mantém de forma persistente (Ninivaggi, 2020). A consciência emocional diz respeito à habilidade consciente de sentir, perceber, identificar, nomear estados e experiências emocionais quer quando estas são vivenciadas sozinho ou com outros (Ninivaggi, 2020). Quando a consciência emocional se torna refinada, aquilo que era visto como uma emoção passa a ser visto como vários sentimentos complexos, sendo definido como literacia emocional) (Ninivaggi, 2020).

O modelo de inteligência emocional apresentado por Ninivaggi propõe 4 fases de forma a que esta possa ser examinada analiticamente, sendo estas:

- i) sensação de emoção;

- ii) percepção de emoção;
- iii) compreensão de emoção;
- iv) utilização de desempenho da emoção, resultado e comportamento (Ninivaggi, 2020).

Estas 4 fases permitem a correlação às neurociências da seguinte forma:

- i) as sensações estão associadas ao sistema límbico;
- ii) a percepção está associada às áreas multissensoriais do cérebro, como a área de Broca;
- iii) a compreensão está associada às regiões dorsolateral, ventrolateral, dorsomedial e ventromedial do córtex pré-frontal e à região orbitofrontal do córtex;
- iv) o comportamento associado ao desempenho está associado à região dorso-lateral do córtex pré-frontal (Ninivaggi, 2020).

Goleman (2001) defende que possuímos duas mentes: a racional e a emocional.

É possível verificar uma ligação entre a emoção e a cognição, sendo que a emoção não pode ser entendida apenas tendo em consideração o que ocorre no interior da pessoa ou no cérebro, mas através do conjunto de transações com acontecimentos do meio, significativos para o bem-estar do sujeito. Estes acontecimentos são avaliados, segundo Goleman (2001), através de uma apreciação cognitiva, de forma deliberada, racional e consciente (Costa, 2009). Na figura 1 podemos ver explanados os quadrantes de inteligência emocional segundo Goleman.

Figura 1

Quadrante de Inteligência Emocional de Daniel Goleman.

		Consciencialização/Reconhecimento	
		Autoconsciência	Consciência Social
		<ul style="list-style-type: none"> • Autoconsciência emocional • Precisão da autoavaliação • Autoconfiança 	<ul style="list-style-type: none"> • Empatia • Consciência organizacional
Próprio	Autorregulação	Gestão relacional	Outros
	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrolo emocional • Transparência • Adaptabilidade • Iniciativa • Otimismo • Realização 	<ul style="list-style-type: none"> • Influência • Liderança inspiradora • Promotor do desenvolvimento dos outros • Catalisador de mudança • Gestor de conflitos • Trabalho em equipa & colaboração 	
		Regulação/Controlo	

(Adaptado de Goleman, D. (1998) e Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002).)

O enquadramento relativo à inteligência emocional e às respetivas competências tem evoluído ao longo do tempo, no sentido de uma simplificação, como o atestam os

vários estudos recentemente efetuados sobre o cérebro e as emoções, que esclarecem, em muito, a base neurológica das competências (Silva, 2010).

No decorrer dos últimos anos, é notório o interesse e a procura de uma definição de Inteligência Emocional. Importa ressaltar que cada conceito emerge da abordagem teórica que a sustenta, cujas origens remontam à psicologia social e à inteligência pessoal (Costa, 2009).

Apesar da literatura sugerir que os mais jovens e com menores habilitações literárias se percecionam a si mesmos como tendo maiores capacidades de lidar com a emoção e maior capacidade de perceber a emoção dos outros, é colocada a possibilidade de este facto se dever a uma tendência da população mais jovem tendencialmente procurar ser mais otimista na sua autoavaliação, sendo que sujeitos com idades mais avançadas e maiores habilitações literárias tendencialmente com o avançar do tempo se tornam mais realistas nas suas autoavaliações e autocaracterização do que sujeitos mais jovens (Faria & Lima Santos, 2005). No estudo de Stocker e Faria (2012) verificaram-se médias no que diz respeito às subescalas da Perceção Emocional $M=63,2$; Expressão Emocional $M=64,7$ e da Capacidade de Lidar Com a Emoção $M=65,6$.

2. Gestão Construtiva de Conflitos

Tal como referido por Jaca e Riquelme (1993), a semelhança e diferença entre indivíduos e entre grupos estão presentes como processos psicossociais com importância acrescida no que diz respeito às relações humanas.

Sendo que o conflito tem sido objeto de estudo de diversas ciências sociais e humanas a articulação entre a complementaridade das abordagens psicológica e sociológica sobre este procuram caracterizar, situar e analisar o conflito social (Cunha, 2008; Serrano, 1996) sem negligenciar que é na vida comum que se encontra a essência

básica do conflito (Jaca & Díaz, 2005), podendo desta forma este ser definido como uma propriedade de interação (Giddens, 1995).

O conflito é um processo transversal que é também responsável pela mudança em todos os níveis da vida humana, quer em termos macrossociais quer em termos micro, isto é, a nível pessoal, interpessoal e familiar (Gonçalves, 2003).

No entanto, ao procurar entender o conflito no que diz respeito a uma epistemologia plural e diversificada, num conhecimento interdisciplinar aliando os contributos da Psicologia e da Sociologia é necessário ter em conta a multiplicidade e complexidade da realidade conflitual, sendo possível constatar que os conflitos num espectro mais abrangente, nomeadamente nos níveis intrapessoal, interpessoal, intragrupal, intergrupar, nacional, internacional, laboral, político, cultural, ético, religioso, entre outros (Cunha, 2008).

É também usual distinguir-se entre conflito e problema, com o intuito de se promover a assertividade e também de evitar a possível escalada irracional por parte dos envolvidos (Cunha & Leitão, 2012).

Todos os conflitos são originados por um ou mais problemas, no entanto nem todos os problemas irão originar obrigatoriamente conflitos. De forma racional a resolução de problemas (com menor complexidade e maior facilidade de resolução que conflitos) poderá conduzir a uma redução de conflitos (Cunha & Leitão, 2012).

Rahim (2001, 2002) definiu que os conflitos podem ser divididos em duas dimensões, na dimensão de tarefa (tratando-se de um conflito de interesses ou de um conflito substantivo) e na divisão dos assuntos emocionais ou interpessoais (conflito afetivo).

Os conflitos têm por base enviesamentos cognitivos ou distorções percetivas (Cunha & Leitão, 2012). Um conflito pode ser descrito como uma situação de divergência

em relação a algo que é significativo para os envolvidos; existe um confronto entre as partes, um interesse em ser “vencedor” e não na solução do conflito; hostilidade declarada entre as partes; e trata-se de uma situação de opção entre dois ou mais comportamentos, mutuamente exclusivos (Almeida, 1992).

Já quanto a um problema, este é uma situação difícil de resolver, baseada nas diferentes percepções, opiniões ou soluções para um assunto; neste as partes trabalham em conjunto, isto é, existem pessoas interessadas em solucionar o mesmo; existe uma atitude de aproximação entre as partes; trata-se de uma situação que exige uma resposta que no momento não é possível ser dada; o critério para a validação da solução passa pela concordância entre os envolvidos na análise do mesmo (Almeida, 1992).

Na Gestão Construtiva de Conflitos é importante ter em consideração algumas competências, que foram delineadas por Deutsch (1990; 1994), sendo estas nomeadamente:

- Conhecimento relativo ao tipo de conflito em que está envolvido o sujeito;
- Consciência da importância de se respeitar a si mesmo e aos seus interesses pessoais, assim como respeitar a outra parte e os seus interesses;
- Distinguir de forma clara entre “interesses” e “posições”;
- Explorar os interesses pessoais e os da outra parte, de forma a identificar interesses comuns e compatíveis partilhados por ambas as partes;
- Capacidade de definir os interesses divergentes entre as partes como um problema mútuo que deve ser resolvido de forma cooperativa;
- Capacidade de manter os canais comunicacionais “abertos”, uma escuta ativa e falar de forma clara e compreensível para ambas as partes;
- Manter a atenção no que diz respeito a possíveis distorções perceptivas de pensamentos, enviesamentos, juízos erróneos e pensamentos estereotipados;

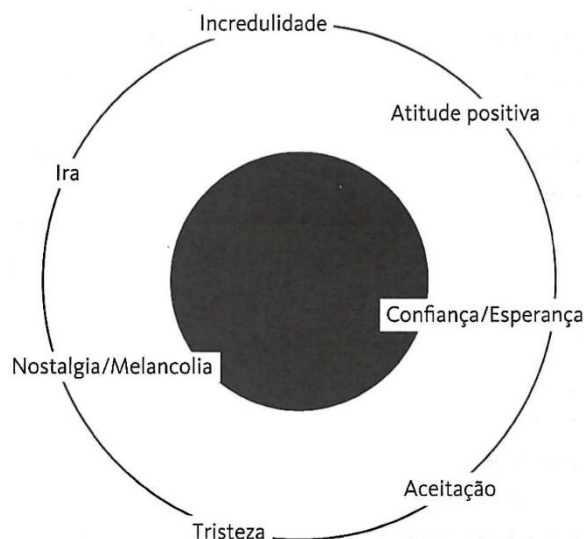
- Ser capaz de desenvolver competências para lidar com conflitos difíceis;
- Ter um bom autoconhecimento, nomeadamente, ser conhecedor de si mesmo e da forma como responde aos diferentes tipos de situações e conflitos (Deutsch, 1990, 1994).

No entanto existem também alguns obstáculos à gestão de conflitos, sendo os mais comuns, independentemente do contexto em que ocorre um conflito interpessoal os seguintes, tal como descrito por Cunha e Leitão (2012):

- Incapacidade de distinguir entre conflito e problema;
- Subestimação e sobrestimação da sua capacidade de resolução de problemas;
- Perceções interpessoais erróneas;
- Encerramento dos canais comunicacionais;
- Disputa partindo de posições rígidas;
- Discussão sobre factos passados;
- Tendência para culpar o outro interveniente do conflito;
- Tendência a rotular a outra parte, mais comumente como se tratando apenas de um adversário;
- Não aceitação das necessidades e interesses da outra parte;
- Incapacidade de negociar até que a outra parte reconheça o erro;
- Ausência de recursos ou utilização errada dos mesmos (Cunha & Leitão, 2012).

Figura 2

Fases de evolução de um conflito



[Fonte: Traduzido e adaptado de González-Capital (2001)]

A teoria da aprendizagem social inclui o processo de imitação de comportamentos aprendidos a partir de modelos, mas também se baseia na teoria do processamento da informação. O entendimento de que certos processos cognitivos influenciam o comportamento aberto levou à noção de que a percepção de suas habilidades (autoeficácia) afeta o comportamento e a eficiência na resolução de problemas, como refere Bandurra (1976).

2.1. Estilos de Gestão de Conflitos

Apesar da falta de regras claras e orientações sobre como lidar com conflitos que envolvem divergências, Rahim (2002) destaca a necessidade de se encontrar maneiras eficazes de gerir esses conflitos. Ele sugere que a falta de regras definidas pode ser um desafio, mas também pode ser vista como uma oportunidade para encontrar soluções

criativas e inovadoras. Existem várias abordagens para a resolução de conflitos, algumas delas enfatizam mecanismos de integração e diferenciação, enquanto outras se concentram na resolução dos conflitos. De acordo com Rahim (2002), as organizações podem se beneficiar mais com a alteração da intensidade dos conflitos do que com sua resolução. Alguns estilos de resolução de conflitos são mais estruturais e voltados para a realidade organizacional, enquanto outros são mais comportamentais e concentrados na resolução de situações divergentes entre as partes envolvidas (Cunha & Leitão, 2011).

2.1.1. A aproximação dicotômica de Deutsch

A teoria de Deutsch (1973) propõe uma abordagem dicotômica para lidar com o conflito, distinguindo entre cooperação e competição. A cooperação enfatiza a construção positiva da relação de interdependência entre as partes envolvidas, enquanto a competição enfatiza a negatividade da relação de interdependência. Esta teoria parte de uma premissa geral que define a influência e a interdependência das metas sobre a dinâmica da interação e os resultados da mesma (Jaca & Díaz, 2009). A abordagem dicotômica de Deutsch é apontada por alguns autores como insuficiente pois não traduz a diversidade de comportamentos apresentados pelos indivíduos (Cunha & Leitão, 2011).

2.1.2. A abordagem dos três estilos de Putnam e Wilson

O modelo proposto por Putnam e Wilson apresenta três estilos de resolução de conflitos: evitação, orientação para a solução e controlo. O primeiro estilo envolve evitar o confronto ou ceder perante a outra parte, o segundo envolve buscar um compromisso satisfatório para ambas as partes e o terceiro envolve buscar um acordo satisfatório apenas para si próprio. A limitação deste modelo é que não diferencia claramente entre evitação

e orientação para a solução, sendo esta uma das críticas feitas pelos autores (Cunha & Leitão, 2011).

2.1.3. As abordagens bidimensionais

No que diz respeito às abordagens bidimensionais são consideradas duas dimensões fundamentais: a preocupação com os próprios interesses e a preocupação com os interesses da outra parte envolvida no conflito. A combinação dessas duas dimensões permite identificar cinco estilos de negociação diferentes, cada um com suas próprias vantagens e desvantagens. Esta abordagem é amplamente aceita por vários autores, tanto a nível individual quanto grupal, e tem aplicações tanto em situações de conflito quanto em negociações. Tem como referência os trabalhos de Blake e Mouton (1964) e a teoria de cooperação e competição de Deutch (1973), centrando-se no interesse, como fator determinante da interação das partes. As abordagens de Thomas e Rahim são semelhantes (Cunha & Leitão, 2011).

