

Treinador de Futebol

**Cinco Estratégias para  
Liderar Equipes de  
Futebol**

Rúbio Alencar da Silva

# INTRODUÇÃO

Tendo em vista de que um dos maiores desafios de Treinadores de futebol é de ajudar atletas a atingirem melhores rendimentos pessoais e profissionais, desenvolvemos neste E-book cinco estratégias que eu aplico em como liderar equipes de Futebol mantendo-os dentro de um ambiente competitivo em alta performance em um longo período de tempo.

Este e-book ajudará você Treinador de Futebol a estabelecer maneiras de condutas que levam os seus liderados a estarem sempre motivados e sempre buscando a excelência quando o assunto LIDERANÇA é evidenciado em suas equipes de trabalho, pois isto determina se haverá êxito ou fracasso na avaliação final (resultado) de desempenho desportivo.

Este material mostra como aplicar de forma bem organizada a compreensão de algumas práticas de LIDERANÇA e em quais momentos são necessários, seja ele em momentos de vitórias ou adversidades, pois temos que manter a linearidade nas nossas atitudes como líder para que a nossa equipe tenha apoio para estar equilibrado emocionalmente em suas atitudes e

consequentemente atingir objetivos para que a nossa carreira como Treinador alavanque de forma que alcancemos nossas metas profissionais e pessoais. Tenho certeza de que muitas vezes a sua equipe poderá estar acuada em situações de derrotas, demonstrar sua fraqueza e não saber reagir diante de todos os seus problemas, que só são ultrapassados com a ajuda de seus Treinadores que passarão feedbacks positivos para que tenham capacidade de reação em momentos de crise. Qualquer situação estressante causará um pânico geral onde poderão aparecer indivíduos com medo e inseguros para resolver problemas numa partida de futebol, por exemplo, onde cada tomada de decisão se não estiverem confiantes acarretará a terem erros constantes e prejudicando suas performances esportivas.

Quando eu estava trabalhando na equipe do São José Esporte Clube da cidade de São José dos Campos-SP em 1997, disputávamos o Campeonato Paulista da Série A1 que é considerado um dos melhores campeonatos regionais do futebol brasileiro,



onde 20 equipes jogavam 19 partidas sendo que as duas últimas colocadas era rebaixada para a Série A2. Jogamos as primeiras quatro partidas e após dois empates e duas derrotas a diretoria do clube resolveu tomar a decisão e optar pela troca de treinador, já pensando na possibilidade de fugir do rebaixamento, pois naquele momento estávamos correndo riscos de no final deste campeonato lutar para nos manter na primeira divisão paulista. Esta troca num primeiro momento foi em optar no lançamento do auxiliar técnico como comandante da equipe para que tivéssemos pelo menos a manutenção do estilo de trabalho do treinador anterior, aspecto este considerado pelo fato deste profissional ter sido contratado juntamente com ele. Mas mesmo assim a equipe não conseguiu reagir, não manteve uma regularidade de resultados positivos que nos tirassem da zona de rebaixamento, e rodadas após outra nos aproximamos da tão amedrontada possibilidade de sermos rebaixados, devido á insegurança e falta de confiança pela pressão da torcida aos nossos jogadores.

Mas novamente a diretoria tomou outra decisão de risco que naquele momento era o divisor de águas para a nossa equipe e foi contratado um novo treinador que chegou demonstrando outra forma de liderança e comunicação que mudou a expectativa e as atitudes de nossos jogadores. Chegamos até as últimas rodadas lutando contra o rebaixamento, mas através de uma liderança que mostrava como se concentrar nas metas de curto prazo para que alcançássemos resultados que nos tirasse daquela situação, os jogadores com muito sacrifício e muito comprometimento ganhou força interior para chegarmos ao alcance de nossa meta, ou seja, conseguimos fugir do fantasma do rebaixamento após jogo dramático contra a equipe do Rio Branco de Americana.

Neste E-book vou te mostrar em detalhes como liderar uma equipe de futebol em momentos de crise através de cinco estratégias e como solucionei estes problemas que descrevi anteriormente, tais como:

Absorva vitórias e derrotas rápidas

Dê exemplos pessoais;

Como ser otimista e realista ao mesmo tempo;

Manter o equilíbrio emocional;

Como administrar conflitos.

Continue lendo este e-book a partir de agora.