2.1.4. A abordagem bidimensional de Rahim e Bonoma

Neste modelo, são consideradas duas dimensões básicas: a preocupação com os próprios interesses (elevada ou baixa) e a preocupação em satisfazer as necessidades dos outros (elevada ou baixa). A combinação dessas duas dimensões resulta em cinco estilos específicos de lidar com o conflito (Rahim, 1992).

Figura 3

Modelo Bidimensional dos Cinco Estilos de Gestão de Conflito



(Rahim & Bonoma, 1979) [Fonte: Adaptado de Munduate, Ganaza e Alcaide (1993)]

Evitamento - caracteriza-se por uma baixa preocupação com os próprios interesses e com os interesses dos outros. A pessoa tenta evitar o conflito, adiando o assunto até um momento mais adequado ou retirando-se do cenário ameaçador (Rahim, 2002).

Acomodação - é caracterizada por uma baixa preocupação com os próprios interesses e uma elevada preocupação com os interesses dos outros. A pessoa tenta minimizar as diferenças e concentra esforços na resolução do problema, enfocando os pontos comuns entre as partes, com o objetivo de satisfazer a outra parte. Existe um elemento de generosidade, bondade e obediência em relação à outra parte, com o objetivo de alcançar uma coexistência pacífica e o reconhecimento de interesses comuns (Rahim, 2002).

Integração - é caracterizada por uma elevada preocupação com os interesses dos outros e com os próprios interesses. É muito útil em situações de problemas complexos e envolve assertividade e colaboração entre as partes, com troca de informação. O objetivo

deste estilo é a resolução de problemas, sendo considerado o mais eficaz na resolução de conflitos. É um estilo ganhar-ganhar, no qual os assuntos são discutidos e resolvidos para o benefício de ambas as partes. A colaboração é alcançada através da confrontação dos assuntos e da vontade das partes em reconhecer o que está errado e o que merece atenção. É utilizado quando os interesses de ambas as partes são importantes e os pontos de vista podem ser combinados numa solução mais abrangente e consenso no compromisso (Rahim, 2002).

Dominação - é caracterizada por uma elevada preocupação consigo próprio e uma baixa preocupação com os outros. É associado a um comportamento autoritário, onde a preocupação principal é impor os próprios interesses, muitas vezes ignorando as necessidades da outra parte. Pode ser utilizado em situações onde é necessário tomar decisões rápidas ou impopulares, mas este estilo pode levar a conflitos futuros, pois não leva em consideração os interesses da outra parte e pode ser visto como uma estratégia de ganhar/perder (Rahim, 2002).

Compromisso - é caracterizado por uma preocupação moderada tanto consigo próprio quanto com os outros. É uma abordagem de compromisso, em que ambas as partes cedem algo para alcançar um acordo temporário. Embora possa ser eficaz em resolver o conflito imediato, pode não resolver completamente as questões subjacentes e criar pressupostos para futuros conflitos (Rahim, 2002). As Dimensões Cognitivo-afetivas espelham as intenções das partes em alcançar, desenvolver e distribuir os resultados obtidos (Cunha & Leitão, 2011).

2.1.5. A abordagem de Rubin, Pruitt e Kim

Esta abordagem estabelece dois eixos: o interesse pelos resultados próprios e o interesse pelos resultados da outra parte. A resolução de problemas depende da

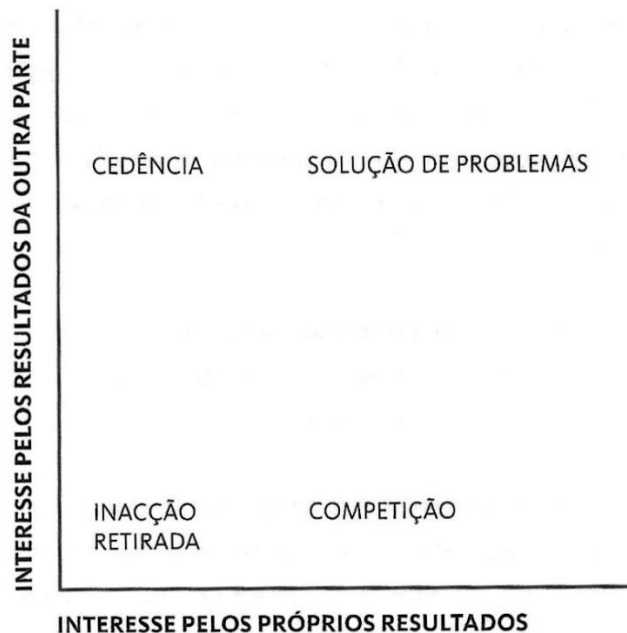
combinação destas duas dimensões e do nível de interesse (baixo ou elevado). Desta forma, são identificadas três situações: rivalidade, competição ou dominação, quando há interesse elevado pelos resultados próprios e baixo interesse pelos resultados da outra parte; concessão, cedência ou cooperação, quando há interesse elevado pelos resultados da outra parte e baixo interesse pelos resultados próprios; e inação, quando há baixo interesse pelos resultados tanto da parte própria como da outra parte (Cunha & Leitão, 2011).

2.1.6. A abordagem de Thomas

Na análise de Thomas, são consideradas duas dimensões: assertividade (a intenção de satisfazer os próprios interesses) e cooperação (a intenção de satisfazer os interesses do outro). Ao combinar essas dimensões, é possível identificar vários estilos de resolução de conflitos: competição (assertividade e não cooperação), evitamento (não assertividade e não cooperação), colaboração (assertividade e cooperação), submissão (cooperação e não assertividade) e compromisso (assertividade e cooperação moderadas). Como em outras abordagens, esta também tem vantagens e desvantagens. É uma abordagem mais avançada em comparação com as tipologias unidimensionais e a dos três estilos. No entanto, os críticos argumentam que é difícil prever o interesse intrapessoal, já que ele não pode ser percebido, medido ou descrito de forma precisa pelos outros (Cunha & Leitão, 2011).

Figura 4

Modelo de interesses duais ou duplos (Pruitt, 1983)



Nota: Cunha & Leitão, 2012

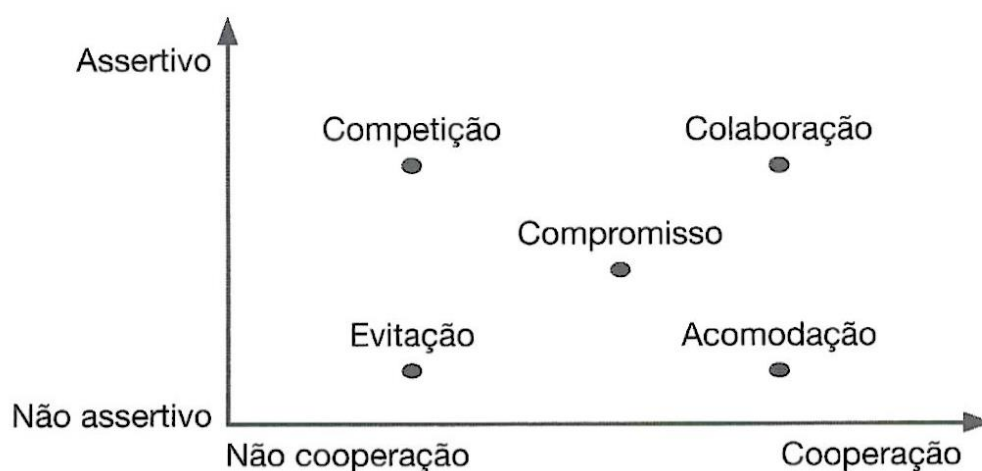
De acordo com Thomas (1976), existem cinco estilos de gestão que são descritos em relação às duas dimensões de assertividade (interesse próprio) e cooperatividade (interesse pelos outros). Essas dimensões têm graduações extremas, assertivo *versus* não assertivo e cooperador *versus* não cooperador. Sendo este modelo enquadrado na abordagem bidimensional, baseado na teoria dos interesses duais.

Esta teoria contempla os interesses enquanto elemento primordial da intenção estratégica das partes, com interesses compreendidos como o grau de motivação de um sujeito para alcançar os seus objetivos e os dos outros, dependendo das variáveis pessoais e situacionais (Cunha & Leitão, 2016).

Tal como se verifica na imagem abaixo, tendo em consideração as duas dimensões propostas, desenvolvendo um modelo de cinco intenções ou de estilos de gestão de conflitos, nomeadamente, colaboração, competição, evitação, compromisso e acomodação.

Figura 5

Estilos de gestão de conflitos (adaptado de Thomas, 1976, 1992)



Nota: Cunha & Leitão, 2012

A estrutura e a dinâmica de um conflito dependem de três elementos, sendo estes, as pessoas, o processo e os problemas (Binaburo & Muñoz, 2007; Sánchez, 2013), sendo também igualmente importante distinguir entre posições, interesses e necessidade das partes (Torrego, 2000).

Na Tabela 3 estão descritos os elementos fundamentais na análise de um conflito:

Tabela 3*Elementos fundamentais na análise de um conflito*

Pessoas	Identificação dos indivíduos e grupos direta e indiretamente envolvidos no conflito, incluindo suas motivações, necessidades e interesses, de cada ator envolvido, quer diretamente quer indiretamente. Compreendendo quer as pessoas envolvidas quer as suas componentes psicológicas (sentimentos, emoções, percepções pessoais).
Processo	Análise acontecimentos relacionados ao conflito, incluindo a duração e ordem de sucessão do mesmo, as táticas utilizadas para resolvê-lo e o estágio atual do conflito (latente, polarizado, aberto, manifesto, encoberto ou em processo de resolução), entre outros aspetos.
Problema	Definição do(s) assunto(s) que originaram o conflito.
Posição	Refere-se à posição inicial de cada uma das partes no estágio inicial do conflito, incluindo o que cada um considera como uma solução satisfatória para o conflito. Para além disso constitui a resposta à questão “Que querem as partes?”. Este interesse dificulta a compreensão do problema central.
Interesses e Necessidades	Os benefícios que as partes procuram obter através do conflito geralmente estão relacionados com as suas necessidades e interesses subjacentes. Esses interesses e necessidades são frequentemente a base da resposta dada por ambas as partes às questões “Porquê?”, “Para quê?” ou “Como te sentirias satisfeito?”, no que diz respeito à construção de alternativas.

*Nota: (Cunha & Monteiro, 2018)***Negociação**

Tendo em conta que a visão tradicional de conflito se baseia no regulamento e na imposição, a visão atual baseia-se no diálogo e na negociação (Cunha & Monteiro, 2018).

A negociação representa um procedimento essencial para a convivência, uma vez que é através desta que é possível alcançar o consenso naquilo que é a solução mais eficaz contra a violência (Cunha & Monteiro, 2018). Nas situações em que o entendimento

revolve entre valores e interesses em que existe um consenso entre as partes, torna-se mais fácil alcançar uma solução (Cunha & Monteiro, 2018).

A negociação trata-se de um processo de comunicação onde se procura uma base comum de interesses entre todas as partes de um conflito (podendo estas ser duas ou mais), com o intuito de mover as pessoas de uma posição divergente para o diálogo que lhes permite estabelecer um acordo (Muszkat, 2005).

Desta forma, representa uma alternativa positiva ao confronto, onde existe uma imposição de interesses de uma das partes, e à evitação, onde uma das partes abdica dos seus próprios interesses, uma vez que assenta na procura de acordos satisfatórios para todos os envolvidos através do diálogo construtivo (Cunha & Monteiro, 2018).

É possível ainda classificar a negociação em dois tipos: competitivo e colaborativo, que passamos a distinguir na Tabela 4:

Tabela 4

Tipos de negociação

<p>Negociação do Tipo Competitivo</p>	<p>É caracterizada por ambas as partes dirigirem a sua atenção para o conflito de interesses, sendo que procuram alcançar objetivos em desdém dos da outra parte. Nesta os interesses encontram-se correlacionados negativamente, sendo que a negociação ocorre com a intenção de uma parte ganhar e a outra perder (Brandoni, 2017; Monteiro, 2010).</p>
<p>Negociação do Tipo Colaborativo</p>	<p>Caracteriza-se por um processo através da qual ambas as partes procuram opções que sejam favoráveis a todos, originando ganhos mútuos. Coexiste com elementos positivos na relação, sendo que ambas as partes podem ganhar caso adotem uma boa decisão para o problema. Esta exige a ambas as partes um comportamento exploratório daquelas que são as possibilidades de resolução, sendo necessárias criatividade e inovação (Bercovitch, 1984).</p>

Nota: (Cunha & Monteiro, 2018)

Conciliação

Quando a negociação se revela insuficiente para a resolução de conflito entre as partes é possível recorrer à conciliação. Esta existe como uma fase num processo, sendo adequada para gestão de conflitos objetivos (Cunha & Monteiro, 2018).

À semelhança da negociação, esta é uma forma direta de procurar a resolução de um conflito (Muskat, 2005), em que a vontade das partes é preservada, podendo ainda constituir uma parte do processo de mediação.

Uma vez que a conciliação se trata de uma estratégia colaborativa (Girard & Koch, 1997), é importante que as partes considerem os pontos de vista do outro e que através da partilha de ideias definam um plano em que as necessidades e sentimentos de ambas as partes é incluído (Cunha & Monteiro, 2018).

Porro (1999) apresentou um modelo de seis fases para o processo de conciliação que podemos observar na Tabela 5:

Tabela 5

Fases de conciliação

Fase 1 “Ajudar a acalmar as partes”	Tem como finalidade controlar o excesso de emoções negativas que estão associadas ao conflito.
Fase 2 “Falarem e escutarem-se um ao outro”	O conciliador, que tem o papel de facilitador de diálogo, deve proporcionar as condições para que cada parte possa falar abertamente sobre o conflito e ser escutada pela outra. Esta troca de informações permite que o problema seja reenquadrado e que haja um esclarecimento dos pontos de vista de ambas as partes.
Fase 3 “Determinar o que necessita de cada uma das partes”	Tem como principal objetivo descobrir as posições adotadas por cada uma das partes relativamente ao problema e quais as necessidades subjacentes. O conciliar deve manter-se imparcial, sem emitir juízos de valor nem apreciações.

Fase 4 “Propor soluções alternativas”	Cada um dos intervenientes deve sugerir alternativas à resolução do problema. Quanto maior o número de propostas, maior a probabilidade de encontrar uma satisfatória para ambas as partes. O conciliador deve apontar todas as ideias, nunca tecendo comentários, críticas ou avaliações, de forma a não interromper o fluxo de ideias.
Fase 5 “Escolher a ideia mais aceite pelos intervenientes”	Com o auxílio do conciliador, é feita a análise de todas as propostas e os intervenientes elegem aquela que consideram mais vantajosa para ambas as partes.
Fase 6 “Criar um plano e colocá-lo em prática”	É elaborado um plano de ação de forma a colocar em prática a solução escolhida. O conciliador tem de ajudar as partes a delimitarem todos os passos necessários para a execução do plano, sendo que faz uso de perguntas abertas como por exemplo: “Para que o plano funcione, o que é preciso fazer antes?”; “Onde?”, “Como?” “Quando”; “Se isso não resultar, como vão fazer?”.

Nota: Porro (1999)

Mediação

Por sua vez, quando existe um comprometimento negativo ou um baixo nível de comprometimento positivo entre os intervenientes, a mediação aparece como um recurso útil, uma vez que a solução para diversos conflitos passa pela sensibilização de uma das partes em relação aos interesses da outra, assim como auxilia no desenvolvimento de uma maior consciencialização dos interesses próprios (Cunha & Monteiro, 2018).

A mediação enquanto um procedimento distinto dos modos convencionais da simples resolução de conflitos, sendo que esta assenta na negociação cooperativa, na solução que satisfaz as necessidades de ambas as partes e no cariz voluntário de participação de ambas partes (Cunha & Monteiro, 2017).

Arbitragem

Como uma alternativa aos procedimentos propostos, Girard e Koch (1997) descreveram a arbitragem como uma participação, que pode ser requerida pelos intervenientes do conflito ou até mesmo voluntária, de uma terceira pessoa que assume uma posição neutra relativamente ao conflito presente.

Na arbitragem a solução é determinada pela pessoa que assume a posição de árbitro, constituindo assim um procedimento distinto daquele que é assumido na mediação, uma vez que o mediador não apresenta ou sugere uma solução. Deste modo, a arbitragem tem como benefício a possibilidade de proporcionar uma resolução clara para os conflitos, reduzindo os riscos de manutenção dos mesmos (Cunha & Monteiro, 2018).

Neste processo estão presentes alguns critérios fundamentais, nomeadamente, respeitar a dignidade das partes, defender o restabelecimento das relações, propor uma solução justa para o problema e obter a reparação do dano causado pelo conflito (Cunha & Monteiro, 2018).

No entanto, este procedimento possui alguns inconvenientes que devem ser ponderados aquando da sua utilização (Cunha & Monteiro, 2018).

Kochan (1980) salienta os que estão presentes na Tabela 6:

Tabela 6

Efeitos inconvenientes à arbitragem

Efeito de Congelação	Ocorre quando as partes antecipam que no caso de fracasso de resolução do conflito será assunto de arbitragem, pode provocar falta de empenho num acordo negocial
Efeito Narcótico	Ocorre quando se antecipa a arbitragem, levando à apatia, perda de iniciativa e conseqüentemente à dependência das partes.
Efeito de Favoritismo	Quando a pessoa que desempenha o papel de árbitro tem propensão para favorecer uma das partes em prejuízo da outra, colocando em causa a imparcialidade.

Nota: Kochan (1980)

É importante também referir que Stemme (1981) reforça a violência que estava associada à prática de futebol, que tem vindo a diminuir ao longo dos anos, através de um maior controlo das federações e da criação de um quadro de regras. Stemme descreve o futebol como “uma atividade dinâmica, no qual os conflitos entre indivíduos ou grupos eram expressos através da violência e através da intenção de contundir outros, em uma disciplinada válvula para a agressão e tensão grupais” (Stemme, 1981, p. 108).

3. Inteligência Emocional como um bom preditor de Gestão de Conflitos

A emoção é uma parte fundamental de qualquer experiência competitiva (Jekauc, 2018) e pode afetar a percepção, cognição, neurofisiologia, motivação, comportamento, expressão motora, sentimento do sujeito e decisões de um atleta. Isso pode influenciar positivamente ou negativamente o desempenho desportivo (Vaughan, Laborde & McConville, 2019). Situações causadoras de *stress* e emocionantes na competição, juntamente com a dificuldade de controlar as emoções e a raiva, podem levar a erros desportivos e punições. Por isso, é importante que os atletas usem técnicas eficazes de regulação para alcançar o sucesso desportivo e minimizar erros e lesões (Ivarsson & Johnson, 2010). Uma das habilidades mais importantes para ajudar os atletas a terem uma atitude benéfica em situações stressantes é a inteligência emocional, ou seja, a capacidade de reconhecer e nomear as próprias emoções e as de outras pessoas de maneira apropriada (Mayer, Salovey & Caruso, 2004).

Os cinco componentes da inteligência emocional (autoconsciência, autorregulação, habilidades sociais, empatia e motivação) (Bar-On, 2006).

Assim, segundo Bar-On (2006) podemos conceptualizar da forma expressa na Tabela 7, estes componentes da inteligência emocional quando relacionados com as habilidades que provém destes:

Tabela 7

<i>Os cinco componentes e respectivas habilidades relacionadas à inteligência emocional</i>	
Componentes	Habilidade
Autoconsciência	Estar ciente e compreender as emoções do próprio
Autorregulação	Almejar por objetivos pessoais e atualizar os mesmos consoante o potencial pessoal
Habilidades Sociais	Capacidade de estabelecer relações mutuamente satisfatórias e boa relação com os outros
Empatia	Estar ciente e compreender as emoções do outro
Motivação	Engloba o otimismo (ser positivo e olhar para o lado mais positivo da vida) e a felicidade (sentir-se contente consigo mesmo, com os outros e com a vida em geral)

Nota: Bar-On (2006)

Estes cinco componentes ajudam as pessoas a usar de forma apropriada as informações emocionais e a orientá-las sobre como pensar, como se devem comportar e a gerir as suas emoções de forma a adaptarem-se a diferentes ambientes ou a atingirem seus objetivos (Kopp & Jekauc, 2018). Há a hipótese de que a alta inteligência emocional pode prevenir o comportamento desportivo não convencional nas competições. No entanto, existem poucos estudos que apoiam o papel da inteligência emocional na prevenção de lesões desportivas e na minimização de comportamentos não convencionais entre atletas profissionais (Kopp & Jekauc, 2018). É importante levar em consideração futuras pesquisas de inteligência emocional e usar medidas claras, objetivas e

comparáveis de desempenho desportivo entre diferentes desportos e níveis de desempenho desportivo (Kopp & Jekauc, 2018).

Conflitos podem ter um impacto no estado emocional das pessoas envolvidas, seja positivo ou negativo (Watson et al., 1999). As emoções são importantes em situações de conflito e podem levar a frustração, raiva, stress ou depressão entre os funcionários (Jehn, 1997).

A habilidade de resolver ou gerir conflitos é uma parte importante da inteligência emocional. Salovey e Mayer (1990) foram os primeiros a introduzir o conceito de inteligência emocional, que é dividido em quatro dimensões:

1. avaliação da própria emoção,
2. avaliação e reconhecimento da emoção dos outros,
3. regulação da própria emoção
4. uso da emoção para melhorar o desempenho (Salovey et al., 1995).

A avaliação da própria emoção envolve a capacidade de perceber e monitorar de forma precisa as próprias emoções profundas e expressá-las de maneira natural. A avaliação da emoção dos outros é a capacidade de perceber e compreender com precisão as emoções internas e externas dos outros. Goleman (1995) conceituou a inteligência emocional em quatro categorias: autoconsciência, autorregulação, consciência social e gestão das relações. Ele argumenta que pessoas com maior inteligência emocional podem selecionar estratégias eficazes de resolução de conflitos para gerir condições causadoras de stress.

Quando se trata da relação entre inteligência emocional e estilos de gestão de conflitos, a alta inteligência emocional tem sido associada ao uso dos estilos integrador, comprometedor e complacente, enquanto a baixa inteligência emocional está associada ao uso dos estilos dominador e evitativo (Al-Hamdan et al., 2019; Basogul & Özgür,

2016; Chan et al., 2014; Hopkins & Yonker, 2015; Morrison, 2008). De acordo com Jordan e Troth (2004), "pessoas capazes de lidar com suas próprias emoções podem estar mais propensas a ouvir pontos de vista alternativos e buscar soluções superiores sem se sentirem ameaçadas pela possibilidade de estarem erradas. Isso exige autocontrole emocional". (p. 211).

Como a inteligência emocional fornece uma ampla gama de habilidades para regular as emoções e processar informações emocionais com precisão, os trabalhadores emocionalmente inteligentes podem escolher as estratégias mais adequadas para lidar com a frustração e responder eficientemente às demandas emocionais (Troth et al., 2018). Trabalhadores emocionalmente inteligentes evitam emoções disfuncionais e usam-nas de forma adaptativa para diminuir os sentimentos de frustração que, de outra forma, poderiam levar ao esgotamento (Carmeli, 2003).

A relação entre inteligência emocional e *stress*, ou inteligência emocional e *burnout*, também está bem estabelecida (Augusto et al., 2008; Karimi et al., 2014, 2015; Newton et al., 2016; Slaski & Cartwright, 2003). Vários estudos mostraram que pontuações mais altas de inteligência emocional estão associadas a menor esgotamento e maior satisfação no trabalho em equipas médicas e de enfermagem (Görgens-Ekermans & Marca, 2012; Karimi et al., 2014; Szczygiel & Mikolajczak, 2018; Weng et al., 2011), entre funcionários que trabalham em serviços para pessoas com deficiência intelectual (Shead et al., 2016) e entre funcionários de serviços médicos (Lee & Jay, 2016).

As inter-relações entre inteligência emocional, estilos de gestão de conflitos e resultados organizacionais ou individuais são complexas, mostrando o efeito mediador dos estilos de gestão de conflitos ou o efeito moderador da inteligência emocional (Zhang et al., 2015).

Alguns estudos mostraram que a inteligência emocional está significativamente associada a estilos de gestão de conflitos, com o estilo integrador atuando como mediador na relação entre inteligência emocional e desempenho (Zhang et al., 2015). Outros estudos demonstraram que a inteligência emocional tem um papel significativo como moderador nos estilos de gestão de conflitos (Flores et al., 2018; Lee & Wong, 2019; Moeller & Kwantes, 2015).

A inteligência emocional é a habilidade de reconhecer e gerir as próprias emoções, bem como compreender e lidar com as emoções dos outros (Mayer & Salovey, 1993; Salovey & Mayer, 1990). Ela pode ter um impacto significativo no comportamento no ambiente de trabalho e nas relações interpessoais (Jordan & Troth, 2002). Pessoas com alta inteligência emocional tendem a utilizar habilidades cooperativas e integradoras para gerir conflitos, o que pode ter um impacto positivo em seu desempenho e inovação.

Apesar de vários estudos indicarem que a inteligência emocional tem um efeito positivo nas atitudes e comportamentos individuais, o desempenho no trabalho e entre equipa (Jordan & Troth, 2002; Shih & Susanto, 2010; Wong & Law, 2002), no entanto pouco se sabe sobre que mecanismos estão envolvidos na relação entre a inteligência emocional e o desempenho laboral, à excepção de Suliman e Al-Shaikh (2007), que referem que sujeitos com níveis mais altos de inteligência emocional tendem a relatar níveis mais baixos de conflito e níveis mais altos de prontidão para criar e inovar. Assim a pesquisa procurou testar empiricamente a relação entre inteligência emocional e desempenho de inovação individual e os efeitos mediadores de diferentes habilidades de gestão de conflitos (Zhang, Chen & Sun, 2015).

Num estudo onde foi explorado se diferentes subgrupos de atletas, representando trajetórias emocionais diferentes, poderiam ser identificados através da análise de crescimento de classe latente das emoções desportivas agradáveis e desagradáveis (raiva,

ansiedade, desânimo, excitação, felicidade). Um objetivo secundário foi verificar se os atletas pertencentes a trajetórias emocionais diferentes relataram pontuações diferentes de inteligência emocional-traço no momento inicial.

A presença constante das emoções na vida humana tem incentivado cientistas de diferentes áreas a investigar a influência da inteligência emocional no desempenho e no bem-estar emocional (Martinent & Nicolas, 2017). Situações estressantes, especialmente competições desportivas, são de particular interesse para o estudo das experiências emocionais (Lazarus, 2000). A investigação tem mostrado, consistentemente (Lazarus, 2000) que a experiência desportiva é caracterizada por várias emoções agradáveis e desagradáveis durante a competição (Hanin, 2007; Jones, Lane, Bray, Uphill & Catlin, 2005; Lazarus, 2000; Martinent, Campo & Ferrand, 2012).

As emoções são importantes em competições desportivas, pois tanto as emoções agradáveis quanto as desagradáveis podem ter efeitos positivos ou negativos no desempenho (Hanin, 2007; Martinent & Ferrand, 2015a; Robazza, Pellizzari, Bertollo & Hanin, 2008).