# AS CINCO ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA

## 1 - Absorva vitórias e derrotas rápidas

Deixe sempre claro para a sua equipe que temos que nos concentrar e nos esforçar em manter a nossa meta principal como foco. A perda de foco após vitórias podem causar grandes danos durante o decorrer de uma temporada em todas as competições a serem disputadas. Temos exemplos de equipes de Futebol que num período curto de tempo após conquistas de grandes campeonatos, perderem o foco e relaxarem em sua manutenção do nível de treinamento causando perda de desempenho e como consequência a perda de qualidade competitiva. Nosso trabalho é manter uma atitude de nunca perder de vista a nossa próxima meta e concentrando nossa energia em objetivos de curto prazo, por exemplo, focar sempre nos próximos jogos ou estabelecer uma meta a cumprir durante um campeonato de pontos corridos que é sempre muito longo com jogos muito equilibrados.



Em 2010 durante o Campeonato Brasileiro da Série B, a Portuguesa de Desportos onde eu estava trabalhando na época como auxiliar técnico, contratou um treinador que dividiu o campeonato estabelecendo metas de quatro jogos das 38 rodadas, onde a equipe se cumprisse uma média de conquista de 65% de pontos recebia uma premiação extra. Sendo que de 12 pontos conquistados a equipe teria que cumprir oito pontos em cada meta, e caso houve pontos conquistados acima da média, os excedidos eram levados e acumulados para a próxima meta, e naquele momento foram conquistados 3 metas dentro do período em que este treinador esteve a frente de nossa equipe.



## 2 - Dê exemplos pessoais

Muitos Treinadores de Futebol e líderes não possuem o desprendimento de sua posição para executar algumas tarefas além daquilo que lhes é atribuído. Fica às vezes achando que só pela sua posição ele se sentirá rebaixado em fazer algo simples que pode resolver problemas de forma eficiente. Além disto, muitos outros têm um discurso de uma forma, mas em suas atitudes durante tomadas de decisão e no desenvolvimento do trabalho do dia-a-dia, não condizem com aquilo que pregam e sendo que seus liderados não sentem firmeza e segurança e enxergam o líder principal falhando neste contexto. O treinador-líder deve estar sempre disposto a assumir responsabilidades além daquelas que lhe são atribuídas, tomando sempre atitudes à frente de seus liderados tornando isto um hábito normal durante as tarefas diárias, sendo uma figura que tenha uma conduta visível e louvável pela sua ascendência em relação ao grupo.

Trabalhei com um treinador quando eu era preparador físico que sempre tinha como âncora a sua posição de treinador e deixava de realizar às vezes tarefas que poderiam ajudar seus liderados na forma de tomar decisões com mais simplicidade. A sua oratória na frente dos jogadores era de elogiá-los e incentivá-los a serem pessoas corretas e justas na ajuda entre os atletas para a resolução de dificuldades, mas fora do ambiente de trabalho ele criticava as fraquezas individuais e técnicas de alguns atletas para outras pessoas que não estavam inseridas no nosso convívio. Estas críticas chegaram até aos atletas de forma a dividir opiniões sobre a conduta e a falta de respeito expondo abertamente as fragilidades de cada membro do grupo de trabalho que não estava realizando suas tarefas de maneira satisfatória, elevando assim uma desconfiança a este Treinador.

Após a troca de comando a equipe voltou a ter uma atitude mais proativa considerando o fato deste novo Treinador deixar bem claro a sua forma de conduta

que era pautada na justiça e respeito mútuo entre Treinador e Atleta, voltando assim a termos mais confiança entre os envolvidos na questão de formação e construção de uma equipe coesa.

3 - Como ser otimista e realista ao mesmo tempo  
: Existe uma certa insegurança e uma lacuna enorme sobre o que as pessoas pensam sobre si mesmas e o que elas realmente são, pois lhes faltam mais autoconfiança e serem mais positivas quando essas pessoas passam a ter uma visão intrínseca de suas próprias atitudes. Existem estudos que dizem que 50% das pessoas se classificam como otimistas, mas na pura verdade interior e mental é que somos confusos na auto avaliação de nossas atitudes otimistas. Vivemos numa atmosfera envolta de pessoas pessimistas que desestabilizam nossas emoções tentando a todos os momentos tirar nossa autoconfiança gerando conflitos interiores sobre nosso autoconhecimento. O caminho a ser orientado pelo líder é mostra que a realidade no mundo em que vivemos é bem diferente daquilo que temos como noção de vida, pois somos otimistas de plantão devido ao fato de sempre buscarmos vitórias na nossa carreira e que também estamos propensos a termos derrotas neste contexto.



O líder deve mostrar aos seus liderados que a busca deve estar ligada á esperança constante, a fé esta inclusa nesta situação de busca interior, mas deve estar acompanhada de pro atividade, porque ideias precisam ser colocadas em prática, atitudes devem ser tomadas antecipadamente, precisamos ter iniciativas para resolver problemas para não nos tornarmos pessoas desiludidas com a própria vida por falta de atitude. Isto sim é ser otimista. Tive um atleta na seleção de Gifu que tinha uma autoconfiança e uma meta bem clara naquilo que queria para a sua carreira no Futebol, pois seu objetivo principal era se tornar um atleta profissional e fosse incluído em uma equipe que disputava a JLeague profissional na época, e naturalmente era uma pessoa extremamente otimista em tudo que fazia. Chegou a fazer alguns testes em clubes japoneses e coreanos, mas pela sua baixa experiência e idade as equipes não demonstravam a iniciativa de contratá-lo pelo fato deste atleta não ter o perfil que estas equipes estavam buscando para o plantel deles na temporada.

Este atleta então veio me pedir uma ajuda para que ele viesse ao Brasil para realizar um período de estágio de três meses em clubes profissionais e participar de jogos amistosos para adquirir mais experiência e que pudesse enriquecer suas habilidades técnicas e inteligência tática conforme o estilo brasileiro de jogar Futebol. Deixei bem claro que existia um risco dele não conseguir se adaptar a cultura futebolística brasileira, mas que também não podia tirar sua esperança e sonho em realizar um bom trabalho e ser aceito por uma equipe profissional japonesa, porque a realidade futebolística era completamente diferente pelo simples fato de ter estilos de entender o jogo de forma mais complexa. Mas ele teve a surpreendente atitude em vir ao Brasil e passar pelo processo de estágio em duas equipes diferentes em São Paulo, sendo que foi bem aceito e apoiado pelos integrantes das equipes profissionais e amadoras que ele estava realizando seu período de treinamento, porque sua dedicação e perseverança foram maiores do que normalmente se vê em clubes brasileiros.

Voltou ao Japão e após dois meses ingressou numa equipe profissional da J2League na época o Montedio Yamagata, conseguindo seu primeiro contrato de um ano nesta equipe e tendo uma participação bem satisfatória na avaliação do treinador japonês que o contratou. Foi um exemplo para mim em me mostrar que ser otimista não é apenas ser da boca para fora, mas que também precisamos ter atitudes que nos leve ao sucesso.

#### 4 - Mantenha o equilíbrio emocional

Os treinadores de futebol tem o seu nível emocional testado a todo momento em que sua equipe está sofrendo pressão externa e interna quando os resultados não são condizentes com a Metodologia de Trabalho, pois às vezes um método que deu certo no passado pode não ter os mesmos resultados em outras equipes. O treinador de futebol vive o Futebol de forma muito intensa, colocando todas as suas forças interiores para que o trabalho seja reconhecido e valorizado através de conquistas e que são os pontos-chaves de sucesso em sua carreira que é muito estressante e muito desgastante. Os níveis de autocontrole devem ser reconhecidos pelo Treinador para que ele tenha uma vida equilibrada e possa evitar certos impulsos em suas tomadas de decisão principalmente em momentos de crise dentro de um grupo de trabalho, pois o controle emocional adequado facilita o Treinador a ter mais clareza racional para a resolução de problemas e conflitos internos.



A vida do Futebol nos leva a ficar equilibrando entre escolhas e consequências, pois temos que ter consciência de que tomada uma decisão ela terá consequências positivas ou negativas, precisamos então ter uma capacidade mental de força interior para que esta decisão seja proativa, pensando no bem estar do grupo de trabalho. Uma pessoa equilibrada emocionalmente faz a coisa certa no momento certo, pois ele consegue discernir entre a assertividade e erro de forma mais leve e consciente tendo habilidade de enxergar do lado de fora do problema, colocando-se no lugar da outra ou das outras pessoas envolvidas no contexto da situação que irá resolver. E deve estar sempre focado e concentrado em absorver habilidade de aprender com a situação e ter uma visão com humildade e sentimentos positivos com tolerância para ter o discernimento em entender o significado desta situação sendo ela adversa ou favorável naquele momento específico.