Usando a teoria cognitivo-motivacional-relacional da emoção (CMRT) de Lazarus (2000), a emoção é definida como uma reação psicofisiológica organizada (experiência subjetiva, expressão facial, mudanças fisiológicas) às relações contínuas com o ambiente, refletindo a interação entre uma pessoa e seu ambiente. Segundo a teoria cognitivo-motivacional-relacional da emoção, é o significado individual de uma situação que pode desencadear uma emoção, baseado em coisas que são importantes para os atletas em relação a seus objetivos, valores e crenças (Lazarus, 2000; Martinent & Ferrand, 2015b).

Espera-se que as emoções sejam constantemente modificadas através da avaliação cognitiva em competições desportivas, que podem desencadear diferentes tipos de

emoções (Lazarus, 2000; Martinent & Ferrand, 2009). Os atletas podem sentir emoções diferentes durante uma temporada competitiva, dependendo de coisas que são importantes e significativas para eles no ambiente competitivo (Gaudreau, Amiot & Vallerand, 2009; Lazarus, 2000; Martinent, Gareau, Lienhart, Nicaise & Guillet-Descas, 2018). Esta variabilidade intrapessoal de intensidade emocional durante uma temporada de competição desportiva representa uma trajetória emocional (Martinent et al., 2018).

Investigadores em psicologia do desporto costumam focar-se na intensidade de emoções desagradáveis, especialmente a ansiedade (Cerin, Szabo, Hunt & Williams, 2000). Atletas experimentam emoções em competições desportivas com diferentes intensidades (Hanin, 2007; Martinent et al, 2012), com maior prevalência de duas emoções agradáveis (felicidade e empolgação) e três emoções desagradáveis (raiva, ansiedade e desânimo) (Jones et al., 2005). Cada emoção fornece informações específicas (Lazarus, 2000). De acordo com a teoria de ampliar e construir (Fredrickson, 2001), as emoções agradáveis são muito importantes porque ampliam o escopo de atenção e o repertório de pensamentos e ações. Foi demonstrado que emoções agradáveis provocam mudanças coordenadas nos pensamentos, ações e respostas fisiológicas das pessoas, com consequências duradouras (Fredrickson & Branigan, 2005; Martinent & Nicolas, 2017).

As emoções desagradáveis também são importantes, pois elas podem fornecer informações aos atletas sobre o que poderia ser problemático na situação para atingir os objetivos da inteligência emocional (Lazarus, 2000). Portanto, um exame completo da emoção em ambientes desportivos deve considerar tanto as emoções agradáveis quanto as desagradáveis.

Na literatura de Psicologia do Desporto, a inteligência emocional-traço tem sido positivamente associada às emoções agradáveis dos atletas e ao desempenho desportivo e negativamente associada às emoções desagradáveis em muitos desportos (Laborde,

Dosseville & Allen, 2016). Por exemplo, um baixo traço de inteligência emocional foi associado a altos níveis de raiva e confusão durante uma competição de resistência, enquanto um alto traço de inteligência emocional foi associado a baixos níveis de raiva, confusão, depressão, fadiga e tensão e altos níveis de calma e felicidade (Lane & Wilson, 2011). No entanto, Lane e Wilson (2011) usaram uma pontuação global de inteligência emocional-traço, enquanto estudos anteriores destacaram a importância de considerar as dimensões específicas da inteligência emocional-traço (Lane, Thelwell, Lowther, & Devonport, 2009; Nicolas, Martinent, Millet, Bagnoux & Gaudino, 2019).

A avaliação das próprias emoções foi associada a baixos valores de raiva e a regulação das próprias emoções e dos outros foi ligada a altos valores de excitação e felicidade. Além disso, a utilização da emoção foi relacionada com altos valores de felicidade e baixos valores de confusão e tensão (Lane et al., 2009; Nicolas et al., 2019). Estes resultados sugerem que as dimensões específicas da inteligência emocional podem ser úteis para compreender a inteligência emocional ou a sua relação com as trajetórias emocionais.

As experiências emocionais são inerentes às competições desportivas porque podem afetar a realização dos atletas (Hanin, 2007; Lazarus, 2000). Os atletas podem avaliar as competições de maneira diferente e, assim, experimentar mudanças nas suas emoções ao longo do tempo (Lazarus, 2000). Portanto, neste estudo, foi explorado se diferentes subgrupos de atletas têm trajetórias emocionais distintas em relação às emoções agradáveis e desagradáveis durante as competições desportivas (como ansiedade, raiva, desânimo, excitação e felicidade) usando uma abordagem de análise de crescimento de classe latente (um método centrado na pessoa e longitudinal).

Este estudo de Lazarus (2000) teve como objetivo investigar se diferentes subgrupos de atletas têm trajetórias emocionais distintas durante a temporada competitiva

e se esses atletas têm pontuações diferentes nas dimensões específicas de inteligência emocional-traço no início da temporada. Para isso, examinou-se se atletas de trajetórias emocionais diferentes relatam pontuações significativamente diferentes nas dimensões específicas de inteligência emocional-traço.

As emoções discretas agradáveis e desagradáveis (raiva, ansiedade, desânimo, excitação, felicidade) foram investigadas numa amostra de atletas competitivos durante três competições desportivas (no início, meio e fim da temporada desportiva). A análise de crescimento de classe latente mostrou que os atletas têm trajetórias emocionais distintas para cada uma das cinco emoções discretas. Em particular, foram identificadas cinco trajetórias para raiva, ansiedade e felicidade, e seis trajetórias para desânimo e excitação. Esses resultados são consistentes com a teoria cognitivo-motivacional-relacional da emoção (Lazarus, 2000), que sugere que os atletas podem ter avaliações diferentes da competição desportiva, o que leva ao surgimento de trajetórias emocionais distintas durante a temporada competitiva (Cece et al., 2019b; Lazarus, 2000; Martinent & Ferrand, 2009).

Os resultados da análise de crescimento de classe latente também mostraram a importância de explorar várias emoções discretas, pois cada uma delas pode ter trajetórias distintas. Os resultados deste estudo destacaram também que cada emoção específica pode fornecer informações únicas sobre a adaptação de uma pessoa. Portanto, é importante considerar múltiplas emoções ao examinar as trajetórias emocionais de uma pessoa (Lazarus, 2000).

Lopes et al. (2003) num estudo com estudantes nos Estados Unidos da América, foi constatada uma correlação positiva entre a competência de gestão das emoções e as interações sociais positivas Lopes et al. (2004) numa investigação com estudantes

universitários dos Estados Unidos, o que significa que quanto maior a habilidade em gerir as emoções, melhores são as relações com amigos.

Serrat (2009) conclui que os indivíduos com elevados níveis de inteligência emocional se revelaram mais capazes de gerir conflitos de forma eficaz.

Jordan e Troth (2002) definiram que a inteligência emocional tem um papel importante na gestão de conflitos, sendo que a construção de soluções e alternativas ao conflito requer compromisso, que está relacionado com a capacidade de reconhecer e regular as emoções (Schlaerth et al., 2013).

Costa e Matos (2007) no seu estudo defenderam que alunos com competências emocionais fortes tendem a usar estratégias de gestão de conflitos mais eficazes. No entanto, em situações de conflito, os alunos precisam de recursos emocionais que nem sempre possuem, o que pode levar a dificuldades na gestão de suas emoções. Isso pode resultar em estratégias ineficazes, como maximização ou minimização das emoções, ou até mesmo em desorganização emocional e comportamental (Costa & Matos, 2007).

Síntese

Ao longo deste capítulo abordamos diversas definições de inteligência emocional e procuramos abordar diferentes estratégias de gestão de conflitos que são relevantes para o presente estudo. Para além disso abordamos fundamentação teórica que prevê uma relação entre inteligência emocional e gestão de conflitos.

Capítulo II – Estudo Empírico

Capítulo II – Estudo Empírico

Introdução

Neste capítulo iremos descrever o estudo empírico. Neste estudo utilizamos uma metodologia quantitativa uma vez que a finalidade principal era avaliar as componentes relacionadas com a inteligência emocional e a gestão de conflitos e compreender a relação entre estas.

Assim sendo, vamos definir os objetivos que orientam o estudo segue-se a abordagem ao método. Considerando os participantes, o material utilizado na recolha de dados e o procedimento.

Para concluir apresentamos os resultados e a discussão destes.

4. Objetivos

Objetivo geral

Com o presente estudo pretende-se avaliar a Inteligência Emocional e a forma como esta se relaciona com a gestão de conflitos por parte dos atletas de formação, na modalidade futebol dos 15 aos 19 anos, em contexto competitivo.

Objetivos específicos

1. Avaliar a Inteligência Emocional em atletas praticantes de futebol;
2. Avaliar a Gestão de Conflitos em atletas praticantes de futebol;
3. Verificar se existem diferenças no que diz respeito à Inteligência Emocional considerando a idade dos atletas;

4. Verificar se existem diferenças quanto à Gestão de Conflitos considerando a idade dos atletas;
5. Verificar se existem diferenças quanto à Inteligência Emocional considerando as habilitações literárias dos atletas;
6. Verificar se existem diferenças no que diz respeito à Gestão de Conflitos considerando as habilitações literárias dos atletas;
7. Verificar se existe relação entre a Inteligência Emocional e a Gestão de Conflitos.

5. Método

5.1. Participantes

Os participantes são 56 atletas em formação na modalidade de futebol, em atividade desportiva e competitiva, do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos de idade ($M = 17,09$; $Dp = 1,269$).

A competir desde competições regionais a competições nacionais.

Dentro destes 56 participantes 15 têm como habilitações literárias o Ensino Básico e 41 têm como habilitações Ensino Secundário, o que pode ser constatado na Tabela 8:

Tabela 8

Caraterização dos participantes considerando a idade e as habilitações literárias

Habilitações	Idade		Total N(%)
	15 a 17 N(%)	18 a 19 N(%)	
Ensino Básico	10 (32,3%)	5 (20%)	15 (26,8%)
Ensino Secundário	21 (67,7%)	20 (80%)	41 (73,2%)
Total	31 (100%)	25 (100%)	56 (100%)

5.2. Materiais

Para a consecução dos objetivos deste estudo foram aplicados três instrumentos, o questionário sociodemográfico (Anexo 1), o Questionário Breve de Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos (Anexo 2) construído pelo investigador e pela Orientadora, e também o Questionário de Competência Emocional (ESCQ) de Vladimir Taksic (2000) adaptado para a população portuguesa por Faria e Lima Santos (2001), estando devidamente autorizada a sua utilização (Anexo 3).

5.2.1. Questionário sociodemográfico

Relativamente ao questionário sociodemográfico utilizado nesta investigação, este permite a recolha de dados sobre variáveis sociodemográficas e de informação relativa à formação académica dos participantes.

É constituído por cinco questões de resposta rápida e objetiva, que permitem conhecer aspetos como a idade, sexo, estado civil, habilitações literárias e por fim se praticam ou praticaram desporto a nível competitivo.

5.2.2. Questionário Breve da Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos

O Questionário Breve de Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos, foi desenvolvido para o presente estudo, constituído por um total de 17 itens, respondidos numa escala de Likert de 6 pontos, entre “Nunca” e “Sempre”, separados por 2 subescalas, Boa Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos e Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos Deficitária. Para além destes 17 itens incluí ainda 4 questões exploratórias aos quais os participantes devem responder abertamente.

Este questionário é constituído por 3 dimensões: Anuência (7 itens), Compromisso (3 itens) e Dominação (7 itens).

As qualidades psicométricas deste material serão apresentadas no ponto Resultados

5.2.3. Questionário de Competência Emocional

O Questionário de Competência Emocional (ESCQ) elaborado por Taksic´(2000) e adaptado à população portuguesa por Faria e Lima Santos (2001) baseia-se no modelo teórico de Mayer e Salovey (1997) e inclui 45 itens, avaliados numa escala Likert de 6 pontos, entre "Nunca" e "Sempre", divididos em três dimensões: Perceção Emocional (15 itens), Expressão Emocional (14 itens) e Capacidade para Lidar com a Emoção (16 itens).

Este estudo de adaptação do Questionário de Competência Emocional (versão portuguesa do ESCQ) evidencia:

(1) consistência interna satisfatória, pois os resultados mostram bons valores de alfa, superiores a 0,80 e semelhantes à versão original, exceto para a subescala de Capacidade para Lidar com a Emoção (0,67);

(2) análises fatoriais cujos três fatores explicam cerca de 30% da variância total dos resultados e apresentam uma mistura de itens das três dimensões, embora o instrumento seja capaz de identificar as dimensões mais e menos importantes para os estudantes, dependendo do contexto de ensino em que estão (secundário vs. superior), bem como as associações que esses estudantes fazem dos vários aspetos relacionados com a competência emocional;

(3) índices de validade interna, na sua maioria, superiores a 0,40, indicando uma boa correlação entre os itens e as três dimensões da competência emocional;

(4) boa sensibilidade e um poder discriminativo satisfatório;

(5) correlações positivas e significativas entre as três dimensões do instrumento, tal como no contexto croata;

(6) necessidade de melhorar e refinar a subescala de Capacidade para Lidar com a Emoção, que apresentou os piores indicadores. Em resumo, o instrumento revela ter boas qualidades psicométricas, o que permitirá a sua continuidade na utilização em pesquisas no contexto português e até mesmo em outros contextos além do académico, como o sócio laboral. De fato, mais importante do que o quanto temos de inteligência é o que fazemos com ela, ou seja, as nossas capacidades cognitivas estão integradas num quadro mais holístico, incluindo a percepção, expressão e controle das emoções, o que influencia o nosso modo de agir.

5.3. Procedimentos

Antes de iniciar o projeto foi necessário efetuar uma revisão bibliográfica de forma a possuir um maior conhecimento acerca do tema e a conseguir compreender verdadeiramente aquilo que pretendia estudar e investigar.

O Questionário Breve de Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos, foi desenvolvido para o presente estudo, constituído por um total de 17 itens, respondidos numa escala de *Likert* de 6 pontos, entre “Nunca” e “Sempre”, separados por 2 subescalas, Boa Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos e Capacidade de Gestão Construtiva

de Conflitos Deficitária. Para além destes 17 itens incluí ainda 4 questões exploratórias aos quais os participantes devem responder abertamente.

Este foi construído seguindo como modelo as instruções de Hill e Hill (1998) na versão mais recente e tendo por base o Manual de Gestão Construtiva de Conflitos de Cunha e Leitão (2012) assim como o *Rahim Organizational Conflict Inventory* (ROCI – II) e procedendo a uma redução do número de questões e de subescalas, de forma a ser aplicado de forma mais eficiente a jovens no contexto desportivo. Após a elaboração do mesmo este foi avaliado por 2 peritos e administrado a 1 jovem de 15 anos que frequenta o 10º ano, praticante de futebol, mas que não pertence à nossa amostra, que fez a reflexão falada e considerou que não havia necessidade de fazer qualquer alteração ao mesmo.

De seguida elaborámos um projeto para solicitar o parecer da Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa, que englobou os objetivos do estudo, o tipo de estudo, o contexto em que seria implementado, assim como os participantes, salvaguardando desde o início quais seriam os critérios de inclusão e de exclusão. Neste foi ainda descrito qual seria o procedimento de acesso aos participantes.

Após a obtenção de parecer positivo para a realização deste estudo (Anexo 4) por parte da Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa, demos início a este projeto de investigação. Assim sendo, numa fase inicial selecionamos clubes onde existisse prática desportiva da modalidade futebol e que incluíssem equipas de competição que integrassem atletas com a faixa etária pretendida. Já com os clubes selecionados, efetuamos a divulgação deste estudo por via telefónica, por *e-mail*, e presencialmente. Apresentamos os principais objetivos da investigação e todas as questões consideradas pertinentes acerca do mesmo. Também nos disponibilizamos para esclarecer todas as dúvidas existentes.

No caso dos clubes que revelaram interesse logo após esta breve conversa sobre o estudo, procedemos à realização de uma apresentação mais completa acerca da investigação, como forma de motivação e informação para o mesmo (objetivos da investigação, consentimento informado e restantes procedimentos).

A todos os atletas e encarregados de educação foi apresentado o estudo, antes ou depois dos treinos. Após aceitação oral foi dado a cada um dos encarregados de educação o consentimento informado. Aos atletas após a obtenção do consentimento informado para os maiores de 18 anos (Anexo 5), obtenção do consentimento informado por parte dos encarregados de educação dos menores de idade (Anexo 6) e do assentimento informado para os menores (Anexo 7) solicitamos o preenchimento dos materiais.

A administração dos materiais foi iniciada pela mesma ordem, a saber: 1º Questionário Sociodemográfico; 2º Questionário Breve de Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos e em 3º Questionário de Competência Emocional (ESCQ).

Para podermos avaliar a Competência Emocional no que diz respeito ao Questionário de Competência Emocional (ESCQ), considerámos o número de itens por subescala, a saber: Capacidade de Lidar com a Emoção (16 itens), Perceção Emocional (15 itens) e Expressão Emocional (14 itens) e efetuamos a multiplicação deste valor por 3 e 4 (Faria & Lima Santos, 2001). O primeiro resultado apresentado corresponde ao resultado obtido para as questões avaliadas com 3 e o segundo resultado corresponde às avaliadas com 4 em cada uma das subescalas, da seguinte forma: Capacidade de Lidar com a Emoção - 48 e 64; Perceção Emocional - 45 e 60; e Expressão Emocional - 42 e 56.

De seguida somamos os valores de intermédios referentes à cotação 3 “Poucas vezes” e 4 “Algumas vezes”, de todas as subescalas de forma a obtermos os valores intermédios

referente ao total da Escala de Competência Emocional (valores situados entre 135 e 180). De forma a encontrar o máximo para cada subescala, procedemos da mesma forma, multiplicando, no entanto, os itens por 6, obtendo os seguintes valores:

Capacidade de Lidar com a Emoção – 96; Percepção Emocional – 90; Expressão Emocional – 84; Valor máximo de 270

O valor mínimo por sua vez, foi obtido através da multiplicação de cada subescala por 1, traduzindo-se em: Capacidade de Lidar com a Emoção – 16; Percepção Emocional – 15; Expressão Emocional – 14; Valor máximo de 45.

No que diz respeito ao Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos, procedemos da mesma forma, multiplicando à multiplicação do total de itens de cada subescala, Anuência (7 itens), Dominação (7itens) e Compromisso (3 itens), por 3 e 4 de forma a encontrar os valores intermédios para cada subescala de seguida somamos os valores de intermédios referentes à cotação 3 “Poucas vezes” e 4 “Algumas vezes”, de todas as subescalas de forma a obtermos os valores intermédios referente ao total da Escala de Gestão Construtiva de Conflitos (valores entre 51 e 68). Traduzindo-se da seguinte forma: Anuência – 21 e 28; Dominação – 21 e 28; Compromisso – 9 e 12. De forma a encontrar o máximo para cada subescala, procedemos da mesma forma, multiplicando, no entanto, os itens por 6, traduzindo-se em: Anuência – 42; Dominação – 42; Compromisso – 18; com Valor Máximo de 102.

O valor mínimo por sua vez, foi obtido através da multiplicação de cada subescala por 1, traduzindo-se em: Anuência – 7; Dominação – 7; Compromisso – 3; Valor mínimo de 17.

Para a realização deste estudo foram tomadas em linha de conta algumas considerações éticas a ter em conta segundo o Código Deontológico dos Psicólogos

Portugueses (2016), nomeadamente a necessidade de um consentimento informado que é um dos princípios específicos do código, desta forma o cliente participa de forma voluntária num ato psicológico, após ser-lhe dada informação sobre a natureza e o curso previsível deste mesmo ato, confidencialidade da informação bem como os limites éticos e legais da mesma (OPP, 2016).

O princípio específico da Privacidade e da Confidencialidade também estará obrigatoriamente presente, de forma a assegurar a manutenção da privacidade e confidencialidade de toda a informação a respeito do participante, obtida direta ou indiretamente, incluindo a existência da própria relação, e de conhecer as situações específicas em que a confidencialidade apresenta algumas limitações éticas ou legais (OPP,2016). Onde será assegurado ao participante que apenas o investigador e o orientador terão acesso aos dados enquanto o estudo está a decorrer e após isso os mesmos serão eliminados.

Um outro princípio que é necessário ter em conta, é o princípio da investigação segundo o qual os investigadores devem assegurar que as suas investigações, como tudo aquilo que comportam, não causem danos físicos e/ou psicológicos aos participantes nas mesmas, sempre pondo em prática o princípio geral da Beneficência e Não-Maleficência (OPP, 2016).

6. Resultados

Iremos apresentar em seguida os resultados tendo em consideração os objetivos geral e específicos que nortearam a nossa investigação.

Começamos por apresentar os resultados das qualidades psicométricas do Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos.

A confiabilidade (consistência interna) deste Questionário foi obtido através do cálculo do *alfa* de Cronbach, dividindo as subescalas em Anuência, num total de 7 itens, Dominância, num total de 7 itens, Compromisso, num total de 3 itens, que pode ser verificado na tabela 9.

Tabela 9

Valores do alpha de Cronbach do Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos

itens	α de Cronbach
Anuência	0,902
Dominância	0,881
Compromisso	0,840
Total	0,908

Análise factorial em componentes principais

Na estrutura factorial o Factor 1 reúne 7 itens que são: os itens 5; 2; 8; 3; 6; 9; 17 a que chamamos Anuência devido a representarem uma maior preocupação com o outro e explica 25,365% da variância total de resultados; o Factor 2 apresenta 7 itens, a saber: 14; 10; 13; 12; 16; 11; 15, que nomeámos como Dominância e explica 21,694% da variância total de resultados e o Factor 3 apresenta uma mistura de 3 itens, que são: os itens 1,4 e 7 e que denominamos Compromisso e que explica 18,000% da variância total de resultados. O impacto dos factores nos itens é bom assim como os valores da comunalidade (h^2). Isto pode ser constatado na tabela 10.

Tabela 10*Análise Fatorial em componentes principais*

itens	Factores			h ²
	1	2	3	
5	0,833			0,785
2	0,750			0,738
8	0,728			0,844
3	0,720			0,522
6	0,699			0,821
9	0,694			0,570
17	0,508			0,415
14		0,885		0,800
10		0,801		0,648
13		0,772		0,776
12		0,657		0,501
16		0,575		0,547
11		0,556		0,491
15		0,556		0,580
7			0,815	0,707
4			0,755	0,641
1			0,646	0,675
Val próprio	6,348	3,371	1,351	
% Var.Total	25,365	21,694	18,000	∑Var.=65,049

Vamos agora expor os resultados obtidos para cada um dos objetivos específicos.

Objetivo 1 - Avaliar a percepção de competência Emocional em atletas praticantes de futebol

Este objetivo passa por avaliar a inteligência emocional dos participantes sendo que segundo as respostas dadas pelos participantes ao Questionário de Competência Emocional, e tendo em consideração que os valores intermédios se devem colocar entre 135 e 180, é possível constatar que a amostra, de uma forma geral, apresenta valores situados entre o intermédio e elevado de competência emocional, salvo a exceção de um atleta que apresenta valores abaixo destes, e sendo que a maioria apresenta valores acima de 180.

Tabela 11

Avaliar a percepção de competência Emocional em atletas praticantes de futebol

		CL	EE	PE	Total
N	Válido	56	56	56	56
	Omisso	0	0	0	0
	Média	69,1786	59,1250	63,4821	191,7857
	Mínimo	29,00	30,00	28,00	87,00
	Máximo	85,00	81,00	83,00	247,00

A média de valores ligados às Competências Emocionais é de $M = 191,7857$, com $dp = 31,77805$, com mínimo de 87 e máximo de 247.

Objetivo 2 - Avaliar a percepção da Gestão de Conflitos em atletas praticantes de futebol

O objetivo dois pretendia avaliar a Capacidade de Gestão de Conflitos dos participantes sendo que segundo as respostas dadas pelos participantes ao Questionário Breve de Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos, e tendo em consideração que os valores intermédios se devem colocar entre 51 e 68, é possível constatar que a amostra,

de uma forma geral, apresenta valores situados entre o intermédio e elevado de capacidade de gestão de conflitos, salvo a exceção de um atleta que apresenta valores abaixo destes, e sendo que a maioria apresenta valores acima de 68.

A nível das respostas a nível qualitativo as respostas foram variadas, no entanto curtas, sendo que os atletas descreveram que os conflitos em que se envolvem são iniciados maioritariamente por outros, enquanto que a resolução dos mesmos varia entre o próprio, o outro, mas também atribuem a pessoas externas ao conflito a resolução, nomeadamente ao árbitro, ao treinador e à direção do clube. É importante referir que apenas um atleta refere ter sido castigado internamente pelo seu clube, atribuindo a razão para tal ao seu mau comportamento.

A média de valores ligados à Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos com $M = 70,6429$, com $dp = 12,69134$, com mínimo de 48 e máximo de 96.

Tabela 12

Avaliar a perceção de gestão de conflitos em atletas praticantes de futebol

		Anuência	Dominância	Compromisso	Total
N	Válido	56	56	56	56
	Omisso	0	0	0	0
	Média	30,6786	26,5357	13,4286	70,6429
	Mínimo	19,00	9,00	6,00	48,00
	Máximo	42,00	39,00	18,00	96,00

Objetivo 3 - Verificar se existem diferenças no que diz respeito à Inteligência Emocional considerando a idade dos atletas

O terceiro objetivo era verificar se existem diferenças entre atletas entre os 15 e os 17 anos quando comparados com atletas entre os 18 e os 19 anos, no que diz respeito à Inteligência Emocional.

Com base nos resultados apresentados abaixo na tabela 13, é verifica-se que apenas nos valores referentes à Capacidade de Lidar com a Emoção existem diferenças estatisticamente significativas entre os atletas mais jovens e os atletas mais velhos, sendo que segundo estes resultados, os atletas com idades compreendidas entre 15 e 17 anos percecionam-se como tendo maiores competências relacionadas quanto à Capacidade de Lidar com a Emoção do que atletas com idades compreendidas entre os 18 e os 19 anos.

Tabela 13

Diferenças entre atletas quanto à Inteligência Emocional considerando a idade

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Dp</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
CL	15 a 17	31	72,2581	9,79785	54	2,171	0,034
	18 a 19	25	65,3600	13,93700			
EE	15 a 17	31	60,4194	9,26561	54	1,078	0,286
	18 a 19	25	57,5200	10,85940			
PE	15 a 17	31	65,4839	8,91393	54	1,603	0,115
	18 a 19	25	61,0000	12,01735			
Total	15 a 17	31	198,1613	26,35033	54	1,700	0,095
	18 a 19	25	183,8800	36,45125			

Nota: CL = Capacidade de Lidar com a Emoção; EE = Expressão Emocional; PE = Perceção Emocional

Objetivo 4 - Verificar se existem diferenças quanto à Gestão de Conflitos considerando a idade dos atletas

No quarto objetivo pretendeu-se verificar se existem diferenças entre atletas entre os 15 e os 17 anos quando comparados com atletas entre os 18 e os 19 anos, no que diz respeito à Gestão de Conflitos.

Com base na tabela 14, é possível constatar que não existem diferenças estatisticamente significativas em nenhum dos componentes relacionados à gestão de conflitos, nomeadamente, Anuência, Compromisso e Dominância.