Levo comigo uma história descrito abaixo para que eu me mantenha sempre equilibrado nos momentos de dificuldades onde atuo: Certa vez, perguntaram ao Dalai Lama: O que mais te surpreende na humanidade? E ele respondeu: "Os homens me surpreendem... os homens perdem a saúde para juntar dinheiro, depois perdem dinheiro para recuperar a saúde; e por pensarem ansiosamente no futuro, esquecem-se do presente de tal forma que acabam por não viver nem o presente e nem o futuro; e vivem como se nunca fossem morrer e morrem como se nunca tivessem vivido, Então busquemos o equilíbrio e a harmonia! ``. Pense nisto!

## 5 - Como administrar conflitos

Os conflitos internos dentro de uma equipe de Futebol sempre será prejudicial por criarem um ambiente desequilibrado, ocasionado por situações de hostilidades entre os membros de um grupo de trabalho e pela desconfiança por parte das pessoas, que se conflitam diante de diferenças interpessoais. As diferenças entre pessoas dentro de um ambiente de trabalho sempre existe porque a diversidade de pensamentos, experiências e também a intelectualidade entre os membros de um grupo, pelo fato de serem diferentes e os conflitos aparecem quando eles percebem que estas diferenças afetam e influenciam nos resultados da equipe. O papel do Treinador-líder neste caso é gerir as emoções e resolver problemas com bom senso, administrando suas reações em cada situação de conflito, sendo assim ele terá um objetivo maior de conscientizar a equipe que as ações devem ser executadas e aceitas por todos os membros do grupo de trabalho, alcançando assim objetivos em comum.

Conflitos podem ser negados ou ignorados, ou enfrentados e transformados num elemento auxiliar para o crescimento e amadurecimento dos indivíduos e de todo o grupo de trabalho, enfrentando tentando vencer a outra parte através de disputas, competições e criando rixas; ou tentando unir as partes através de mediação, negociação e dialogo. Cada mediação é tentar estabelecer e prevenir conflitos diários para que não se estenda e se torne problemas insustentáveis para resolvê-los, tendo inclusive a percepção de incluir mediação de terceiros no processo de prevenção destes conflitos.

São necessários amadurecimentos individuais para que todos possam ter objetivos em comum, liderados pelo Treinador-líder que promove uma harmonia entre cada membro do grupo que passa a se responsabilizar pela integração e cooperação de trabalho em conjunto para atingir objetivos gerais e específicos.



O Treinador-líder terá que mostrar uma característica essencial para que promova ações positivas e proativas entre os membros do grupo, que é a capacidade de ouvir e saber se comunicar de forma simples e clara, demonstrando assim interesse entre o interlocutor e o assunto a ser discutido e saber perguntar sobre o que os leva a ter conflitos internos.

## CONCLUSÃO

### ENTRE EM AÇÃO AGORA!

Após ter conhecido todos os Cinco Passos de Como Liderar uma Equipe de Futebol, eu vou ti desafiar a chegar ao seu clube amanhã e passar um feedback positivo ao primeiro liderado que você encontrar e olhe bem nos seus olhos e perceba que os olhos dele vão brilhar mostrando á você uma felicidade e ainda mais contentamento em realizar algo de maneira que contribui para o desenvolvimento de seu grupo de trabalho. Envie um e-mail para ele ou outro liderado depois, mostrando qual foi a atitude proativa que ele teve na forma de elevar a moral de sua equipe e no outro dia reforce logo pela manhã ou no primeiro encontro com ele que ele possa perceber o benefício que ele esta oferecendo ao nosso grupo. Aplique aquilo que lhe foi fornecido de ensinamento neste e-book para que já possa iniciar uma liderança pro ativa, demonstrando de forma natural que ao final do processo de criação de sua liderança seus liderados percebam que você é uma pessoa expert naquilo que faz.

Agora que você conheceu sobre liderança de equipes de Futebol, conheça também o meu trabalho em treinamento do Futebol. Clique no botão abaixo e acesse meu site.

[www.rubioalencar.uol.com.br](http://www.rubioalencar.uol.com.br)

Até lá e até a próxima!