Tabela 14

Diferenças entre atletas quanto à Gestão de Conflitos considerando a idade

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Dp</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Anuência	15 a 17	31	31,5484	5,76679	54	1,200	0,235
	18 a 19	25	29,6000	6,36396			
Dominância	15 a 17	31	26,0000	6,67832	54	-,644	0,522
	18 a 19	25	27,2000	7,23994			
Compromisso	15 a 17	31	14,0000	2,69568	54	1,726	0,090
	18 a 19	25	12,7200	2,83608			
Total	15 a 17	31	71,5484	11,18582	54	0,591	0,557
	18 a 19	25	69,5200	14,50322			

Objetivo 5 - Verificar se existem diferenças quanto à Inteligência Emocional considerando as habilitações literárias dos atletas.

No quinto objetivo pretendeu-se verificar se existem diferenças entre atletas com habilitações literárias com o nível do ensino básico quando comparados com atletas com do ensino secundário, no que diz respeito à Inteligência Emocional, em atletas entre os 15 e os 19 anos.

Com base nos resultados obtidos e descritos na tabela 15, existem diferenças estatisticamente significativas ao nível da Capacidade de Lidar com a Emoção, da Perceção da Emoção e do Total de Quociente de Competências Emocionais.

No que diz respeito à Expressão da Emoção não se verificam diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 15

Diferenças entre atletas quanto à Inteligência Emocional considerando as habilitações literárias

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Dp</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
CL	Ensino básico	15	62,6667	9,32483	54	-2,530	0,014
	Ensino secundário	41	71,5610	12,36335			
EE	Ensino básico	15	55,5333	7,89092	54	-1,648	0,105
	Ensino secundário	41	60,4390	10,47151			

PE	Ensino	15	58,5333	8,74125	54	-2,195	0,033
	básico						
	Ensino	41	65,2927	10,67297			
	secundário						
Total	Ensino	15	176,7333	25,47398	54	-2,219	0,019
	básico						
	Ensino	41	197,293	32,332			
	secundário						

Objetivo 6 - Verificar se existem diferenças no que diz respeito à Gestão de Conflitos considerando as habilitações literárias dos atletas

No sexto objetivo pretendeu-se verificar se existem diferenças entre atletas com habilitações literárias com o nível do ensino básico quando comparados com atletas com do ensino secundário, no que diz respeito à Gestão de Conflitos, em atletas entre os 15 e os 19 anos.

Com base nos resultados obtidos, apresentados na tabela 16, foi possível encontrar diferenças estatisticamente significativas, isto é, os atletas com maiores habilitações literárias (ensino secundário) apresentaram valores mais elevados, o que corresponde a uma melhor gestão dos conflitos do que os atletas com menos habilitações literárias (ensino básico), o que nos indica que os atletas com maiores habilitações literárias fazem um melhor uso dos três estilos de Gestão de Conflitos aplicáveis através do questionário. As diferenças verificam-se a nível da Anuência, do Compromisso e da Dominância, assim como do total.

Tabela 16

Diferenças no que diz respeito à Gestão de Conflitos tendo em conta as habilitações literárias

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Dp</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Anuência	Ensino	15	27,2667	5,52225	54	-3,581	0,010
	básico						
	Ensino	41	31,9268	5,82405		-4,859	
	secundário						
Dominância	Ensino	15	22,2667	6,12334	54	-2,687	0,004
	básico						
	Ensino	41	28,0976	6,55288		-2,755	
	secundário						
Compromisso	Ensino	15	12,0000	2,82843	54	-2,999	0,020
	básico						
	Ensino	41	13,9512	2,64529		-3,096	
	secundário						
Total	Ensino	15	61,5333	6,13964	54	-2,400	<0,001
	básico						
	Ensino	41	73,9756	12,87534		-2,326	
	secundário						

Objetivo 7 - Verificar se existe relação entre a Inteligência Emocional e a Gestão de Conflitos

Com base nos resultados obtidos, descritos na tabela 17, foi possível verificar a existência de correlações significativas e positivas entre todas as subescalas analisadas: a

Capacidade de Lidar com a Emoção com a Expressão Emocional, a Percepção Emocional, a Anuência, o Compromisso e a Dominância; da Expressão Emocional com a Capacidade de Lidar com a Emoção, a Percepção Emocional, a Anuência, o Compromisso e a Dominância; da Percepção Emocional com a Capacidade de Lidar com a Emoção com a Expressão Emocional, a Anuência, o Compromisso e a Dominância.

Tabela 17

Correlações entre o Questionário de Competências Emocionais e o Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos

	CL	EE	PE	Anuência	Dominância	Compromisso
CL	1	0,859**	0,949**	0,700**	0,530**	0,725**
EE	0,859**	1	0,918**	0,671**	0,498**	0,609**
PE	0,949**	0,918**	1	0,683**	0,501**	0,693**
Anuência	0,700**	0,671**	0,683**	1	0,375**	0,862**
Dominância	0,530**	0,498**	0,501**	0,375**	1	0,210
Compromisso	0,725**	0,609**	0,693**	0,862**	0,210	1

7. Discussão dos Resultados

Objetivo 1 - Avaliar a percepção de competência Emocional em atletas praticantes de futebol

No caso dos atletas, participantes do nosso estudo, entre os 15 e os 17 anos os valores médios registados foram superiores aos dos atletas entre os 18 e 19 anos. Isto pode-se justificar com o facto de sujeitos com idades mais avançadas se tornarem tendencialmente mais realistas nas suas autoavaliações e autocaracterização do que sujeitos mais jovens, tal como referido por Faria e Lima Santos (2005), para além disso os dados obtidos na amostra revelaram-se pertinentes uma vez que foram de encontro àqueles que foram obtidos por Stocker e Faria (2012)

Objetivo 2 - Avaliar a percepção da Gestão de Conflitos em atletas praticantes de futebol

Partindo dos resultados é possível verificar que a grande parte dos participantes demonstrou boas capacidades de gestão de conflitos, com valores acima dos valores intermédios do questionário, sendo que nenhum registou valores abaixo destes. Isto vai de encontro à teoria de aprendizagem social de Bandura (1976) em que é esperado que ao longo da sua formação os sujeitos aprendam modelos que auxiliem na resolução de problemas, que suporta uma boa capacidade de gestão de conflitos segundo Cunha e Leitão (2012), tal como mencionado anteriormente. No entanto tendo também em consideração os relatos do atleta que relata diversas sanções ao longo do período de treino e jogo, podemos também considerar que as questões relacionadas com a desabilidade social podem ter influenciado naquelas que foram as respostas a alguns dos itens. O facto de existirem também relatos que atribuem a resolução de conflitos a um sujeito que não

está envolvido diretamente no conflito, como é o caso do árbitro, do treinador e de elementos da direção, sugere que existe também recurso a Mediação e Arbitragem ao longo da sua formação desportiva, indo de encontro aos modelos de Cunha e Monteiro (2018).

Objetivo 3 - Verificar se existem diferenças no que diz respeito à Inteligência Emocional considerando a idade dos atletas

Os resultados que obtivemos sugere que o grupo como um todo apresenta bons níveis de competência emocional autopercecionada ao nível da Perceção Emocional; Expressão Emocional e da Capacidade de Lidar Com a Emoção, sendo que os valores médios se situam acima daqueles que são os valores intermédios descritos anteriormente, em todas as subescalas, no entanto é possível constatar que os valores referentes aos atletas mais jovens, são mais elevados que aqueles referentes aos atletas entre os 18 e os 19 anos. Sendo que estes dados vão de encontro ao que foi obtido por Stocker e Faria (2012), sendo que os valores médios dos jovens atletas entre os 15 e os 17 anos são superiores aos dos jovens atletas entre os 18 e 19 anos. Sendo que esta diferença seria também esperada segundo o estudo de Faria e Lima Santos (2005).

Objetivo 4 - Verificar se existem diferenças quanto à Gestão de Conflitos considerando a idade dos atletas

Com base neste objetivo foi possível constatar que não existiam diferenças significativas entre os atletas com idades compreendidas entre os 15 e os 17 anos e os atletas entre os 18 e os 19 anos, no que diz respeito à gestão de conflitos, registando, no entanto, os atletas mais jovens valores ligeiramente maiores que os atletas mais velhos.

Isto, à semelhança daquilo que se verificou nas questões ligadas à inteligência emocional, pode dever-se a uma maior desejabilidade social, e também as questões relacionadas com o facto de com o avançar da idade existe uma tendência para o ser humano se tornar mais realista na sua autoavaliação e autocaracterização, tal como referido por Faria e Lima Santos (2005).

Objetivo 5 - Verificar se existem diferenças quanto à Inteligência Emocional considerando as habilitações literárias dos atletas.

No nosso estudo verificou-se que no caso dos atletas entre os 15 e os 17 anos registaram valores acima daqueles obtidos por atletas com idades compreendidas entre os 18 e 19 anos, ao nível de Perceção Emocional, da Expressão Emocional e da Capacidade de Lidar Com a Emoção, valores que segundo o estudo de Stocker e Faria (2012) são próximos destes e vai de encontro ao já referido anteriormente no artigo de Faria e Lima Santos (2005).

Objetivo 6 - Verificar se existem diferenças no que diz respeito à Gestão de Conflitos considerando as habilitações literárias dos atletas

Com base nos resultados obtidos, foi possível encontrar diferenças estatisticamente significativas na amostra apresentada, sendo que os atletas com maiores habilitações literárias (ensino secundário) apresentaram valores mais elevados que os atletas com menores habilitações literárias (ensino básico), isto indica-nos que os atletas com maiores habilitações literárias fazem um melhor uso dos três estilos de Gestão de Conflitos aplicáveis através do questionário. Isto vai de encontro à teoria de aprendizagem social de Bandura (1976) em que é esperado que ao longo da sua formação os sujeitos

aprendam modelos que auxiliem na resolução de problemas, que suporta uma boa capacidade de gestão de conflitos segundo Cunha e Leitão (2012), tal como mencionado anteriormente. Os valores obtidos indicam-nos que os atletas com maiores habilitações literárias fazem um melhor uso dos três estilos de Gestão de Conflitos aplicáveis através do questionário.

Objetivo 7 - Verificar se existe relação entre a Inteligência Emocional e a Gestão de Conflitos

Com base nos resultados anteriormente apresentados foi possível afirmar que existem correlações significativas e positivas entre todas as subescalas analisadas a Capacidade de Lidar com a Emoção com a Expressão Emocional, a Percepção Emocional, a Anuência, o Compromisso e a Dominância; da Expressão Emocional com a Capacidade de Lidar com a Emoção, a Percepção Emocional, a Anuência, o Compromisso e a Dominância; da Percepção Emocional com a Capacidade de Lidar com a Emoção com a Expressão Emocional, a Anuência, o Compromisso e a Dominância. Este resultado vai de encontro ao que foi apresentado anteriormente nos estudos de Costa e Matos (2007), Lane et al., (2009), Lazarus (2000) e Nicolas et al. (2019).

A nível das respostas qualitativas ao Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos, verificamos que os participantes não desenvolveram na resposta, sendo o conteúdo escasso, o que impossibilitou uma análise dos dados qualitativos relevante a nível científico. No entanto verificou-se que o atleta que referiu maior número de sanções disciplinares, incluindo castigos internos, foi aquele que registou menores valores no que diz respeito quer à Escala de Competência Emocional quer dos valores do Questionário Breve de Gestão construtiva de Conflitos.

Síntese

Ao longo deste capítulo descrevemos o enquadramento metodológico, onde incluímos a sua pertinência, a metodologia, as questões de investigação, o método, a descrição do procedimento e, para concluir, a apresentação e discussão de resultados.

O estudo empírico desenrolou-se em volta da pergunta da partida “Será que a Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos são relacionáveis entre si no contexto desportivo, em níveis de formação? Se sim, de que forma?”, tendo sido respondidos aos objetivos subsequentes à pergunta de partida.

Os objetivos propostos foram atingidos, na medida em que com a sua execução foi possível chegar a resultados como: Construção do Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos, assim como o estudo das suas qualidades psicométricas; demonstrar que quanto maior a inteligência emocional melhor será a gestão de conflitos uma vez que estas se relacionam; demonstrar que com maiores habilitações literárias se obtém maiores valores de gestão de conflitos nos parâmetros avaliados.

Os principais resultados foram a verificação de relação entre as componentes Capacidade de Lidar com a Emoção com a Expressão Emocional, a Perceção Emocional com a Anuência, o Compromisso e a Dominância; a verificação de diferenças no que diz respeito a diferenças a nível de idade entre atletas no que diz respeito a componentes ligadas à inteligência emocional; a verificação de diferenças no que diz respeito a diferenças a nível de habilitações literárias entre atletas no que diz respeito a componentes ligadas à inteligência emocional; a verificação de diferenças no que diz respeito a diferenças a nível de idade entre atletas no que diz respeito a componentes ligadas à gestão de conflitos; a verificação de diferenças no que diz respeito a diferenças a nível de habilitações literárias entre atletas no que diz respeito a componentes ligadas à gestão de conflitos.

Considerações finais

Com o presente estudo pretendemos contribuir para o crescendo de estudos na área da Psicologia do Desporto, sendo que ainda existe escassez de estudos nesta área, quando comparada com outras da Psicologia.

Este estudo revela-se também pertinente principalmente quando se leva em consideração o campo de futebol como sendo um ambiente propício a conflitos, dadas as dimensões e o contacto físico e verbal inerente ao jogo, sendo mesmo atribuída a função social ao futebol de comparável àquela do trabalho, mas também como uma espécie de drama social com valor simbólico para os espectadores, por representar conflitos que, de outro modo, seriam menos aparentes (Stemme, 1981).

No desenrolar deste estudo contamos com a participação de 56 atletas em formação na modalidade de futebol, em atividade desportiva e competitiva, do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos de idade com $M = 17,09$. foi-nos possível avaliar de que forma é que os participantes deste estudo se relacionavam com as variáveis Capacidade de Lidar com a Emoção, Expressão Emocional, Perceção Emocional, Anuência, Compromisso e Dominação, com a idade e habilitações literárias. Tendo em conta estas variáveis podemos constatar a relação existente entre as variáveis, existindo correlação entre elas, e demonstrando a correlação entre Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos.

Com base naquilo que foi possível verificar com os resultados deste estudo, verificou-se que existia uma correlação positiva entre as escalas. Os resultados mostraram uma maior relação entre a Capacidade de Lidar com a Emoção com a Anuência e o Compromisso, assim como da Expressão Emocional e da Perceção Emocional. O Compromisso apresentou uma maior relação com a Capacidade de Lidar com a Emoção.

Foi ainda possível constatar que consoante as habilitações literárias destes participantes existia ainda uma maior ou menor capacidade de gestão de conflitos, sendo que os atletas com maiores competências literárias, revelaram melhores capacidades de resolução de conflitos.

No que diz respeito às competências emocionais quando estas se relacionam com as habilitações literárias, verifica-se que os atletas com maior formação académica apresentam maior Capacidade de Lidar com a Emoção, de Perceção da Emoção e no Total das Competências Emocionais, no entanto não se revela estatisticamente significativo naquilo que diz respeito à Expressão da Emoção. Revalidou-se para a amostra aquilo que fora previamente definido por Faria e Lima Santos (2001), em que os participantes mais jovens tendem a registar valores mais elevados que os mais velhos.

Também a partir das respostas escritas foi possível constatar que os participantes atribuíam a “culpa” pelo início do conflito ao outro ou ao próprio, sendo que a resolução do conflito variava entre o próprio, o outro, ou até mesmo outros intervenientes (treinador, árbitro ou elementos ligados à direção do clube).

Paralelamente foi também possível a construção e estudo das qualidades psicométricas do Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos, constituído por 17 itens com $\alpha = 0,904$ e 3 subescalas (Anuência, Compromisso e Dominância).

Do ponto de vista prático podemos utilizar este estudo para compreender qual o estado atual destes atletas quer a nível de Competências Emocionais quer a nível de Gestão de Conflitos e procurar trabalhar junto destes, com programas de treino de competências para que tenham uma maior facilidade de solução de problemas e conflitos, entre outras, quer na sua atividade desportiva, quer no seu dia a dia.

Ao longo deste estudo existiram algumas limitações, nomeadamente no que diz respeito ao acesso aos participantes. Apesar de várias tentativas de contacto por meios

variados, nomeadamente, e-mail, contacto telefónico, contacto presencial, diversos clubes nunca chegaram a dar resposta ao pedido de colaboração no estudo, sendo que também aconteceu de clubes comprometerem-se com a participação, no entanto nunca terem devolvido os dados.

Também no acesso aos participantes o preconceito e as ideias erradas para com a área da Psicologia, provocaram também a não participação por parte de alguns menores de idade, sendo que este preconceito partia dos progenitores.

Ainda do ponto de vista prático podemos constatar que ainda existe um longo caminho a percorrer naquela que é a compreensão da importância de componentes de treino, que não aquelas que são o treino físico.

A nível das respostas qualitativas ao Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos, verificamos que os participantes não desenvolveram na resposta, sendo o conteúdo escasso, o que impossibilitou uma análise dos dados qualitativos relevante a nível científico.

No que diz respeito a futuras investigações seria interessante e importante estender o estudo a atletas do sexo feminino assim como a atletas de outras modalidades que não o futebol, de forma a obtermos uma perceção mais abrangente daquilo que é o mundo do desporto e não só de uma modalidade. Para além disso, seria também interessante alargar o estudo aos restantes agentes desportivos, como treinadores, dirigentes e equipas de arbitragem, e também aos pais dos atletas, das diferentes modalidades de forma a se ter uma maior compreensão daquela que é a realidade de cada modalidade e ser possível realizar uma análise comparativa entre as mesmas.

8. Referências

Almeida da, F. N. (1992). *Comportamentos de sucesso – Psicologia aplicada à gestão*. McGraw-Hill.

Al-Hamdan, Z., Adnan Al-Ta'amneh, I., Rayan, A., & Bawadi, H. (2019). The impact of emotional intelligence on conflict management styles used by jordanian nurse managers. *Journal of nursing management*, 27(3), 560–566. <https://doi.org/10.1111/jonm.12711>

Augusto Landa, J. M., López-Zafra, E., Berrios Martos, M. P., & Aguilar-Luzón, M. del C. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(6), 888–901. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005>

Bandura, A. (1976). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Bar-On, R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema* 2006, 18, 13–25.

Başoğul, C., & Özgür, G. (2016). Role of Emotional Intelligence in Conflict Management Strategies of Nurses. *Asian nursing research*, 10(3), 228–233. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.07.002>

Binaburo, J. A. I., & Muñoz, B. M. (2007). *Educar desde el conflicto: Guía para la mediación escolar*. CEAC Educación.

Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology, 18*, 788-813.

Cece, V., Guillet-Descas, E., Nicaise, V., Lienhart, N., & Martinent, G. (2019b). Longitudinal trajectories of emotions among young athletes involving in intense training centres: Do emotional intelligence and emotional regulation matter? *Psychology of Sport and Exercise, 43*, 128-136. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.01.011>

Cerin, E., Szabo, A., Hunt, N., & Williams, C. (2000). Temporal patterning of competitive emotions: A critical review. *Journal of Sports Sciences, 18*(8), 605-626. <https://doi.org/10.1080/02640410050082314>

Chan, J. C., Sit, E. N., & Lau, W. M. (2014). Conflict management styles, emotional intelligence and implicit theories of personality of nursing students: a cross-sectional study. *Nurse education today, 34*(6), 934–939. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.10.012>

Costa, M., & Matos, P. (2007). *Abordagem Sistémica do Conflito*. Universidade Aberta

Cunha, P. (2008). *Conflitos e Negociação* (2º ed.). Asa.

Cunha, P., & Leitão, S. (2012) *Manual de gestão construtiva de conflitos*. Edições Universidade Fernando Pessoa (2ª ed.)

Cunha, P., & Monteiro, A. P. (2017). Epistemologia e prática da mediação: Por uma cultura de paz. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 69(3), 199-207.

Deutsch, M. (1990). Sixty Years of Conflict. *International Journal of Conflict Management*, 1, 237-263.

Deutsch, M. (1994). Constructive Conflict Resolution: Principles, Training and Research. Special Issue: Constructive Conflict Management: An Answer to Critical Social Problems? *Journal of Social Issues*, 5, 13-32.

Faria, L., & Lima Santos, N. (2005). Inteligência emocional: Adaptação do “Emotional Skills and Competence Questionnaire” (ESQC) ao contexto português. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UFP*, 2, 275-289.

Flores, H.R., Jiang, X., & Manz, C.C. (2018), "Intra-team conflict: the moderating effect of emotional self-leadership", *International Journal of Conflict Management*, 29(3), 424-444. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2017-0065>

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought- action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332.

<https://doi.org/10.1080/02699930441000238>

Giddens, A. (1995). *Novas regras do método sociológico*. Gradiva.

Girard, K., & Koch, S. J. (1997). *Resolución de conflictos en las escuelas: Manual para educadores*. Ediciones Granica.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Importance of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press.

Gonçalves, C. M. (2003). Escola e família: Uma relação necessária e conflitual. In M. E. Costa (Coord.), *Gestão de conflitos na escola*, 97-142. Universidade Aberta.

Görgens-Ekermans, G., & Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: a questionnaire study on nurses. *Journal of clinical nursing*, 21(15-16), 2275–2285. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04171.x>

Guerra, P.B. (2000). *Cerebrus-a gestão intrapessoal*. 1º Volume. Editora Pregaminho Lda.

Hanin, Y. L. (2007). Emotions in sport : Current issues and perspectives. In *Handbook of sport psychology, 3rd ed.* 31-58. John Wiley & Sons Inc.

Hill, M. M., & Hill, A. (1998). *A Construção de um Questionário*. Editora Dinâmia

Hopkins, M. M., & Yonker, R. D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: abilities that make a difference. *Journal of Management Development, 34*, 226-244.

Hughes, M. & Terrell, J. B. (2007). *The Emotionally Intelligent Team*. Jossey-Bass

Ivarsson, A., & Johnson, U. (2010). Psychological factors as predictors of injuries among senior soccer players. A prospective study. *Journal of sports science & medicine, 9*(2), 347–352.

Jaca, L. M., & Riquelme, J. M. M. (1993). *Conflicto y Negociación*. Pirámide.

Jehn, K. A. (1997) A Qualitative Analysis of Conflict Types and Dimensions in Organizational Groups. *Administrative Science Quarterly, 42*, 530-557.

<http://dx.doi.org/10.2307/2393737>

Jekauc D. (2018) Emotionen im sport. *Zeitschrift für Sportpsychol*, 25(2):51–2. doi: 10.1026/1612-5010/a000229.

Jones, M. V., Lane, A. M., Bray, S. R., Uphill, M., & Catlin, J. (2005). Development and validation of the sport emotion questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 27(4), 407-431. <https://doi.org/10.1123/jsep.27.4.407>

Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing emotions during team problem solving: emotional intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17(2): 195-218. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1702_4

Kopp, A., & Jekauc, D. (2018). The Influence of Emotional Intelligence on Performance in Competitive Sports: A Meta-Analytical Investigation. *Sports (Basel, Switzerland)*, 6(4), 175. <https://doi.org/10.3390/sports6040175>

Karimi, L., Leggat, S. G., Donohue, L., Farrell, G., & Couper, G. E. (2014). Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Journal of advanced nursing*, 70(1), 176–186. <https://doi.org/10.1111/jan.12185>

Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S.G., & Sarkeshik, S. (2015). The effects of emotional intelligence and stress-related presenteeism on nurses' well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53, 296-310.

Kochan, T. A. (1980). *Collective bargaining and industrial relations*. Homewood, Irwin

Jordan, P., & Troth, A. (2002). Emotional Intelligence and Conflict Resolution: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 4(1), 62-79.

Laborde, S., Dosseville, F., & Allen, M. S. (2016). Emotional intelligence in sport and exercise: A systematic review: emotional intelligence. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 26(8), 862-874. <https://doi.org/10.1111/sms.12510>

Lane, A. M., Thelwell, R. C., Lowther, J., & Devonport, T. J. (2009). Emotional intelligence and psychological skills use among athletes. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(2), 195-201. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.2.195>

Lane, A. M., & Wilson, M. (2011). Emotions and trait emotional intelligence among ultra-endurance runners. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 14(4), 358-362. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2011.03.00>

Lazarus, R. S. (2000). How emotions influence performance in competitive sports. *The Sport Psychologist*, 14(3), 229-252. <https://doi.org/10.1123/tsp.14.3.229>

Lee, J. H., & Ok, C. M. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1101–1112. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.01.007>

Lee, C., & Wong, C. (2019). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *Journal of Management & Organization*, 25, 844 - 859.

Lopes, P., Peter, S., & Rebecca, S. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 641-658.

Leite, E. D., Silva, M. J. P., Aguiar Pontes, P. H. (2019). O uso da inteligência emocional como ferramenta da gestão pública na tomada de decisões. *Revista Psicologia Saberes*, 8(11), 305-319.

Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J., Schutz, A., Sellin, I. & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018-1034.

Martinent, G., & Ferrand, C. (2009). A naturalistic study of the directional interpretation process of discrete emotions during high-stakes table tennis matches. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 31(3), 318-336. <https://doi.org/10.1123/jsep.31.3.318>

Martinent, G., Gareau, A., Lienhart, N., Nicaise, V., & Guillet-Descas, E. (2018). Emotion profiles and their motivational antecedents among adolescent athletes in intensive training settings. *Psychology of Sport and Exercise*, 35, 198-206. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.01.001>

Martinent, G., Campo, M., & Ferrand, C. (2012). A descriptive study of emotional process during competition: Nature, frequency, direction, duration and co-occurrence of discrete emotions. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(2), 142-151.

<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.10.006>

Martinent, G., & Ferrand, C. (2015a). A Field study of discrete emotions: Athletes' cognitive appraisals during competition. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 86(1), 51-62. <https://doi.org/10.1080/02701367.2014.975176>

Martinent, G., & Ferrand, C. (2015b). Are facilitating emotions really facilitative? A field study of the relationships between discrete emotions and objective performance during competition. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 15(2), 501-512.

<https://doi.org/10.1080/24748668.2015.11868809>

Martinent, G., & Nicolas, M. (2017). Athletes' affective profiles within competition situations : A two-wave study. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 6(2), 143-157. <https://doi.org/10.1037/spy0000085>

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES: "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". *Psychological Inquiry*, 15, 197 - 215.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (2007). ¿Qué es la inteligencia emocional? In J. M. M., Navas, & P. F., Berrocal. (Coord.). *Manual de inteligencia emocional*. 25-45. Anaya.

Moeller, C., & Kwantes, C. T. (2015). Too Much of a Good Thing? Emotional Intelligence and Interpersonal Conflict Behaviors. *The Journal of social psychology, 155*(4), 314–324. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1007029>

Morrison, J. (2008). The relationship between emotional intelligence competencies and preferred conflict-handling styles. *Journal of nursing management, 16*(8), 974–983. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00876.x>

Muskat, M. E. (2005). *Guia prático de mediação de conflitos: Em família e organizações*. Summus

Nicolas, M., Martinent, G., Millet, G., Bagnoux, V., & Gaudino, M. (2019). Time courses of emotions experienced after a mountain ultra-marathon: Does emotional intelligence matter? *Journal of Sports Sciences, 37*(16), 1831-1839. <https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1597827>

Newton, C., Teo, S.T., Pick, D., Ho, M., & Thomas, D. (2016). Emotional intelligence as a buffer of occupational stress. *Personnel Review*.

Porro, B. (1999). *La Resolución de conflictos en el aula*. Paidós.

Rahim, M. A. (2001). *Managing Conflict in Organizations*. Westport, Quorum Books, 3rd Edition.

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13, 206-235.

Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological Reports*, 44(3, Pt 2), 1323–1344. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.44.3c.1323>

Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social conflict, escalation, stalemate and settlement*. Random House.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). *Emotional Attention, Clarity, and Repair: Exploring Emotional Intelligence using Trait Meta-Mood Scale*. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure and Health*, 125-154. APA.

Schlaerth, A., Ensari, N., & Christian, J. (2013). A meta-analytical review of the relationship between emotional intelligence and leaders' constructive conflict management. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 126–136.

Serrano, G. (1996). *Elogio de la Negociación*. Discurso Inaugural lido en Solemne Apertura do Curso Académico de 1996-97. Universidade de Santiago de Compostela.

Serrat, O. (2009). Understanding and Developing Emotional Intelligence. *Knowledge Solutions*, 49.

Shead, J., Scott, H., & Rose, J. (2016). Investigating predictors and moderators of burnout in staff working in services for people with intellectual disabilities: the role of emotional intelligence, exposure to violence, and self-Efficacy. *International Journal of Developmental Disabilities*, 62, 224 - 233.

Shih, H-A., & Susanto, E. (2010). Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations. *International Journal of Conflict Management*, 21(2), 147-168. <https://doi.org/10.1108/10444061011037387>

Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health*, 19, 233-239.

Stemme, F. (1981). A psicologia social no futebol. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(1-2), 106-115.

Stocker, J., & Faria, L. (2012). Competência percebida no ensino secundário: Do conceito à avaliação através de um questionário compósito. *PSICOLOGIA*, 26(2), 113–140. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v26i2.273>

Suliman, A.M., & Al-Shaikh, F.N. (2007), “Emotional intelligence at work: links to conflict and innovation”, *Employee Relations*, 29(2), 208-220.

Szczygiel, D. D., & Mikolajczak, M. (2018). Emotional Intelligence Buffers the Effects of Negative Emotions on Job Burnout in Nursing. *Frontiers in psychology*, 9, 2649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02649>

Teques, P. (2006). *A importância da psicologia no Desporto*. Associação Portuguesa de Escolas de Futebol.

Troth, A.C., Lawrence, S.A., & Ashkanasy, N.M. (2018). Interpersonal Emotion Regulation in the Workplace: A Conceptual and Operational Review and Future Research Agenda. *POL: Human Resource Management Models (Topic)*.

Vaughan, R., Laborde, S., & McConville, C. (2019). The effect of athletic expertise and trait emotional intelligence on decision-making. *European journal of sport science*, 19(2), 225–233. <https://doi.org/10.1080/17461391.2018.1510037>

Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *J Pers Soc Psychol*;76(5):820e38.

Weng, H. C., Hung, C. M., Liu, Y. T., Cheng, Y. J., Yen, C. Y., Chang, C. C., & Huang, C. K. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical education*, 45(8), 835–842. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.03985.x>

Zhang, S.J., Chen, Y.Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and innovation performance: An empirical study of Chinese employees. *International Journal of Conflict Management*, 26, 450-478.

Anexos

Anexo 1 - Questionário sociodemográfico

Questionário Sociodemográfico**1. Sexo:**Feminino Masculino **2. Idade:** _____**3. Estado Civil:**Solteiro/a Casado/a Numa relação **4. Habilitações literárias:**Ensino básico Ensino Secundário Ensino Superior **5. Pratica ou Praticou desporto competitivo?**Sim Não

Data: ___/___/_____

Obrigado pela colaboração!

Anexo 2 – Questionário Breve de Gestão Construtiva de Conflitos

Questionário Breve de Capacidade de Gestão Construtiva de Conflitos

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito da dissertação de Mestrado intitulada “Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de Formação” do investigador Tiago Costa, que tem como objetivo compreender de que forma a inteligência emocional pode influenciar os atletas de formação assim como compreender como estes resolvem, ou não, conflitos.

Por favor, leia cada uma das afirmações que a seguir se apresentam e responda pondo um círculo ou uma cruz na letra que corresponde à sua opinião, usando a escala que se segue:

A	B	C	D	E	F
NUNCA	RARAMENTE	POUCAS VEZES	ALGUMAS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE

1	Consigo identificar em que tipo de conflito estou envolvido.	A	B	C	D	E	F
2	Consigo distinguir entre interesses e posições.	A	B	C	D	E	F
3	Respeito-me a mim mesmo assim como aos meus interesses.	A	B	C	D	E	F
4	Respeito o outro e os seus interesses.	A	B	C	D	E	F
5	Sou capaz de explorar os interesses de cada parte, de modo a identificar os interesses comuns e compatíveis.	A	B	C	D	E	F
6	Sou capaz de identificar os interesses divergentes entre as partes	A	B	C	D	E	F
7	Quando estou perante um conflito mantenho uma comunicação aberta e falo de forma clara	A	B	C	D	E	F
8	Estou atento a situações em que percebo a situação de forma diferente.	A	B	C	D	E	F
9	Conheço-me a mim mesmo e sei como respondo aos diferentes tipos de conflitos.	A	B	C	D	E	F
10	Não vejo qualquer diferença entre um conflito e um problema	A	B	C	D	E	F
11	Discuto factos do passado	A	B	C	D	E	F
12	Quando tenho um conflito a culpa é do outro	A	B	C	D	E	F
13	Não sou flexível quando estou perante um conflito	A	B	C	D	E	F
14	Quando estou perante um conflito deixo de comunicar	A	B	C	D	E	F
15	Tendo a considerar a outra parte de um conflito como um adversário	A	B	C	D	E	F
16	As necessidades do outro não são importantes	A	B	C	D	E	F
17	Não aceito negociar até o outro reconhecer o seu erro	A	B	C	D	E	F

17. Em quantos jogos participaste ao longo desta época?

18. Ao longo da época quantas vezes foste sancionado disciplinarmente (recebeste avisos por parte do árbitro, cartão amarelo ou cartão vermelho)?

19. Ao longo da época recebeste algum castigo interno no teu clube? Porquê?

20. Quando estás perante um conflito, quem é que o inicia e quem o termina?

Anexo 3 – Pedido de autorização do Questionário de Competência Emocional

De: **Luisa Faria** <lfaria@fcea.up.pt>
Date: terça, 8/02/2022 às(s) 10:44
Subject: RE: Pedido de instrumento
To: Acosta Ufp <acosta@ufp.edu.pt>

Cara Ana,

Em anexo segue o instrumento pedido, que já inclui a grelha de cotação, cuja autorização concedo no quadro do trabalho do estudante Tiago Costa. Agradeço que respeitem as condições do costume, respeito pelos direitos de autor, pelas normas de utilização do instrumento, expressas nas publicações sobre o mesmo, e que me comuniquem os principais resultados obtidos com o mesmo.

Um abraço e votos de bom trabalho,

Luisa Faria

Directora | Director

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto
Faculty of Psychology and Education Sciences University of Porto
Rua Alfredo Allen, 4200-135 Porto, Portugal
<http://www.fce.up.pt> | directora@fcea.up.pt | (+351) 22 607 97 00 (ext. 201)

De: Acosta Ufp <acosta@ufp.edu.pt>
Enviada: 7 de fevereiro de 2022 18:00
Para: **Luisa Faria** <lfaria@fcea.up.pt>
Assunto: Pedido de instrumento

Estimada Profa **Luisa Faria**

Enquanto orientadora do aluno Tiago Costa, venho por este meio solicitar autorização para a utilização do instrumento "Questionário de Competência Emocional (ESCO)" para recolha de dados tendo em vista a elaboração de uma dissertação do 2º ciclo intitulada "Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas em Formação".

Antecipadamente grata

Cordiais saudações

Ana Rodrigues da Costa, PhD

Professora Auxiliar
Gabinete 5 - extensão 3118
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Universidade Fernando Pessoa - Porto
acosta@ufp.edu.pt
Tel: +351 22 50 71 300
www.ufp.pt

Psicóloga

Anexo 4 - Parecer da comissão de ética



Universidade Fernando Pessoa

Doi corroborar ao aluno e orientador (a.)

Wolf
22.06.2022

Exmo. Senhor
Prof. Doutor Pedro Reis
Diretor da FCHS

Nº	Data
FCHS/IPSC – 313/22	22 de Junho de 2022

Exmo. Senhor Professor Doutor,

A Comissão de Ética apreciou o projeto de mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde apresentado por Tiago Manuel Teixeira da Costa, intitulado "Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de Formação, na modalidade de futebol, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos".

O projeto tem por objetivo avaliar a Inteligência Emocional em atletas praticantes de futebol: perceber de que forma os atletas fazem a gestão de conflitos; verificar se existe relação entre Inteligência Emocional e a Gestão de Conflitos.

Os questionários serão preenchidos de forma anónima, não havendo local para introdução do nome.

De modo a reforçar a confidencialidade após a conclusão da investigação todos os dados serão destruídos.

Faço ao exposto, a Comissão de Ética considera nada haver a opor quanto à realização deste projeto.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente da
Comissão de Ética da UFP

Inês Lopes Cardoso
Inês Lopes Cardoso



Fundação Ensino e Cultura "Fernando Pessoa"

NIPC: 502 067 862 - Reg. Comercial nº 26 Conservatória do Registo Comercial de Porto

UNIVERSIDADE FERMINDO PESSOA (UNIFP) - FACULDADE DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS - FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Praça 9 de Abril, 349 - 4200-004 Porto - Portugal - T. +351 22 507 0200 - www.ufp.pt - geral@fundacaoensinofernandopessoa.pt

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE (FCS) Rua Carlos da Maia, 295 - 4200-150 Porto - Portugal - T. +351 22 507 4630

ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE FERMINDO PESSOA

Rua D. João de Deus, 334 - 4100-253 Porto - Portugal

T. +351 22 589 6371 - geral@esa.fernandopessoa.pt

Anexo 5 - Consentimento informado para maiores de idade

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Designação do Estudo (em português):

Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de Formação, na modalidade de futebol, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos

Eu, abaixo-assinado, (nome completo do participante no projecto)

compreendi a explicação que me foi fornecida acerca da participação na investigação que se tenciona realizar, bem como do estudo em que será incluído. Foi-me dada oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias, e de todas obtive resposta satisfatória.

Tomei conhecimento de que a informação ou explicação que me foi prestada versou os objectivos e os métodos. Além disso, foi-me afirmado que tenho o direito de recusar a todo o tempo a sua participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo pessoal.

Foi-me ainda assegurado que os registos em suporte papel e/ou digital (sonoro e de imagem) serão confidenciais e utilizados única e exclusivamente para o estudo em causa, sendo guardados em local seguro durante a pesquisa e destruídos após a sua conclusão.

Por isso, consinto em participar no estudo em causa.

Data: ____/____/20__

Assinatura do participante no projecto:

O Investigador responsável:

Nome: Tiago Manuel Teixeira da Costa

Assinatura:



Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

Anexo 6 - Consentimento informado para menores de idade

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Designação do Estudo (em português):

Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de Formação, na modalidade de futebol, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos

Eu, _____, abaixo-assinado, _____ (nome completo)

responsável pelo participante no projecto _____ (nome completo)

compreendi a explicação que me foi fornecida acerca da sua participação na investigação que se tenciona realizar, bem como do estudo em que será incluído. Foi-me dada oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias, e de todas obtive resposta satisfatória.

Tomei conhecimento de que a informação ou explicação que me foi prestada versou os objectivos e os métodos. Além disso, foi-me afirmado que tenho o direito de recusar a todo o tempo a sua participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo pessoal.

Foi-me ainda assegurado que os registos em suporte papel e/ou digital (sonoro e de imagem) serão confidenciais e utilizados única e exclusivamente para o estudo em causa, sendo guardados em local seguro durante a pesquisa e destruídos após a sua conclusão.

Por isso, consinto em participar no estudo em causa.

Data: ____/____/20__

Assinatura do Responsável pelo participante no projecto:

O Investigador responsável:

Nome: Tiago Manuel Teixeira da Costa

Assinatura:



Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

Anexo 7 – Assentimento informado para menores de idade

DECLARAÇÃO DE ASSENTIMENTO INFORMADO

Designação do Estudo (em português):

Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos em Atletas de Formação, na modalidade de futebol, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos

Eu, _____, abaixo-assinado, _____ (nome completo)

compreendi a explicação que me foi fornecida acerca da sua participação na investigação que se tenciona realizar, bem como do estudo em que será incluído. Foi-me dada oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias, e de todas obtive resposta satisfatória.

Tomei conhecimento de que a informação ou explicação que me foi prestada versou os objectivos e os métodos. Além disso, foi-me afirmado que tenho o direito de recusar a todo o tempo a sua participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo pessoal.

Foi-me ainda assegurado que os registos em suporte papel e/ou digital (sonoro e de imagem) serão confidenciais e utilizados única e exclusivamente para o estudo em causa, sendo guardados em local seguro durante a pesquisa e destruídos após a sua conclusão.

Por isso, assinto em participar no estudo em causa.

Data: ____/____/20____

Assinatura do participante no projeto: _____

O Investigador responsável:

Nome: Tiago Manuel Teixeira da Costa

Assinatura:

