

Universidade de Évora – Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano

Mestrado em Direção e Gestão Desportiva

Dissertação

**Fatores de Abandono da Carreira Desportiva
de Árbitros no Futsal**

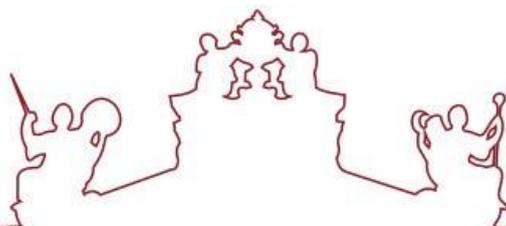
Dinis Azevedo Silva

Orientador(es) / Mário Coelho Teixeira
Anabela Ferreira Afonso
Fernando Augusto Starepravo

Évora 2024

Esta dissertação inclui as críticas e as sugestões feitas pelo júri.





Universidade de Évora – Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano

Mestrado em Direção e Gestão Desportiva

Dissertação

**Fatores de Abandono da Carreira Desportiva
de Árbitros no Futsal**

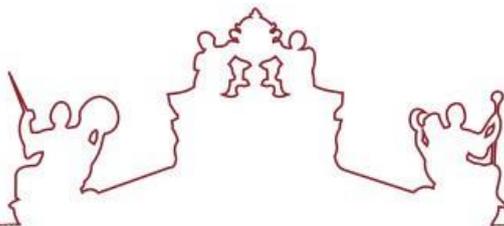
Dinis Azevedo Silva

Orientador(es) / Mário Coelho Teixeira
Anabela Ferreira Afonso
Fernando Augusto Starepravo

Évora 2024

Esta dissertação inclui as críticas e as sugestões feitas pelo júri.





A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano:

Presidente | Jorge Duarte Bravo (Universidade de Évora)

Vogais | Ana Balão (Universidade de Évora) (Arguente)

Mário Coelho Teixeira (Universidade de Évora) (Orientador)

Évora 2024

Esta dissertação inclui as críticas e as sugestões feitas pelo júri.



Agradecimentos

Dedico esta dissertação a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho e para o êxito da minha jornada acadêmica e pessoal.

À minha família, pelo apoio incondicional, motivação e por acreditarem em mim, mesmo nos momentos mais difíceis. A vocês, que sempre foram o meu alicerce neste percurso, o meu profundo agradecimento.

Aos meus amigos, pelo incentivo, pelas palavras de força, encorajamento e por estarem sempre do meu lado, compartilhando momentos de alegria e superação.

Aos meus orientadores Professor Doutor Mário Teixeira, Professor Doutor Fernando Starepravo e Professora Doutora Anabela Afonso, por terem aceite o convite, pela orientação, paciência e dedicação, que foram fundamentais para a construção deste trabalho. Agradeço pela partilha de conhecimento e pela inspiração para alcançar novos patamares.

A todos os professores com quem aprendi bastante sobre diversos assuntos.

Aos meus colegas de curso, pela camaradagem, pelas discussões enriquecedoras e pela troca de experiências ao longo destes dois anos de mestrado.

A todos os árbitros de futsal, pela dedicação, esforço diário, e especialmente pelo contributo neste trabalho, ao inspirarem a temática. Este estudo é, em parte, uma reflexão do compromisso e paixão que vocês demonstram no exercício das vossas funções.

E, finalmente, a Deus, por me dar força, sabedoria e coragem para enfrentar os desafios e alcançar os meus objetivos.

Abandono de árbitros no Futsal

Resumo

Atualmente, o futsal é dos desportos mais mediáticos do mundo, aquele a que ninguém é indiferente e está inserido numa atividade com significativa relevância social e económica. Neste contexto, surge o elemento que fiscaliza e faz cumprir as leis de jogo, o árbitro, sendo considerado na maioria das vezes o vilão de toda a história.

Os árbitros enfrentam diversas dificuldades na carreira estando constantemente sujeitos a críticas, exigências físicas e psicológicas, ao ter de acompanhar o ritmo intenso dos jogos e tomar decisões rápidas e precisas sob pressão, o que requer um forte equilíbrio emocional e resiliência. A sua carreira tende a ser mais curta do que a da maioria das profissões. Esta complexidade exigida aliada às constantes dificuldades no exercício das funções podem levá-lo a abandonar a carreira, sendo este o problema da investigação, uma questão crítica que afeta a continuidade e a qualidade da arbitragem no desporto.

Tem como objetivo identificar os motivos que podem levar os árbitros a abandonar a sua carreira desportiva, com o intuito de encontrar soluções que permitam contrariar este abandono e reunir o maior número de árbitros nas diferentes Associações e na Federação Portuguesa de Futebol.

A metodologia do estudo envolve uma abordagem descritiva exploratória, utilizando um inquérito por questionário aplicado a árbitros de futsal de várias categorias a nível distrital e nacional.

Os resultados mostraram que a maioria dos árbitros com intenção de abandono são os que integram categorias inferiores e mais jovens.

O estudo conclui que a principal causa de abandono entre os árbitros de futsal é a combinação de fatores psicológicos, organizacionais e financeiros.

Palavras-chave: Abandono, Arbitragem, Árbitro, Carreira, Futsal, Gestão Desportiva

Abandonment of referees in Futsal

Abstract

Currently, futsal is one of the most mediatic sports in the world, the one to which no one is indifferent and is part of an activity with significant social and economic relevance. In this context, the element that supervises and enforces the laws of the game arises, the referee, being considered most of the time the villain of the whole story.

Referees face several difficulties in their careers and are constantly subject to criticism, physical and psychological demands, having to keep up with the intense pace of games and make quick and accurate decisions under pressure, which requires a strong emotional balance and resilience. Their career tends to be shorter than that of most professions. This required complexity combined with the constant difficulties in the exercise of functions can lead him to abandon his career, this being the problem of research, a critical issue that affects the continuity and quality of refereeing in sport.

The aim is to identify the reasons that may lead referees to abandon their sports careers, with the intention of finding solutions to counteract this trend and to gather the greatest possible number of referees in the different Associations and the Portuguese Football Federation.

The study's methodology involves a descriptive and exploratory approach, using a questionnaire survey administered to futsal referees from various categories at district and national levels.

The results showed that most referees intending to quit are those in lower and younger categories.

The study concludes that the main cause of abandonment among futsal referees is a combination of psychological, organizational, and financial factors.

Keywords: Abandonment, Refereeing, Referee, Career, Futsal, Sports Management

ÍNDICE GERAL

Agradecimentos.....	I
Resumo.....	II
Abstract.....	III
Índice Geral.....	IV
Índice de Anexos.....	VII
Índice de Figuras.....	VIII
Índice de Tabelas.....	X
Listagem de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos.....	XI
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha	1
1.2 Formulação do Problema, dos Objetivos e Hipóteses	2
1.3 Metodologia	3
1.4 Estrutura do Trabalho	3
2 REVISÃO DE LITERATURA	5
2.1 Origem do Futsal	5
2.2 Futsal em Portugal	6
2.3 Arbitragem	7
2.3.1 Competências para o exercício da função.....	12
2.3.2 Tecnologia	13
2.3.3 Formação	16
2.4 Abandono da Carreira	21
2.4.1 Enquadramento	21
2.4.2 Fatores de abandono.....	22
2.5 Carreira	27
2.5.1 Categorias distrital	28
2.5.2 Categorias nacional	29

2.5.3	Internacional.....	30
2.6	Progressão na Carreira.....	31
2.6.1	Nível distrital.....	31
2.6.2	Nível nacional	32
2.7	Prémios de Jogo.....	41
3	METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	42
3.1	Tipo de Estudo.....	42
3.2	Universo.....	42
3.3	Amostra.....	45
3.4	Método e Instrumento de Recolha de Dados.....	50
3.5	Análise Estatística.....	52
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	55
4.1	Categoria de Árbitro e Associação de Futebol.....	55
4.2	Características dos Participantes.....	56
4.2.1	Idade.....	56
4.2.2	Sexo.....	59
4.2.3	Nível de escolaridade.....	60
4.2.4	Número de anos como árbitro.....	61
4.2.5	Prática de futsal.....	62
4.3	Características Organizacionais, Pessoais e de Jogo.....	64
4.3.1	Perfil do árbitro.....	64
4.3.2	Fatores de jogo.....	67
4.3.3	Fatores organizacionais.....	68
4.3.4	Fatores pessoais.....	71
4.3.5	Níveis de stress.....	74
4.3.6	Impacto da organização.....	76
4.3.7	Fatores económico-financeiros.....	81
4.3.8	Correlação entre as características.....	85

4.4	Intenção de Abandono	89
4.4.1	Abandono por categoria de árbitro.....	91
4.4.2	Abandono por idade.....	91
4.4.3	Abandono por sexo	92
4.4.4	Abandono por região.....	93
4.4.5	Possíveis fatores determinantes para o abandono	93
4.4.6	Razões para já ter pensado abandonar a arbitragem	97
4.4.7	Altura para abandonar a carreira	98
4.4.8	Outros fatores que podem levar ao abandono	99
4.5	Análise Comparativa dos Resultados: Convergências e Divergências com a Literatura	102
5	LIMITAÇÕES E EXTENSÃO DO ESTUDO	104
6	CONCLUSÃO	105
7	IMPLICAÇÕES PRÁTICAS.....	107
	REFERÊNCIAS.....	110
	ANEXOS.....	119

ÍNDICE DE ANEXOS

Tabela A 1 - Identificação das variáveis em estudo e sua natureza.....	119
Tabela A 2 - Medida de adequação de amostragem de cada variável.....	121
Tabela A 3 - Percentagem da variância explicada por cada fator.....	123
Tabela A 4 - Pesos fatoriais no modelo inicial por cada item nos 7 fatores retidos, valores próprios e percentagem de variância explicada após uma AFE com extração de fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação Varimax. A itálico destacam-se os items com comunalidade inferior a 0,2.....	124
Figura A 1 - Curva de ROC- Regressão Logística.....	126
Tabela A 5 - Classificação dos sujeitos por categoria observada e prevista pelo modelo ajustado.....	126
Tabela A 6 - Observações identificadas como possíveis outliers pelo modelo de regressão logística ajustado.....	126
Inquérito por questionário.....	127
Parecer da Comissão de Ética.....	144

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Evolução Histórica	6
Figura 2- Evolução Histórica / Campeonatos do Mundo	6
Figura 3- Evolução em Portugal	7
Figura 4- Campo de futsal legendado	8
Figura 5- Esboço inquirido por questionário	52
Figura 6- Distribuição das respostas por categoria de árbitro.....	55
Figura 7- Distribuição das respostas por distrito	56
Figura 8- Distribuição da idade dos participantes	57
Figura 9- Distribuição das respostas por sexo	59
Figura 10- Distribuição das respostas por nível de escolaridade	60
Figura 11 Nível de Escolaridade por categoria de árbitro	61
Figura 12- Distribuição da amostra por anos de arbitragem.....	62
Figura 13 Distribuição das respostas à pergunta: "Praticou futsal federado ou não federado?"	63
Figura 14- Nível de concordância com as afirmações sobre o "Perfil do Árbitro"	65
Figura 15- Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores de Jogo"	68
Figura 16- Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores Organizacionais"	69
Figura 17- Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores Pessoais"	72
Figura 18- Nível de concordância com as afirmações sobre os "Níveis de Stress"	75
Figura 19- Nível de concordância com as afirmações sobre o "Impacto da Organização"	78
Figura 20- Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores Económico-Financeiros"	82
.....	
Figura 21- Critério do Scree Plot	85
Figura 22- Distribuição das respostas à pergunta: "Alguma vez pensou em abandonar a arbitragem?".....	90
Figura 23- Distribuição da taxa de intenção de abandono por categoria de árbitro	91
Figura 24- Distribuição da taxa de intenção por faixa etária	92
Figura 25- Distribuição da taxa de intenção de abandono por sexo	92
Figura 26- Distribuição da taxa de intenção de abandono por região a que o árbitro pertence	93
Figura 27- Gráfico de dispersão do resíduo padrão vs. a probabilidade prevista	95
Figura 28- Diagrama de dispersão DX2 x Probabilidade prevista	96
Figura 29- Gráfico de dispersão DFBETA x Probabilidade prevista	96
Figura 30- Nuvem de palavras "Se sim, já pensou em abandonar a arbitragem, porquê?"	98

Figura 31- Nuvem de palavras “Considera que existe alguma altura específica para abandonar a carreira? Se sim, qual?”	99
Figura 32- Nuvem de palavras “Para além destes fatores, indique que outros fatores podem levar o árbitro a abandonar a carreira”	100

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Calendarização dos cursos de formação curricular e seminários específicos	19
Tabela 2- Calendarização da 1ª ARA	19
Tabela 3- Calendarização da 2ªARA.....	19
Tabela 4- Portefólio de formações e respetivos créditos	20
Tabela 5- Calendarização das formações online	20
Tabela 6- Categorias de Árbitro	28
Tabela 7- Tempo máximo do percurso da prova de Velocidade	36
Tabela 8- Pontuação para cada percurso da prova de Velocidade (t representa o tempo)	36
Tabela 9- Tempo máximo do percurso da prova de Agilidade.....	36
Tabela 10- Pontuação para cada percurso da prova de Agilidade (t representa o tempo).....	37
Tabela 11- Níveis mínimos a atingir.....	37
Tabela 12- Pontuação teste de resistência - Yo-Yo Intermittent Recovery Test - Nível 1	38
Tabela 13 Quadro de Árbitros Futsal das Categorias de Nacional - Época 2023/24: 225 árbitros	43
Tabela 14 Quadro de Árbitros Futsal das Categorias de Distrital por Associação: 787 árbitros. (CJ: jovem, ECI1: estagiário em formação, CC: Cronometrista)	44
Tabela 15 Número de respostas ao questionário por Associação de Futebol Distrital. A itálico destacam-se as respostas não consideradas válidas para análise dos resultados e discussão. .	46
Tabela 16 Distribuição das respostas válidas por Associação.....	48
Tabela 17 – Número de inquéritos válidos por categoria de árbitro.....	49
Tabela 18- Medidas resumo “Idade” por categoria de árbitro.....	57
Tabela 19- Distribuição das respostas categoria por sexo	59
Tabela 20- Medidas de qualidade do ajustamento em função do número de fatores retidos ...	86
Tabela 21- Pesos fatoriais no modelo final por cada item nos 7 fatores retidos, valores próprios e percentagem de variância explicada após uma AFE com extração de fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação Varimax. A negrito destacam-se os itens com pesos fatoriais superiores a 0,4 em valor absoluto.....	86
Tabela 22- Medidas da qualidade do ajustamento	94
Tabela 23- Área sob a curva ROC	94
Tabela 24- Modelo de regressão logística ajustado à variável Já pensou em abandonar a arbitragem.....	95

LISTAGEM DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

AFE - Análise Fatorial Exploratória

AGFI - Goodness of Fit Index adjusted

APAF - Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol

ARA - Ação de Reciclagem e Avaliação

CA - Conselho de Arbitragem

CC - Cronometrista

ECI 1 - Estagiários em formação

FIFA - Federação Internacional de Futebol

FIFUSA - Federação Internacional de Futebol de Salão

FPF - Federação Portuguesa de Futebol

GFI - Goodness of Fit Index

MAS - Medida de Adequação de Amostragem

RMSR - Root Mean Square Residual

VS – Suporte de Vídeo

1 INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha

O desporto tem vindo a assumir uma importância crescente na sociedade, no entanto, o futebol profissional é hoje em dia, o desporto mais mediático do mundo, aquele a que ninguém é indiferente e está inserido numa atividade com significativa relevância social e económica, constituindo um poderoso impulsionador económico, social e político para um amplo conjunto de interessados (Mrkonjic et al., 2016), sendo cada vez mais reconhecido como uma indústria em si, que deve ser gerida num contexto empresarial (Chadwick & Hamil, 2010).

Como não existe desporto sem arbitragem surge neste contexto o árbitro que é o elemento que fiscaliza e faz cumprir as leis de jogo, intervindo sempre que as mesmas sejam violadas e em diversas outras situações previstas nos regulamentos. A arbitragem é encarada como sendo uma atividade complexa, difícil, dura e ingrata, sendo mesmo, a menos reconhecida e apoiada de todas as tarefas que dão corpo à competição desportiva. Atualmente existem menos de 5 mil árbitros em Portugal em comparação com o final dos anos 90.

Neste sentido o tema a investigar intitula-se de “Abandono de árbitros no futsal”, cujo objetivo principal consiste em identificar os motivos que podem levar os árbitros a abandonar a carreira desportiva, tendo em conta a categoria que integram, permitindo aos conselhos de arbitragem gerir os seus árbitros da melhor forma possível, tentando reter o maior número de árbitros salvaguardando sempre a integridade dos campeonatos distritais, nacionais e internacionais, quer de formação, quer de seniores. Por outro lado, conceber uma estratégia para diminuir o abandono de árbitros, uma vez que o futsal apresenta uma drástica diminuição do número de árbitros por cada associação a nível nacional, estando à procura de aumentar sucessivamente o seu número através de cursos dirigidos anualmente pelas Federações e Associações.

O árbitro além de fazer cumprir as leis dentro do espírito do jogo, tem um papel importante na transmissão de valores, princípios e comportamentos para com os mais novos, sobretudo, em jogos de escalões da formação em que os atletas se encontram em fase de crescimento pessoal e a postura do árbitro poderá ser educativa ao ajudar a moldar o comportamento dos atletas enquanto pessoas na sociedade. Os resultados obtidos também podem contribuir para o desenvolvimento de um plano de captação e retenção de novos árbitros, conseguindo assim acompanhar a evolução do número de praticantes de futsal, ir ao encontro da verdade

desportiva, impedir a falta de jogos sem árbitros, e para que todas as competições desportivas a nível nacional sejam asseguradas por elementos qualificados para o exercício da função.

A nível pessoal, este estudo será uma mais-valia no êxito educacional e para o desenvolvimento de novas competências ao nível da arbitragem.

A Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol (APAF) e as Associações de Futebol Distrital podem com os resultados obtidos no estudo desenvolver planos de ações que permitam a redução de árbitros a nível nacional.

A escolha do tema está relacionada com o facto de ser árbitro de futsal desde 2017/18 e ter uma paixão enorme por aquilo que faço, representando atualmente a Categoria C4 a nível nacional. Do contacto com a modalidade de futsal e com os colegas de arbitragem apercebi-me rapidamente das dificuldades que se enfrentam época após época, seja por falta de recursos, apoios aos árbitros, seja pelo número insuficiente de árbitros. Ser árbitro é uma carreira exigente, especialmente nas vertentes física e psicológica e em termos pessoais no que diz respeito à gestão do tempo, porque para além da arbitragem existem também responsabilidades profissionais e familiares e outras dificuldades tais como a pressão externa, subjetividade na avaliação, ambiente de trabalho, particularidades da carreira. O conjunto destes fatores levaram à investigação dos motivos que podem estar na origem do abandono e na intenção de abandonar a carreira e que de forma é possível contribuir para contrariar esse abandono e as implicações práticas.

1.2 Formulação do Problema, dos Objetivos e Hipóteses

Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é determinar os motivos que podem levar os árbitros de futsal a abandonar a carreira desportiva de forma a encontrar soluções que permitam reduzir o nível de abandono de árbitros em Portugal.

Objetivos específicos

De uma forma mais específica e para clarificação em relação ao tema da investigação, destacam-se como objetivos específicos:

1. Identificar o nível de categoria dos árbitros onde a intenção de abandono é maior no contexto do futsal português.
2. Determinar a correspondência entre o nível de intenção de abandono e a dimensão dos fatores que influenciam o abandono da arbitragem.
3. Conceber uma estratégia para diminuir o abandono.

Hipóteses

H1: Quanto mais alta é a categoria, maior é a taxa de intenção de abandono da carreira desportiva (nível de abandono p/ categoria)

H2: O nível de intenção de abandono é maior em árbitros mais jovens do que em árbitros mais velhos

H3: O nível de intenção de abandono é maior no sexo masculino do que no sexo feminino

H4: O nível de intenção de abandono é similar em todas as regiões

H5: Identificar potenciais fatores relacionados entre si através da Análise Fatorial Exploratória e a consistência nas respostas relativas a todos os fatores

1.3 Metodologia

A metodologia utilizada para a seleção dos artigos que conduziram à revisão de literatura incidu em várias pesquisas nas bases de dados da B-on, Researchgate e Web of Science. Foram filtradas nas opções de pesquisa, artigos publicados a partir de 2013 (últimos 11 anos), garantindo assim a atualidade da literatura. Para a pesquisa foram utilizados os seguintes termos: “dropout of referees”, “abandonment football referees”, “why referees end their careers” e “reasons abandonment referees”. No conjunto das bases de dados utilizadas foram encontrados 43 artigos relacionados com o tema central da investigação.

Os dados recolhidos no Google Forms foram transpostos em ficheiro de formato Csv para o Excel e para o programa estatístico Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) para tratamento e análise estatística, dos dados. Foi utilizada a estatística descritiva para descrever os dados e a estatística inferencial para testar as hipóteses formuladas.

1.4 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho de investigação encontra-se estruturado em 7 capítulos.

O primeiro capítulo refere-se à introdução onde é feito um enquadramento do tema, justificada a escolha, as motivações do tema em questão e apresentado o problema, os objetivos propostos e as hipóteses formuladas.

No segundo capítulo é efetuada a revisão de literatura sobre o estado de arte relacionado com o tema em investigação.

No terceiro capítulo procede-se à descrição da metodologia utilizada na investigação, especificando o tipo de estudo, a população-alvo, a amostra, os instrumentos de recolha de dados e os métodos de análise e tratamento dos dados.

No quarto capítulo é feita a descrição das variáveis e a análise e discussão dos resultados da investigação seguida das limitações e extensão do estudo que são apresentadas no quinto capítulo.

O sexto capítulo é dedicado às conclusões da investigação com base na informação recolhida e analisada e, por último, no sétimo capítulo são apresentadas as implicações práticas da investigação.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Origem do Futsal

O futsal, como modalidade desportiva, que está intimamente ligada ao futebol, pois deriva do mesmo, tem vindo a aumentar o seu número de praticantes e a crescer rapidamente, mas de um modo sustentado, conquistando mais adeptos por todo o mundo. Como consequência deste crescimento, vem ganhando cada vez mais atenção e importância por parte das entidades que se encontram ligadas ao mundo desportivo.

O futsal é um desporto coletivo, onde duas equipas constituídas por cinco jogadores cada uma delas, jogam numa relação de oposição e com o objetivo de marcar golos. Conta com mais de 10 milhões de praticantes em todo o mundo, sendo uma das modalidades desportivas mais populares, logo a seguir ao futebol. As jogadas ágeis dos praticantes tornam os jogos dinâmicos.

Existem duas versões sobre a origem do futsal ou futebol de salão, como era conhecido antigamente. Uma das versões afirma que foi criado na década 1930 no Uruguai, e a outra diz que a modalidade é brasileira e foi criada em 1940. No entanto e, apesar das divergências parece não restar muitas dúvidas que teve origem na América do Sul, na década de 30, mas foram os brasileiros os maiores responsáveis pelo seu crescimento, expansão e organização (Almeida, 2018).

Até à década de 1950 jogava-se futebol de salão sem muito rigor, isto é, nem sequer havia uma concordância acerca das regras. Com a uniformização das regras (o primeiro livro de regras data de 1956, redigido por Luis Gonzaga de Oliveira Fernandes) este desporto desenvolveu-se de facto e passou a ser reconhecido.

Nesta década surgiram as Federações Nacionais, na década de 1960 a Confederação Sul-americana e na década de 1970 a Brasileira e a Federação Internacional – FIFUSA, passando este desporto a conquistar o Continente e o Mundo, internacionalizando-se e despertando o interesse da Federação Internacional de Futebol (FIFA) em tê-lo sob o seu domínio (década de 80), conforme representado na Figura 1.

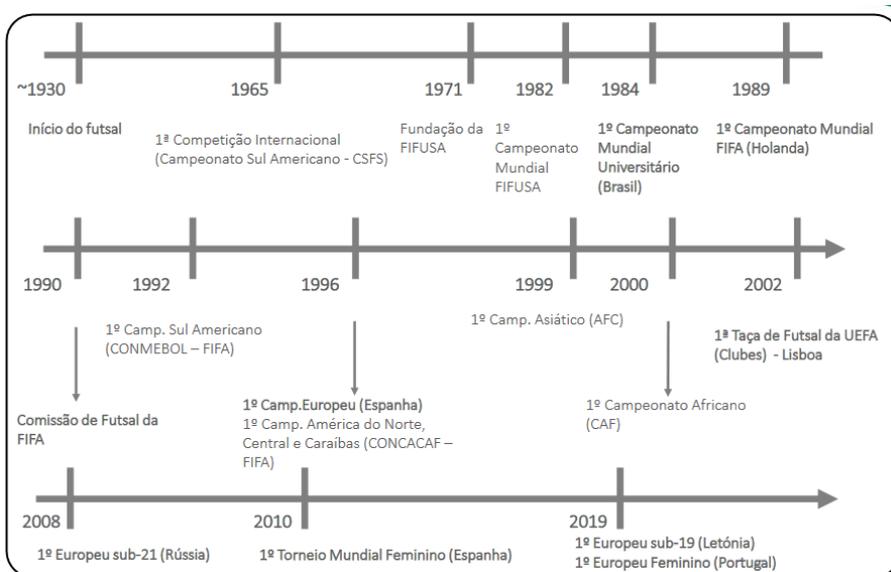
Figura 1- Evolução Histórica



Fonte: Academia de Arbitragem

A FIFUSA foi responsável pela organização do 1º Campeonato Mundial em 1982, no Brasil e a FIFA promoveu em 1989 o 1º Campeonato Mundial de Futsal, na Holanda (Figura 2).

Figura 2- Evolução Histórica / Campeonatos do Mundo



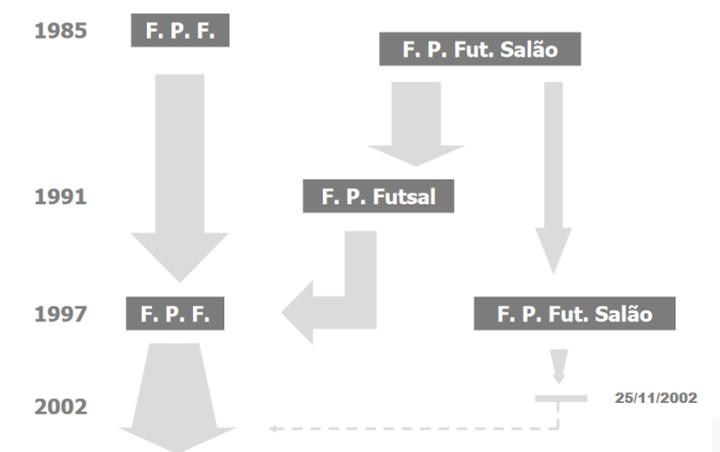
Fonte: Academia de Arbitragem

2.2 Futsal em Portugal

Em meados da década de 80 Portugal despertou para a realidade do futsal, no entanto, já existiam alguns clubes de bairro que até a essa data se dedicavam à prática recreativa da modalidade.

O futebol de salão foi crescendo gradualmente em Portugal, até que em 1991, assiste-se ao nascimento do futsal em Portugal (Figura 3). Apesar desta modalidade ter começado a ser praticada em 1986, só no ano de 1997 é que se dá a sua integração na Federação Portuguesa de Futebol (FPF).

Figura 3- Evolução em Portugal



Fonte: Academia de Arbitragem

O futsal é a modalidade de pavilhão mais praticada em Portugal, a mais rentável para as televisões, com maior taxa de transmissão televisiva de jogos e a que mais receita gera para os clubes a seguir ao futebol. Embora ainda não seja considerada uma modalidade olímpica, a sua história aliada à popularidade que continua em sentido crescente, está cada vez mais próxima de aparecer nas próximas edições das Olimpíadas.

2.3 Arbitragem

Existem inúmeras razões que levam uma pessoa a optar por ser árbitro, entre elas, encontra-se a paixão e a contribuição que querem dar ao desporto, o desafio e a responsabilidade que esta atividade implica e a oportunidade de desenvolvimento pessoal ao permitir melhorar a comunicação, tomar decisões, gerir conflitos e resiliência emocional.

O futsal, em regra, conta com a presença de dois árbitros em campo, nomeados para dirigir um jogo e que se posicionam no exterior da superfície de jogo, paralelamente à linha lateral (Figura 4). Adicionalmente podem ser nomeados dois árbitros-assistentes (terceiro árbitro e cronometrista) que auxiliam o árbitro e o segundo árbitro nas tomadas de decisão, e em

determinadas competições existe ainda um quarto árbitro que auxilia os árbitros em todos os momentos do jogo.

Figura 4- Campo de futsal legendado



Fonte: Academia de Arbitragem

Faz parte das suas funções e responsabilidades aplicar e garantir o cumprimento das Regras do Jogo por todos os elementos envolvidos: jogadores, técnicos e espetadores (FIFA, 2014), devendo ser imparcial nas suas decisões e, ao mesmo tempo, ser capaz de observar, constatar, interpretar, julgar e punir ou absolver um atleta.

A arbitragem é um dos aspetos mais polémicos envolvidos na competição desportiva, sendo frequentemente citada por atletas e dirigentes como responsáveis por seus insucessos e fonte de stress (De Rose Junior, Pereira e Lemos, 2002).

O mundo da arbitragem ainda é uma realidade desconhecida aos olhos de grande parte da população portuguesa, que apenas conhece o nome dos árbitros que arbitram os jogos mais importantes e principalmente os de futebol.

Sendo o futsal um desporto que mexe com as emoções de todos os envolvidos: jogadores, treinadores, espetadores, dirigentes, para muitos é um momento onde se extravasa os limites da razão, por isso, arbitrar pode ser desafiador, excitante e gratificante, por outro lado, os árbitros podem se sentir frustrados, ofendidos e pouco reconhecidos ou valorizados (De Rose Junior et al, 2002; Silva e Silva, 2015).

O árbitro pode ser considerado essencial no cenário competitivo atual, visto que é ele o responsável por tomar decisões, mediar conflitos e zelar pelo bom andamento de cada partida (De Rose Junior, 2002).

A função do árbitro estabelece-se em processo contínuo de tomada de decisões (Guillén & Feltz, 2011), que ocorrem por meio de processos subjetivos de avaliação de determinadas situações, stressoras ou não (Horn & Reis, 2016).

É considerado na maioria das vezes o vilão de toda história, no entanto, ele é essencial num jogo, porque tem autoridade total para fazer cumprir as regras do jogo, ou seja, tem que garantir que as regras do jogo que estão a arbitrar são seguidas por todos os jogadores e por ambas as equipas e que nenhum interveniente é beneficiado por infringir as regras. Além disso, esclarecem e aplicam as regras, avaliam as faltas e as infrações, atuam disciplinarmente, assinalam o início e o fim dos jogos, interrompem o jogo sempre que achem necessário e inspecionam os equipamentos desportivos antes do início dos jogos. Sem eles não seria possível assegurar a idoneidade das competições e garantir que todos os participantes se encontram em igualdade de circunstâncias perante a competição (Santos, 2018).

De acordo com Gomes (2023) nos dias de hoje, em Portugal existem menos de cinco mil árbitros, menos que no final da década de 90. Estes valores explicam-se principalmente pela falta de vontade pública e investimento feito nas últimas épocas desportivas na arbitragem, assim como, pelo número de inscrições nos cursos de formação inicial que época após época é cada vez menor.

Na maioria das modalidades desportivas em Portugal existe uma grande dificuldade de retenção dos árbitros e o futsal não é exceção. Vários fatores podem ser apontados para essa dificuldade, tais como, ameaças, violência física e verbal, stress, falta de apoio, reduzidos prémios de jogo no início da carreira e a pressão que lhes é colocada, em especial nos árbitros mais jovens.

Nas categorias de topo, a taxa de desistência é menor, uma vez que a maior parte dos árbitros só deixa as suas funções se obtiver más classificações, implicando a descida de categoria ou por terem atingido a idade máxima a integrar as competições nacionais e internacionais.

Os cursos de Formação Inicial de futsal são organizados pelo Conselho de Arbitragem da FPF e pelos Conselhos de Arbitragem das Associações Distritais sob a orientação e supervisão da Academia de Arbitragem, sendo administrados pelas 22 Associações Regionais ao longo do país.

Os cursos de Formação Avançada e de Elite, são organizados pelo Conselho de Arbitragem da FPF através da Academia de Arbitragem e são administrados na Academia de Arbitragem de Rio Maior.

Como estruturas organizacionais ligadas á arbitragem temos a FPF através da Academia de Arbitragem, os Conselhos de Arbitragem e a Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol (APAF).

A FPF desempenha um papel fundamental na promoção, organização, regulamentação e desenvolvimento do futebol e do futsal em Portugal, trabalhando em colaboração com clubes, associações regionais, jogadores, treinadores e outros intervenientes do desporto.

A Academia de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol (FPF) é uma instituição dedicada à formação, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos árbitros de futebol, futsal e futebol de praia em Portugal. Tem como objetivo principal garantir que os árbitros portugueses estejam bem preparados e qualificados para desempenhar as suas funções em todas as competições, desde o nível distrital até ao internacional.

Oferece uma variedade de programas e recursos de treino, que incluem:

Formação Inicial: Cursos de formação destinados a indivíduos interessados em serem árbitros. Fornecem uma introdução às regras do jogo, técnicas de arbitragem, ética e conduta profissional.

Formação Contínua: Programas de aperfeiçoamento e atualização para árbitros em atividade, oferecendo oportunidades de aprimorar habilidades técnicas, conhecimentos teóricos e competências comportamentais.

Treino Físico e Mental: Sessões de treino dedicadas ao desenvolvimento da condição física, resistência, concentração e tomada de decisão sob pressão, aspetos essenciais para um árbitro de alto desempenho.

Supervisão e Avaliação: Monitorização e avaliação do desempenho dos árbitros em jogos reais, proporcionando feedback construtivo e orientações para a melhoria contínua.

Recursos de Desenvolvimento Profissional: Acesso a materiais de estudo, vídeos de treino, análises de jogos e outras ferramentas de apoio ao desenvolvimento profissional dos árbitros.

O papel do Conselho de Arbitragem é crucial para garantir um ambiente de arbitragem justo, eficiente e profissional num determinado desporto ou competição. Faz parte das suas responsabilidades a gestão quotidiana dos árbitros até o estabelecimento de padrões de excelência e a promoção do desenvolvimento contínuo da arbitragem.

Por sua vez, a APAF é uma organização em Portugal que representa os árbitros de futebol e trabalha em estreita colaboração com a FPF. Tem como principal objetivo defender os interesses dos árbitros, promover o desenvolvimento e a formação da classe arbitral, bem como contribuir para o aperfeiçoamento da arbitragem no futebol português.

Na última década surgiram muitas publicações sobre o tema da arbitragem, no entanto, a maioria delas foca-se na caracterização do desempenho físico e técnico, negligenciando todos os outros aspetos que caracterizam a prestação e desenvolvimento de capacidades do árbitro (Aragão e Pina et al., 2018).

Ainda assim, existem alguns estudos que reforçam que para responder às exigências do jogo o árbitro necessita desenvolver um conjunto diversificado de capacidades e competências (Krustrup et al., 2009; Slack et al., 2013), que não se cingem ao domínio das leis de jogo (Constantin, 2015) ou uma boa condição física (Castillo et al., 2016).

O árbitro deverá ter a capacidade de tomar decisões em tempos reduzidos (Catteeuw et al, 2009) que não sejam enviesadas por fatores externos (Dohmen & Sauermann, 2016) tais como, pela pressão social (Dohmen, 2008), pelo comportamento dos jogadores (Folkesson et al., 2002) ou mesmo dos adeptos (Boyko et al., 2007).

O árbitro deve ainda dominar estratégias de comunicação (Furley & Schweizer, 2016) uma vez que a forma como se expressa influi na consistência como é percebida a confiança nas suas decisões.

Manter-se atualizado sobre as mudanças nas regras e leis do jogo é fundamental para ter sucesso como árbitro.

2.3.1 Competências para o exercício da função

Hoje em dia para ser árbitro não é suficiente conhecer só as leis de jogo, a sua aplicabilidade a cada situação em concreto e ser detentor de boas intenções. As exigências vão para além disso, quer a nível físico e skills, como a capacidade de comunicação, interpretação e a “lei do bom senso”, assim como, também é necessário conhecer bem o jogo em todas as suas vertentes e os diversos intervenientes.

Para se tornar árbitro além de grande dedicação, é necessário dispendir tempo para a atividade, uma vez que na maioria das vezes não é a única ocupação profissional.

Seja qual for a modalidade, os árbitros devem preparar-se de acordo com as características e exigências que são próprias da mesma. No caso da arbitragem de um jogo de futsal, fazem parte requisitos de natureza técnica, física e psicológica. Todos eles são importantes, pois a eficácia da atuação do árbitro depende da sua conjugação.

É exigido aos árbitros capacidade de concentração, de comunicação, de tomada de decisão, de liderança, de controlo da pressão e de resolução de conflitos, assim como, motivação para o desempenho da função. Além disso, devem ainda ser rigorosos e muito exigentes.

A nível físico devem ter a capacidade de suportar o esforço por longos períodos de tempo e serem enérgicos. Os jogos exigem aos árbitros o acompanhamento do ritmo de jogo existindo momentos de alternância de ritmo, de forma brusca e inesperada pois são as equipas que impõem o ritmo de jogo. Como é preciso mudar de direção, acelerar e desacelerar para acompanhar as jogadas se não tiverem uma preparação física adequada para combater a fadiga resultante do acompanhamento constante do jogo, a probabilidade de erro aumenta e a capacidade de discernimento diminui.

A nível técnico devem aperfeiçoar as suas competências com as alterações que vão surgindo, quer das leis de jogo, regulamentos, orientações e normas aplicáveis, quer através de cursos, seminários, treinos práticos e ações de formação onde promovam constantes trocas de opiniões sobre os lances que geram alguma polémica.

No estudo de (Sarmiento & Pereira, 2014) foi aplicado um inquérito a árbitros de futebol portugueses, que salientaram como características essenciais para se ser um bom árbitro os aspetos físicos, psicológicos e o conhecimento das leis do jogo. Atribuíram ainda importância significativa ao “saber estar” dentro e fora do futebol.

Em relação ao futsal que é um desporto disputado a elevada intensidade, com muita rapidez na execução dos movimentos, é exigido elevados níveis de concentração, foco, disciplina, rigor, preparação física e psicológica por parte das equipas de arbitragem.

Embora a maioria da literatura não refira, pode apontar-se também mais um requisito indispensável ao árbitro que é o saber trabalhar em equipa pois nem sempre conseguem estar de acordo num jogo e é preciso que essa imagem não transpareça para os jogadores, treinadores e público.

2.3.2 Tecnologia

O desenvolvimento das novas tecnologias e a inovação são cruciais na gestão desportiva, pois a inovação tem como objetivo a criação, otimização e customização de produtos, sistemas e serviços (Lopes, 2019).

As organizações desportivas continuarão comprometidas com a adoção efetiva e eficiente de tecnologias que melhorarão o desenvolvimento individual, coletivo e organizacional (Covell, Walker, & Hess, 2007).

Embora os avanços na tecnologia de informação sejam importantes para todos os setores, estes são vitais para a indústria desportiva (Hoye & Parente, 2016).

As tecnologias de informação têm vindo ajudar muito a arbitragem, desde as ferramentas de apoio ao treino, até às aplicações de monitorização de resultados, bem como as tecnologias disponíveis de análise de decisões no decorrer do jogo que muitas vezes não são as mais acertadas devido à precisão e rapidez com que um árbitro tem de agir consoante determinado lance.

Tal como disse um ex-árbitro “Vivemos num mundo em que estamos rodeados de tecnologias, e o futebol não a pode evitar”.

A presença das tecnologias são excelentes ferramentas a favor da verdade desportiva e na redução dos erros. Através delas é possível corrigir algumas decisões erradas que são tomadas em momentos do jogo considerados importantes e em situações graves, como é o caso da marcação de golos, penáltis, cartões vermelhos diretos e troca de identidades quando há sancionamento de jogadores e que a equipa de arbitragem não se apercebeu.

O árbitro poderá falhar tanto quanto um jogador, poderá falhar na marcação ou não de um livre de 10m, assim como, um jogador poderá falhar um golo a 2m da baliza estando esta desprotegida pelo guarda-redes.

A tecnologia está presente ao mais alto nível, nas principais competições nacionais e internacionais, onde os árbitros embora cometam erros, cometem menos, ao contrário dos árbitros de categoria distrital, onde muitos deles são iniciantes, fazendo a tecnologia mais sentido, dada a inexperiência e onde mais decisões erradas são tomadas.

Como exemplos desta tecnologia faz parte o Suporte de Vídeo (VS) presente no Futsal.

Os árbitros de futsal em Portugal dispõem de uma plataforma designada “SCORE” que tem como objetivo, entre outros, suportar a atividade dos árbitros no envio dos relatórios de jogo e nos processamentos referentes aos prémios de jogo.

2.3.2.1 Plataforma score

A plataforma Score é uma ferramenta de apoio à atividade do árbitro desenvolvida pela Federação Portuguesa de Futebol (FPF) que conta com uma série de funcionalidades e é disponibilizada aos clubes, árbitros, jogadores e dirigentes para auxiliar na gestão e coordenação de jogos de futebol e futsal em Portugal, visando uma melhor organização e administração das competições. A aplicação tem ainda como objetivo servir de recolha e disponibilização da informação relativa aos resultados das várias competições.

Ao nível da arbitragem, a plataforma Score dispõe de alguns recursos de suporte à atividade dos árbitros, nomeadamente, através das seguintes funcionalidades:

eArbitro – permite enviar os relatórios de jogo, para os quais os árbitros foram nomeados, registar os atletas e a equipa técnica que participaram no jogo, bem como, registar os fatos que constituam fundamento para as ações disciplinares tomadas, os marcadores dos golos e as ocorrências/observações relatadas no jogo. Os relatórios de jogo das competições nacionais têm de ser realizados 24h após a data do jogo, enquanto o das competições distritais nas 48h seguintes ao final do(s) jogo(s).

Portal de Arbitragem - o árbitro pode consultar no campo “Relatórios”, os relatórios de apreciação técnica de carácter classificativo da avaliação que lhe atribuíram sobre a sua atuação, estando descrito o seu desempenho, os pontos fortes e os pontos que deve melhorar.

No campo “Pagamento árbitros-recibos” - o árbitro deve emitir as despesas relacionadas com custos de transporte, alimentação e prémios de jogo referentes a atividades específicas no decorrer da época, como é o caso, das Ações de Reciclagem e Avaliação, formações em que tem de deslocar-se ao local indicado e jogos particulares para os quais seja nomeado.

No campo “Pagamento árbitros-processamento” - o árbitro pode consultar o extrato detalhado dos jogos que realizou no mês em questão, tendo de validar a informação, para a entidade (Federação Portuguesa de Futebol e/ou Associação Distrital) proceder ao pagamento desse valor. Caso exista algum erro no extrato ou esteja em falta o pagamento de algum jogo, o árbitro deverá editar o recibo e comunicar aos serviços financeiros da respetiva entidade.

O campo “Dispensas” - permite ao árbitro selecionar o período que não se encontra disponível para atuar em competições, comunicando assim aos respetivos Conselhos de Arbitragem o período em que estará ausente. Posteriormente após aprovação da dispensa, sairá automaticamente da equação para o mapa de nomeações de árbitros para a data indicada.

Centros de Treino - no início da época o árbitro escolhe, consoante as opções oferecidas na plataforma resultantes de acordos estabelecidos entre as Associações Distritais e algumas entidades locais, o centro onde quer treinar. Esta funcionalidade também permite registar a presença dos árbitros nos treinos e a presença dos mesmos nas ações de formação organizadas pela Associação Distrital, uma vez que os árbitros que pertencem à categoria nacional, recebem por e-mail o registo das presenças nas ações de formação organizadas pela Federação Portuguesa de Futebol.

Atividades Semanais - a nível das categorias de nacional, todas as semanas são colocados 3 clips de vídeo de lances para os árbitros analisarem e responderem em termos de ação técnica (livre direto, pontapé de penalti, vantagem, etc) e disciplina (sem cartão, cartão amarelo, cartão vermelho). A nível da Associação Distrital fica ao critério de cada uma disponibilizar essa atividade ou não, tendo em conta o plano de atividades de arbitragem.

Expirado o tempo de resposta, é emitida uma grelha de correção com as repostas certas e atribuída uma nota ao árbitro segundo a sua resposta.

Testes online - são divulgados pela FPF e pela respetiva Associação Distrital e encontram-se disponíveis na plataforma durante um curto período de tempo para os árbitros responderem.

A nível das categorias do nacional são colocados ao longo da época 3 testes na plataforma de acordo com o calendário estipulado pelo Conselho de Arbitragem da Federação. Nesse dia, na hora indicada é disponibilizado aos árbitros um teste de 10 perguntas de escolha múltipla para responderem no tempo máximo de 15 minutos. Expirado o tempo de resposta, tal como acontece com as atividades semanais, é emitida uma grelha de correção com as repostas certas e atribuída a nota ao árbitro. A nível distrital, os testes online à semelhança das atividades semanais dependem do que foi definido no plano de atividades de arbitragem dessas mesmas Associações.

Como se pode constatar a plataforma Score é uma ferramenta imprescindível no desenvolvimento, investimento, gestão, organização e apoio às funções do árbitro.

2.3.3 Formação

A formação do árbitro é um fator decisivo da qualidade desportiva e exige uma atualização técnica permanente, uma vez que um bom desempenho na arbitragem obriga a muitas horas de trabalho, quer porque nunca estão todos os conceitos apreendidos, quer porque eles são dinâmicos e sofrem alterações ao longo do tempo.

Um árbitro para chegar ao topo e ter uma carreira desportiva longa precisa estudar, analisar situações específicas, treinar e trabalhar regularmente com tanta ou mais dedicação que todos os outros agentes desportivos das modalidades. Também é fundamental manter-se em forma.

Contudo, isto só será possível através de certos meios, como instalações desportivas adequadas à prática desportiva, plataformas de formação para estudar, ações contínuas de formação e atualização de medidas e normas mais recentes instituídas na modalidade.

Não é suficiente conhecer só as leis de jogo, é indispensável o conhecimento dos regulamentos da competição e ter acompanhamento dos respetivos Conselhos de Arbitragem e entidades apoiantes na formação e desenvolvimento do árbitro, como a Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol (APAF).

2.3.3.1 Inicial, avançada, elite e seminário específico

A partir dos 14 anos de idade já se pode frequentar o curso de árbitro, que permite o conhecimento das leis de jogo e o saber prático suficiente para lançar-se de apito numa mão e cartões na outra.

Para o exercício da atividade de árbitro de futsal são realizados os seguintes cursos e seminários (Art.º 29º do Regulamento de Arbitragem 2023/2024):

- Curso de Formação Inicial de futsal
- Curso de Formação Avançada de futsal
- Curso de Formação de Elite de futsal
- Seminário específico de árbitros de futsal

De acordo com o Art.º 31º, nº 1, do Regulamento de Arbitragem 2023/2024, os cursos de Formação Inicial de futsal são organizados pelo Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol (FPF) e pelos Conselhos de Arbitragem das Associações sob a orientação e supervisão da Academia de Arbitragem e homologados pelo Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol (FPF).

Os cursos de Formação Avançada e de Elite de futsal, são organizados pelo Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol (FPF) através da Academia de Arbitragem (Art.º 31º, nº 2 do citado regulamento).

Os seminários específicos de árbitro e árbitra de futsal são realizados pelo Conselho de Arbitragem com a colaboração da Academia de Arbitragem (Art.º 33º, do Regulamento de Arbitragem 2023/2024).

Estes cursos compreendem uma parte teórico-prática podendo ser seguida de um estágio curricular. Havendo estágio curricular só prossegue quem termine com sucesso a parte teórico-prática e fique classificado em lugar que o inclua entre o número de vagas regulamentares.

No caso do futsal a fase teórico-prática do curso de Formação Inicial tem a duração de 40 (quarenta) horas e o estágio curricular a duração de 60 (sessenta) horas durante as quais o estagiário realiza, pelo menos, 10 jogos como primeiro ou segundo árbitro das competições distritais.

Em relação aos cursos de Formação Avançada e Formação de Elite não se encontra informação disponível relativamente ao nº de horas ministradas na fase teórico-prática.

Os cursos de formação de árbitros de futsal valorizam imenso os aspetos físicos e do conhecimento das leis de jogo em detrimento dos fatores psicológicos que devem exigir uma maior atenção por parte das estruturas responsáveis pela arbitragem, sendo de repensar a necessidade de um acompanhamento mais frequente e eficaz por parte dos profissionais da psicologia do desporto a estes agentes desportivos.

2.3.3.2 Plano de atividades

Um dos objetivos da FPF é assegurar o desenvolvimento, neste caso do futsal, através de programas de formação dirigidos aos diferentes agentes desportivos.

Neste sentido, a Tabela 1 apresenta a calendarização dos cursos de Formação Curricular e Seminários Específicos, a Tabela 2 e Tabela 3 as Ações de Reciclagem e Avaliação (ARA) e a Tabela 4 e Tabela 5 a listagem de todas as ações de formação e respetivos créditos, previstas para a época desportiva 2023/2024:

Tabela 1 - Calendarização dos cursos de formação curricular e seminários específicos

	Início	Fim
Seminário Específico de Árbitro de Futebol de Praia	26/5	28/5
Formação Avançada de Observadores (Futebol e Futsal)	02/6	04/6
Seminário Específico de Árbitra de Futebol	09/6	11/6
Seminário Específico de Árbitra de Futsal	09/6	11/6
FUTEBOL - Formação Avançada de Árbitros	05/6	09/6
FUTEBOL - Formação de Elite de Árbitros	12/6	16/6
Seminário Específico de Árbitros e Árbitras Assistentes	16/6	18/6
FUTSAL - Formação de Elite de Árbitros	19/6	24/6
FUTSAL - Formação Avançada de Árbitros	20/6	25/6

Fonte: Comunicado Oficial N. CO-719

Tabela 2 - Calendarização da 1ª ARA

Futsal	1ª ARA OBSERVADORES	25 A 27.08.2023
	1ª ARA C1	01 a 03.09.2023
	1ª ARA C4	02 e 03.09.2023
	1ª ARA C2	09 e 10.09.2023
	1ª ARA CFF1 e CFF2	09 e 10.09.2023
	1ª ARA C3	16 e 17.09.2023

Fonte: Comunicado Oficial N. CO-741

Tabela 3 - Calendarização da 2ª ARA

Futsal	2ª ARA C1	03 e 04.02.2024
	2ª ARA C2	02.03.2024
	2ª ARA C3	27 ou 28.01.2024
	2ª ARA C4	25.02.2024
	2ª ARA CFF1 e CFF2	25.02.2024
	2ª ARA Observadores	03.03.2024

Fonte: Comunicado Oficial N. CO-331

Tabela 4 - Portefólio de formações e respetivos créditos

Âmbito	Tema	Nº de Créditos
Componente Física	Técnica de corrida... pessoal e intransmissível	2
	Treino de força... sem pesos nem equipamentos	2
	Gestão da fadiga... recuperação ativa	2
Psicologia	Uso do comportamento e relacionamento na gestão do jogo	2
	Regulação emocional antes, durante e depois do jogo	2
	Gerir o foco da atenção nos lances capitais do jogo	2
Análise Técnica	Aplicação de VA/sanção disciplinar, COG ou AP	2
	Gestão de interrupções e recomeços	2
	Duelos individuais e comportamento antidesportivo	2
Técnicas de Arbitragem	Movimentação/Zona de ação/Zona de influência	2
	Trabalho de equipa	2
	Relação com os intervenientes (incluindo a gestão disciplinar)	2
Ciências Comportamentais	Comunicação com jogadores e treinadores	2
	Gestão de conflitos	2
	Ética e conduta online	2
Gestão Pessoal	Gestão do tempo – trabalhar, treinar e arbitrar	2
	Nutrição – saber comer	2
	Gestão de carreira – saber estar e saber sair	2

Fonte: Comunicado Oficial N. CO-00325

Tabela 5 - Calendarização das formações online

Data	Área
15/11/2023	Psicologia
22/11/2023	Ciências Comportamentais
29/11/2023	Análise Técnica
20/12/2023	Componente Física
27/12/2023	Gestão Pessoal
17/01/2024	Psicologia
24/01/2024	Técnicas de Arbitragem
31/01/2024	Análise Técnica
21/02/2024	Psicologia
28/02/2024	Gestão Pessoal
20/03/2024	Componente Física
27/03/2024	Ciências Comportamentais
03/04/2024	Técnicas de Arbitragem
10/04/2024	Gestão Pessoal
17/04/2024	Componente Física
24/04/2024	Análise Técnica
30/04/2024	Técnicas de Arbitragem
08/05/2024	Ciências Comportamentais

Fonte: Comunicado Oficial N. CO-00325

2.3.3.3 Programa de deteção de talentos

O Conselho de Arbitragem criou o Programa CORE FUTSAL que é dirigido a jovens árbitros, na fase de transição entre as competições distritais e nacionais, entendidos como aqueles que pertencem à categoria C4 e à categoria C3.

O Programa visa detetar e acompanhar jovens talentos e teve início na época 2019/2020 e já permitiu que alguns talentos que o frequentaram atingissem a categoria C1. Cada curso CORE decorre em três ciclos (2 x 2 dias): Introdutório, Consolidação e Desenvolvimento.

O ciclo Introdutório foca-se na aprendizagem, enquanto o subsequente curso de Consolidação visa averiguar o progresso conseguido e os objetivos atingidos pelos árbitros no desempenho da atividade. Os árbitros mantêm um contacto regular com os seus treinadores entre os cursos Introdutório e de Consolidação. Durante 2 dias consecutivos são envolvidos 10 árbitros, um Técnico Coordenador da Academia de Arbitragem e 5 Técnicos de Arbitragem (treinadores), em cada um dos grupos.

O curso de Desenvolvimento destina-se aos árbitros que revelem maior potencial.

Os Cursos Introdutório e de Consolidação iniciam-se, normalmente, no sábado de manhã e terminam no domingo ao final da tarde. Neste período temporal, para além de formações técnicas teórico/práticas, os árbitros dirigem um jogo das competições da FPF a que o seu treinador assistirá. Serão criados objetivos de melhoria no curso introdutório e verificados no curso de consolidação.

2.4 Abandono da Carreira

2.4.1 Enquadramento

Constituindo a palavra “Abandono” o ponto fulcral do trabalho é necessário compreender o conceito da mesma. Relativamente ao abandono, Monteiro et al (2017) afirmam que não há uma definição conceptual da mesma que seja consensual por parte de todos os autores.

Encontram-se algumas definições de “abandono” em estudos publicados sobre a temática, mas os seus autores fazem uma abordagem sob o ponto de vista do abandono da prática desportiva/deporto. Para Orlick (1974, 1976) e Pang Cit. p/ Robertson (1998), o abandono desportivo é “uma descontinuidade permanente na participação desportiva”.

Por outro lado, a palavra abandono pode não significar um abandono definitivo, mas sim algo transitório e pode ser voluntário, quando decide passar a praticar uma atividade diferente daquela que praticava ou involuntário, quando é forçado a abandonar por ter contraído uma lesão, por necessitar de tempo para realizar outras atividades que lhe suscitam maior interesse, porque não concorda com os moldes em que a atividade está a ser desenvolvida ou por pressão exercida quer pelo treinador quer por familiares.

No abandono definitivo há uma cessação total da atividade desportiva enquanto no abandono transitório existe a possibilidade de retorno à atividade.

Na verdade, o abandono pode ocorrer não só em indivíduos que experienciaram situações negativas nas práticas desportivas, mas também, como o senso comum indica, por indivíduos insatisfeitos com o desporto em si mesmo pelo que tendem a trocá-lo por outra atividade (Battaglia e Kerr, 2020). Também há que considerar os atletas que por motivos de força maior se vêm obrigados a deixar a prática, como por exemplo em situações de lesões ou de falta de apoio financeiro.

O abandono é um fenómeno muito complexo e está relacionado com vários fatores que é preciso estudar e compreender.

2.4.2 Fatores de abandono

A falta significativa de árbitros nos dias de hoje resume-se pela ausência de conhecimento sobre o que se passa à volta do futsal e de compreensão da importância dos fatores que estão na origem do abandono.

O árbitro está sujeito a ameaças, violência e exposição, por isso, é necessário arranjar estratégias para que não desistam ao primeiro insulto. Quanto mais árbitros houver, maior será a qualidade e a possibilidade de filtrar os mais qualificados.

Todos os fins de semana, devido ao reduzido número de árbitros existentes há centenas de jogos oficiais sem árbitros nomeados, porque os poucos que existem não conseguem dar resposta a tanta exigência, mesmo apitando mais de uma dezena de jogos por fim de semana.

Muitos dos jogos a nível distrital geram polémicas nomeadamente, por erros, devido à sobrecarga colocada nos árbitros, que depois origina falta de qualidade, intolerância, más decisões, desconfiança e violência.

Diversos autores consideram que a arbitragem pode ser uma ocupação muito stressante para os árbitros, com impactos profundos na saúde, na saúde mental, no foco de atenção, no desempenho, na satisfação com a função e nas intenções de abandono.

Relativamente ao abandono da arbitragem no futsal, foram encontrados alguns estudos/artigos onde os autores procuraram estudar/analisar os motivos que levam os árbitros a abandonar a sua carreira desportiva. É de realçar que a maioria da produção científica existente aborda o tema na perspetiva do futebol, estando em minoria os estudos relativos ao futsal.

Segundo Cleland (2018, citado por Brackenridge et al., 2011) que se debruçou sobre o impacto e a eficácia que o programa Respect teve nos árbitros, muitos deles desistem da arbitragem em consequência do mau comportamento dos jogadores, treinadores, espetadores e pais, principalmente os árbitros mais novos.

Para Dell (2016) que investigou os fatores que influenciam a intenção do árbitro abandonar o jogo, as situações de ambiente violento a que estes estão sujeitos por parte dos jogadores e espetadores tem um impacto generalizado e destrutivo, contribuindo para que abandonem a carreira.

Esta diminuição do número de árbitros acaba por ter custos, quer para o próprio árbitro cujo rendimento pessoal decresce, quer para a organização que investiu na sua formação (Dell, 2016).

Para identificar os fatores que influenciavam os árbitros levando ao abandono da arbitragem (Dell et al., 2016) foram aplicadas entrevistas a árbitros ativos e a árbitros não ativos e da análise dos resultados surgiram três dimensões: fatores organizacionais, fatores de jogo e fatores pessoais.

Das três dimensões, a dos fatores organizacionais é a mais significativa e abrange uma série de fatores que os árbitros sentiram que influenciou a sua intenção de abandonar o jogo.

Desses fatores, evidencia-se a falta de apoio e de preparação por parte da organização, porque não fornece competências que lhes permita lidar eficazmente com as situações difíceis com que são confrontados, como a exposição a um ambiente violento, onde existe abuso psicológico e físico e ainda intimidação, acabando por provocar, entre outros, ansiedade, falta de confiança e baixa autoestima.

Em relação à formação que lhes é dada afirmam que tem sido inadequada pois destaca excessivamente a teoria em detrimento do trabalho prático. Por outro lado, queixam-se da falta de feedback sobre o seu desempenho que acaba por restringir a sua progressão na carreira. Para os árbitros que não querem subir a um nível, ou seja, serem promovidos no final de cada época, este feedback também os ajudaria no seu desenvolvimento pessoal. Muitos deles não se candidatam à promoção por razões como a localização dos jogos e o pagamento imediato dos mesmos. A falta de promoção também acaba por ter um impacto negativo na consideração dos outros pelo árbitro, aumentando as hipóteses de desistência da sua carreira.

Nos fatores de jogo a intimidação física foi a que mais se destacou, mas também referiram intimidação psicológica que lhes provocou perda de autoconfiança e aumento do stress, assim como, relataram violação do protocolo Respect (como identificado por Cleland, 2018).

Os fatores pessoais apresentam uma perspetiva mais positiva porque os ajuda a estarem motivados ao darem o seu contributo para o futebol e a melhorarem a sua forma física, no entanto, voltam a referir situações de abuso que levam ao aumento dos níveis de stress sendo um fator chave para abandonarem o jogo pelas consequências prejudiciais não apenas no seu bem-estar pessoal, mas também na sua motivação para permanecerem dentro da organização que representam.

No mesmo sentido, Cleland et al (2018) que no seu estudo aplicou um questionário online aos árbitros registados na FA, refere que apesar de mais de metade das respostas terem sido positivas para a implementação do programa, também obtiveram respostas a afirmar que houve violações ao Respect.

À semelhança dos resultados de Dell (2016), neste estudo as respostas dadas por quase dois terços dos árbitros mostram que estes continuam a sofrer abusos verbais e quase um em cada cinco árbitros a sofrer de abusos físicos.

No estudo de Cleland (2018, citado por Webb, 2014a) podemos encontrar mais uma semelhança com o de Dell, quando é reconhecido que existe necessidade de haver formação eficaz em competências da vida real para preparar os árbitros para situações que possam vir a encontrar.

Também Oliveira (2018), que avaliou a percepção da síndrome de burnout em árbitros de futebol, através do Inventário de Burnout para Árbitros e de um questionário sociodemográfico, refere que no desempenho das suas funções os árbitros deparam-se com diversas situações que podem gerar stress laboral, como a necessidade de manter o controlo emocional em relação ao comportamento dos treinadores e dos atletas e a falta de reconhecimento profissional. Esta sobrecarga a que estão sujeitos pode levá-los à síndrome de exaustão profissional conhecida como burnout e conseqüente abandono da carreira.

A avaliação e comparação da percepção da referida síndrome em árbitros de futebol foi feita em relação às variáveis grau de escolaridade, nível de arbitragem, função na arbitragem, federação em que atuam e tempo de arbitragem, tendo participado no estudo 72 árbitros de futebol de dois Estados do Brasil.

No estudo desenvolvido por Rosado e Luz (2014), cujo objetivo foi analisar os potenciais fatores geradores de stress, os sentimentos relacionados com o esgotamento e com a intenção de abandono, foi percecionado como dimensões de stress o receio de falhar, o receio de agressão física, pressão temporal e conflitos interpessoais. A dimensão que mais contribuiu para o nível de stress foi o receio de falhar.

A amostra deste estudo foi constituída por 128 árbitros de futebol pertencentes às diferentes categorias dos Quadros da Federação portuguesa de Futebol (FPF) e concluíram que os árbitros mais jovens e com menor experiência é que apresentavam maiores índices de esgotamento. Além disso, também apuraram que os árbitros mencionaram como razões que consideravam importantes para a possibilidade de abandono da arbitragem: o contexto familiar, incompatibilidade profissional e a incompetência/injustiça nas avaliações. Também referiram como outras razões relacionadas com a possibilidade de abandono a ausência de transparência na arbitragem, problemas de saúde, descida de categoria, conflitos com o Conselho de Arbitragem, limite de idade, excesso de criticismo dos meios de comunicação, falta de segurança durante e após os jogos, falta de reconhecimento e respeito pela arbitragem, ausência de nomeação para jogos importantes e ausência de equipas fixas de arbitragem.

A falta de pagamento após arbitrar um jogo (situações de campo de jogo), estar em desacordo com o nível dos jogos para que são escalados, não concordar com os critérios da comissão de arbitragem para escalar os árbitros (situações políticas), ficando sujeito aos interesses dos dirigentes, bem como, na incerteza de serem ou não escalados novamente, estar em desacordo com a política da associação e conseqüentemente não acreditar na mesma e falta de apoio das entidades que representam os árbitros (situações de cunho pessoal) foram situações apontadas por ex-árbitros da Federação Paranaense de Futebol num estudo desenvolvido por Pereira, Aladashville e Silva (2006).

Também referiram que a falta de critérios para ascensão ao quadro nacional contribuiu para a sua desistência, porque os levou a perder a motivação.

Embora o objetivo deste estudo fosse identificar os fatores (causas) que levam os árbitros formados pela Escola Paranaense de Formação de Árbitros e inscritos no quadro de árbitros da Federação Paranaense de Futebol a desistir da carreira de árbitro profissional, pode-se afirmar que também vão ao encontro da realidade vivida no futsal.

Num estudo que envolveu árbitros portugueses de futebol (Sarmiento e Pereira, 2014) destacam-se como principais constrangimentos e, que na maioria das vezes leva ao abandono da carreira, as dificuldades de progressão, as injustiças na avaliação de desempenho e a ausência de acompanhamento por parte dos dirigentes da arbitragem causando desmotivação. Também referem os comportamentos agressivos dos diversos agentes desportivos, no entanto, acham que esta situação poderia ser atenuada se houvesse uma formação mais adequada ao nível dos dirigentes, jogadores e público, assim como, a adoção de punições mais severas para os infratores e policiamento obrigatório em todos os jogos. Como estímulo para a prática da arbitragem referiram o gosto pela atividade, as possibilidades de progressão na carreira e a compensação monetária.

Como se pode constatar no conjunto dos estudos/artigos encontram-se conteúdos comuns que são apontados como motivos que levam os árbitros a abandonar a arbitragem. Entre eles o comportamento agressivo dos jogadores, treinadores, espetadores e pais para com os árbitros levando a situações de violência verbal e física na maioria das vezes, a exaustão física e emocional a que estão sujeitos, a falta de reconhecimento e de apoio por parte das organizações e a formação inadequada.

Ao estarem sujeitos a tanta pressão psicológica, a críticas e a exigências para terem um elevado desempenho acabam por desenvolver sentimentos de insegurança, isolamento, vulnerabilidade, medo, desmotivação, baixa autoestima e autoconfiança, ansiedade, stress, entre outros, que pode muitas vezes levar à síndrome de burnout.

Por outro lado, os árbitros também correm o risco de sofrer lesões durante os jogos, têm dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional com a arbitragem e as oportunidades de progressão são limitadas.

2.5 Carreira

“Em todas as organizações que analisamos, a mensagem é clara: o desenvolvimento da carreira é propriedade do trabalhador, facilitada pela gestão e suportada pela organização” (Natalie, Lorraine, e Linda, 2016).

A carreira deve ser capaz de proporcionar as condições necessárias de forma a garantir que o árbitro permaneça nela o máximo de tempo possível e, ao mesmo tempo, oferecer estímulos que assegurem o reforço positivo das motivações que o árbitro tem para continuar a atividade.

A investigação de Samuel et al (2015) procurou definir a carreira profissional do árbitro de futebol, sugerindo a existência de uma carreira dinâmica que compreende uma série de eventos de mudança relacionados com diferentes aspetos tais como: o desempenho no exercício de funções, o desenvolvimento de carreira, o apoio institucional e questões de vida em geral.

É através das organizações desportivas onde estão inseridos que os árbitros desenvolvem a sua atividade que pode ir do nível local ao internacional.

A atividade exercida pelos árbitros não se pode encaixar numa atividade profissional específica, porque apesar de receberem um rendimento pelo seu exercício, ela não é a sua profissão. A profissionalização na arbitragem é apenas para aqueles que se encontram no topo da carreira.

Numa primeira instância os árbitros começam por arbitrar jogos de competições jovens, a seguir jogos de competições seniores de nível distrital, posteriormente jogos de competições seniores de nível nacional onde começam pelas divisões inferiores até progredirem às

competições profissionais e terminam nas competições internacionais. A cada nível competitivo corresponde uma categoria.

De acordo com o Regulamento de Arbitragem referente à época desportiva 2023/2024, o árbitro de futsal integra as categorias CJ, C7, C6 ou C5 no âmbito das competições distritais e as categorias C4, C3, C2 ou C1 no âmbito das competições nacionais, conforme indicado na Tabela 6.

Tabela 6 - Categorias de Árbitro

Âmbito	Categoria	Nº árbitros	Competição
Nacional	CFF1	20	Competições femininas FPF e competições nacionais de Júniores
	CFF2	20	Campeonato Nacional 2ª Divisão e competições nacionais de Júniores com exceção do Campeonato Nacional sub-19 Masculino
	C1	24	Todas as competições de futsal
	C2	48	Todas as competições de futsal com exceção das competições em que um dos clubes intervenientes pertença ao Campeonato Nacional da 1ª Divisão
	C3	90	Campeonato Nacional 3ª Divisão, escalões da formação e competições femininas e Taça de Portugal, com exceção dos jogos em que um dos clubes intervenientes pertença ao Campeonato Nacional da 1ª ou 2ª Divisão
C4	22 + nº tenha integrado pela primeira vez a categoria C4 e não tenha sido promovido à categoria C3 na época anterior		
Distrital	C5	Cabe a cada Associação	Todas as competições distritais
	C6	determinar o nº	
	C7	Sem limite	Competições distritais com exceção da divisão sénior masculina mais elevada
	CJ		Escalões etários correspondentes a idade inferior à sua

Fonte: Elaboração própria

No caso das árbitras além das categorias referidas anteriormente integram ainda as categorias CFF1 e CFF2, no âmbito das competições nacionais.

2.5.1 Categorias distrital

CJ - Categoria atribuída ao árbitro e ao candidato que se encontre a frequentar o estágio curricular inicial nível 1 e tenha idade inferior a 18 anos. Nesta categoria só podem atuar como árbitros em escalões etários correspondentes a idade inferior à sua.

C7 - Categoria atribuída na primeira época desportiva nessa categoria ao candidato que tenha sido aprovado no estágio curricular do Curso de Formação Inicial e cuja idade seja igual ou superior a 18 anos. Podem ainda transitar para esta categoria, de imediato, os árbitros que tenham arbitrado durante 2 ou mais épocas e participado em, pelo menos, 30 jogos na qualidade de primeiro ou segundo árbitro nas competições distritais de juniores. Ficam habilitados para participarem em competições distritais com exceção da divisão sénior masculina mais elevada e não existe limite no número de árbitros nesta categoria.

C6 - Categoria conferida ao árbitro que, tenha pelo menos uma época na categoria C7 e preencha os requisitos de promoção à categoria superior. Quem tiver arbitrado durante 2 ou mais épocas e participado em, pelo menos, 30 jogos na qualidade de primeiro ou segundo árbitro nas competições distritais de juniores e atinga os 18 anos também pode passar para esta categoria. Ficam habilitados para participarem em competições distritais e cada Associação é que determina o número de árbitros nesta categoria.

C5 - Categoria conferida ao árbitro que, tenha pelo menos uma época na categoria C6 e preencha os requisitos para ser promovido a uma categoria superior. Neste caso, ficam habilitados a participar em competições distritais e obrigatoriamente nas competições seniores da divisão mais alta. A determinação do número de árbitros nesta categoria é da competência de cada Associação e podem ainda ser indicados para frequentar o Curso Avançado.

2.5.2 Categorias nacional

C4 - Categoria atribuída aos árbitros que tenham ficado classificados nos primeiros lugares do Curso de Formação Avançada, num total de 22 e onde 25% dos promovidos deve ter idade inferior a 27 anos à data de 30 de junho do ano civil de conclusão do curso, desde que tenham obtido classificação nos primeiros 50% classificados no curso. Também pode ser atribuída aos árbitros que a tenham integrado pela primeira vez na época anterior e não tenham sido promovidos à categoria C3, desde que continuem a satisfazer as respetivas condições de admissão. Os árbitros que não satisfaçam as condições de manutenção nesta categoria regressam à categoria C5.

C3 - Categoria atribuída aos 90 árbitros que tenham tido classificação que lhes permita manter na categoria, aos que tenham sido despromovidos da categoria C2, em número de 6 e aos que tenham ficado classificados nos primeiros lugares da categoria C4, em número de 10 e pelo menos 3 deverão ter idade inferior a 27 anos, a 30 de junho do ano civil da época de promoção. Estes árbitros estão habilitados a participar no Campeonato Nacional da 3ª Divisão, escalões de formação e competições femininas e na Taça de Portugal com exceção dos jogos em que um dos clubes intervenientes pertença ao Campeonato Nacional da 1ª ou 2ª Divisão.

C2 - Categoria atribuída aos 48 árbitros que tenham obtido classificação que lhes permita a manutenção na categoria, aos que tenham sido despromovidos da categoria C1, em número de 2 e aos que se tenham classificado nos primeiros lugares da categoria C3, em número de 6, sendo

que pelo menos 2 deverão ter idade inferior a 28 anos, a 30 de junho do ano civil da época de promoção. Adicionalmente, ainda podem integrar esta categoria, em cada época, até 3 árbitros detetados como talentos através do programa CORE. Estão habilitados para participar em todas as competições de futsal com exceção das competições em que um dos clubes intervenientes pertença ao Campeonato Nacional da 1ª Divisão.

C1 - Categoria atribuída a 24 árbitros que tenham obtido classificação que lhes permita a manutenção na categoria, e aos que se tenham classificado nos 2 primeiros lugares do Curso de Formação de Elite, sendo que pelo menos um dos promovidos deve ter idade inferior a 29 anos à data de 30 de junho do ano de conclusão do curso e tenha obtido classificação nos primeiros 50% classificados no referido curso. Esta categoria habilita-os a atuar em todas as competições de futsal e podem adquirir o estatuto de árbitro internacional.

Em relação às árbitras de futsal, no âmbito das competições nacionais, podem integrar as categorias CFF2 e CFF1.

CFF2 - Categoria atribuída às 20 árbitras que tenham obtido classificação que lhes permita manterem-se na categoria, às que se tenham classificado nos 2 primeiros lugares do seminário específico de futsal feminino e às que tenham sido despromovidas da categoria CFF1. Estão habilitadas a participar nos jogos das competições organizadas pelas Associações, no Campeonato Nacional Feminino 2ª Divisão de futsal e nas competições nacionais de Juniores, com exceção do Campeonato Nacional sub-19 Masculino de futsal.

CFF1 - Categoria atribuída a 20 árbitras e onde se encontram as que tenham obtido classificação que lhes permita a continuação na categoria, as que se tenham classificado nos 2 primeiros lugares da categoria CFF2 e as que tenham sido despromovidas das categorias C3 ou C4 de futsal. Encontram-se habilitadas a participar nos jogos das competições organizadas pelas Associações, em todas as competições femininas organizadas pela FPF e nas competições nacionais de Juniores.

2.5.3 Internacional

Adquire o estatuto de árbitro internacional aquele que integre a lista de árbitros designados pela FIFA, sendo da competência do Conselho de Arbitragem propor à Direção a lista de candidatos a árbitro internacional.

Para ser indicado como candidato a árbitro internacional deve estar integrado na categoria C1, cumprir os requisitos estabelecidos pela FIFA e preencher cumulativamente o seguinte:

Idade igual ou superior a 25 e inferior a 37 anos em 30 de junho do ano civil da apresentação da proposta de indicação e comprove conhecimento da língua inglesa, nos termos definidos pelo Conselho de Arbitragem.

Relativamente às árbitras, pode ser indicada a que integre a categoria CFF, devendo também cumprir os requisitos estabelecidos pela FIFA e preencher cumulativamente o mesmo que é exigido aos árbitros.

Os árbitros de categoria distrital estão integrados na respetiva Associação Distrital e os de categoria nacional na Federação Portuguesa de Futebol (FPF), sendo a sua gestão feita no primeiro caso pelo Conselho de Arbitragem da Associação e no segundo por parte do Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol (FPF) quanto à constituição de categorias, nomeações para as competições, sistema de avaliação, estruturação da carreira e pagamentos.

2.6 Progressão na Carreira

2.6.1 Nível distrital

O desenvolvimento da carreira a nível distrital tem orientações da FPF, mas os Conselhos de Arbitragem têm relativa autonomia para “desenhar” os respetivos quadros (Brochado, 2012).

Para progredirem na carreira os árbitros estão sujeitos a uma avaliação que pode ter várias componentes, tais como, provas escritas, provas físicas, observações e ações de formação. Existem requisitos mínimos que é necessário atingir para poderem progredir.

O grau de dificuldade da progressão na carreira está dependente da idade, do número de árbitros por categoria, das habilitações literárias e do grau de exigência estabelecido pelos mínimos.

No início de cada época desportiva as Associações Distritais divulgam as Normas de Classificação aos árbitros associados que, por sua vez, só podem atuar nas competições oficiais após aprovação no conjunto das provas que têm que realizar. A classificação nas provas escritas

tem que ser igual ou superior a 5 pontos e as provas físicas (velocidade, agilidade e resistência) têm que ser concluídas no mínimo de tempo exigido.

Independentemente da categoria que detenham, todos os árbitros estão sujeitos a 2 momentos de avaliação, denominados Ações de Reciclagem e Avaliação (ARA) e que decorrem no início (1ª ARA) e a meio da época desportiva (2ª ARA).

Compete ao Conselho de Arbitragem de cada Associação definir os tempos, o número de observações e o número e tipo de conteúdo das ações de formação a aplicar em cada categoria do distrital.

Para os árbitros que integram a categoria C5, categoria mais alta do distrital e que permite aos primeiros classificados serem indicados pela respetiva Associação para frequentarem o curso de Formação Avançada de futsal, as normas de classificação vão ao encontro do que é exigido no referido curso, assim como, para a categoria mais baixa do nacional (C4) e algumas Associações já começaram a introduzir o teste de inglês nesta categoria.

Uma vez admitidos no curso é necessário frequentá-lo com aproveitamento e prestar provas escritas sobre os módulos lecionados no decorrer do mesmo, provas físicas, teste sobre as Leis de Jogo, teste de inglês e avaliação da composição corporal (medição de pregas).

Também existem requisitos mínimos que é necessário atingir para progredirem, assim como, limitações em relação ao número e idade.

Após aprovação no referido curso, o acesso à categoria C4 não está garantido porque está limitado a um número pré-definido de vagas que é inferior ao número de candidatos.

2.6.2 Nível nacional

A passagem aos níveis nacional e de elite é muito mais exigente do que a progressão a nível distrital e os árbitros vão sendo sujeitos a níveis de exigência progressivamente superiores, de acordo com as divisões para as quais estão habilitados a desempenhar as suas funções (Brochado, 2012).

Para progressão na carreira é necessário frequentarem as Ações de Reciclagem e Avaliação (ARA), uma vez que constituem uma das componentes da classificação final dos árbitros. Nestas ações avaliam as leis de jogo (através de teste escrito), a performance física (através de um conjunto de testes físicos) e a composição corporal (através da medição de pregas corporal).

De acordo com as Normas de Classificação de Arbitragem, para a época desportiva 2023/2024, o apuramento da classificação final dos árbitros é determinado pelo conjunto das componentes em que são avaliados:

a) Avaliação de desempenho no exercício de funções em competição (as designadas observações, jogos em que os árbitros são observados consoante a categoria que representam com carácter classificativo),

b) Classificações obtidas nos testes e/ou provas escritas e físicas de acordo com as respetivas normas,

c) Bonificações resultante da(s) atividades na(s) plataforma(s) digital(ais) e da avaliação da composição corporal,

d) Penalizações em resultado da aplicação de sanções disciplinares e de pedidos de dispensa.

Em relação à componente - ***Avaliação de desempenho no exercício de funções em competição*** - para as categorias C2, C3, C4, CFF1 e CFF2, conforme Art.º 10º das Normas anteriormente citadas, as observações podem ser efetuadas por técnico especialista, e a avaliação é efetuada no recinto de jogo ou através da análise do vídeo do jogo (caso exista e com qualidade considerada suficiente).

Para a categoria C1 as observações são efetuadas em jogos televisionados ou gravados pela FPF, podendo ser utilizadas outras imagens do jogo, desde que disponibilizadas posteriormente ao árbitro. A nota a atribuir pela Secção de Classificações, resulta da observação efetuada e correspondente relatório de observação, podendo incluir contributos obtidos através de proposta(s) de avaliação de desempenho efetuada(s) por observador ou técnico especialista no recinto de jogo ou através da análise do vídeo do jogo (caso exista e com qualidade considerada suficiente) e autoavaliação efetuada pelo árbitro avaliado.

Para efeitos de apuramento da classificação final, os árbitros são observados com carácter classificativo, no seguinte número mínimo de jogos:

- Categoria C4 - 4 jogos
- Categoria C3 - 5 jogos
- Categoria C2 - 6 jogos
- Categoria C1 - 9 jogos
- Categoria CFF1 e CFF2 - 2 jogos

Sempre que possível procura-se que os árbitros realizem o mesmo número de observações no desempenho das suas funções enquanto árbitro e segundo árbitro.

Após o final do jogo, o observador remete para a Secção de Classificações, através da plataforma Score, o relatório de observação com a pontuação atribuída ao árbitro, podendo ser consultado pelo árbitro após validação por parte da Secção de Classificações num prazo máximo de 10 dias úteis, na respetiva plataforma. Se quiser pronunciar-se sobre o mesmo, tem um prazo de 3 dias consecutivos, contados a partir do momento em que o relatório fica disponível, tendo de preencher o formulário existente na plataforma Score.

A pontuação resultante desta componente (AD) é obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{\sum_{i=1}^n (RO_i * GDC_i)}{\sum_{i=1}^n GDC_i},$$

RO_i: é a pontuação atribuída no jogo *i*

GDC_i: é o grau de dificuldade competitiva do jogo *i*

n: é o número de observações

Na componente - **Classificações obtidas nos testes e/ou provas escritas e físicas** - o árbitro tem que obter uma pontuação no mínimo de 5 pontos na prova escrita e concluir as provas físicas nos tempos mínimos exigidos, caso contrário, é excluído do universo de árbitros disponíveis para nomeações nas competições oficiais até prestar provas novamente e ser considerado apto. Nas provas de repetição, caso volte a verificar-se o não cumprimento da pontuação mínima no teste escrito e a não conclusão das provas físicas nos tempos mínimos exigidos fica impedido de atuar em competições oficiais até à próxima ação de avaliação ou até ao final da época quando tal ocorra na última ação de avaliação da respetiva categoria.

Os árbitros que integram as categorias anteriormente mencionadas, no decorrer da época desportiva têm 2 momentos de avaliação, as chamadas ARA (Ações de Reciclagem e Avaliação),

decorrendo a 1ª ARA antes do início da época e a 2ª ARA a meio da época. Estas ações só contemplam a avaliação das provas escritas, provas físicas e a avaliação da composição corporal.

A prova escrita é composta por um teste escrito, com 20 perguntas de escolha múltipla, com quatro possibilidades de resposta para cada pergunta, sobre Leis de Jogo e Regulamentos, pontuadas numa escala de 0 a 10 pontos.

A resposta a cada pergunta é pontuada de acordo com a seguinte escala:

- Resposta correta – 0,5 pontos
- Resposta incorreta - -0,2 pontos
- Sem resposta – 0 pontos

A classificação obtida nas provas escritas (PE) é obtida através da média das classificações obtidas nas provas realizadas, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PE = [\sum_{i=1}^n (PE_i * FB_i)] / n, \text{ em que:}$$

PE_i: é a nota obtida na prova i

FB_i: é um fator de bonificação obtido de acordo com a seguinte escala:

FB_i = 1,15 se nota obtida na prova i ≥ 9 pontos

FB_i = 1,05 se nota obtida na prova i ≥ 8 pontos e < 9 pontos

FB_i = 1,00 se nota obtida na prova i ≥ 5 pontos e < 8 pontos

FB_i = 0,70 se nota obtida na prova i < 5 pontos

n: é o número de provas escritas realizadas pelo(a) árbitro(a)

A prova física (PF) consiste num conjunto de três provas específicas (Velocidade, Agilidade e Resistência). As duas primeiras são realizadas duas vezes para os árbitros de todas as categorias, enquanto a outra prova é realizada uma única vez, e já depois de concluídas as duas anteriores. Contudo, na categoria mais elevada (C1) poderá ser realizada uma prova física adicional de aferição da condição física, válida apenas para efeitos de atuação, que poderá ser efetuada de forma descentralizada.

A prova específica de Velocidade (PV) consiste num percurso de 20 metros, executado duas vezes (Tabela 7 e Tabela 8) e a prova específica de Agilidade (PA) num percurso de corrida, com

diversos tipos de movimentação (corrida frontal, alternada com corrida lateral), executado duas vezes (Tabela 9 e Tabela 10).

Tabela 7 - Tempo máximo do percurso da prova de Velocidade

CATEGORIA	TEMPO
C1	3,30"
C2	3,35"
C3 e C4	3,40"
CFF1 e CFF2	3,60"

Fonte: Normas de Classificação de Arbitragem 2023/2024

Tabela 8 - Pontuação para cada percurso da prova de Velocidade (t representa o tempo)

CATEGORIA	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 3,00''$	10
CATEGORIA C1	$3,00'' < t \leq 3,15''$	8
	$3,15'' < t \leq 3,30''$	6
	$t > 3,30''$	3
CATEGORIA	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 3,05''$	10
CATEGORIA C2	$3,05'' < t \leq 3,20''$	8
	$3,20'' < t \leq 3,35''$	6
	$t > 3,35''$	3
CATEGORIAS	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 3,10''$	10
C3 E C4	$3,10'' < t \leq 3,25''$	8
	$3,25'' < t \leq 3,40''$	6
	$t > 3,40''$	3
CATEGORIAS	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 3,20''$	10
CFF1 e CFF2	$3,20'' < t \leq 3,35''$	8
	$3,35'' < t \leq 3,60''$	6
	$t > 3,60''$	3

Fonte: Normas de Classificação de Arbitragem 2023/2024

Tabela 9 - Tempo máximo do percurso da prova de Agilidade

CATEGORIA	TEMPO
C1	9,75"
C2	10,00"
C3 e C4	10,25"
CFF1 e CFF2	11,00"

Fonte: Normas de Classificação de Arbitragem 2023/2024

Tabela 10 - Pontuação para cada percurso da prova de Agilidade (t representa o tempo)

CATEGORIA C1	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 9,25''$	10
	$9,25'' < t \leq 9,50''$	8
	$9,50'' < t \leq 9,75''$	6
	$t > 9,75''$	3

CATEGORIA C2	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 9,50''$	10
	$9,50'' < t \leq 9,75''$	8
	$9,75'' < t \leq 10,00''$	6
	$t > 10,00''$	3

CATEGORIAS C3 E C4	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 9,75''$	10
	$9,75'' < t \leq 10,00''$	8
	$10,00'' < t \leq 10,25''$	6
	$t > 10,25''$	3

CATEGORIAS CFF1 e CFF2	TEMPO	PONTUAÇÃO
	$t \leq 10,00''$	10
	$10,00'' < t \leq 10,50''$	8
	$10,50'' < t \leq 11,00''$	6
	$t > 11,00''$	3

Fonte: Normas de Classificação de Arbitragem 2023/2024

A pontuação final nas provas específicas de Velocidade e de Agilidade é obtida pela pontuação do percurso percorrido em menos tempo ou, caso a pontuação entre os dois percursos seja superior a 1 (um) patamar, pela média das pontuações nos 2 (dois) percursos.

A prova específica, teste de resistência - Yo-Yo Intermittent Recovery Test - Nível 1, consiste em correr sucessivos percursos de 40 metros, 20 metros num sentido e os outros 20 metros no sentido inverso, intercalados com pausas de 10 segundos de recuperação entre cada percurso completado. A corrida está organizada em patamares de velocidade crescente. Os níveis mínimos a atingir encontram-se representados na Tabela 11.

Tabela 11 - Níveis mínimos a atingir

CATEGORIA	NÍVEL
C1	16.5
C2	16.3
C3 e C4	15.8
CFF1 e CFF2	14.8

Fonte: Normas de Classificação de Arbitragem 2023/2024

A Tabela 12 indica a pontuação (PR) a atribuir nesta prova (em que nv representa o nível).

Tabela 12 - Pontuação teste de resistência - Yo-Yo Intermittent Recovery Test - Nível 1

CATEGORIA	NÍVEL	PONTUAÇÃO
	CATEGORIA C1	$nv \geq 18.1$
$17.4 \leq nv \leq 17.8$		8
$16.5 \leq nv \leq 17.3$		6
$nv < 16.5$		3
CATEGORIA	NÍVEL	PONTUAÇÃO
	CATEGORIA C2	$nv \geq 17.7$
$17.2 \leq nv \leq 17.6$		8
$16.3 \leq nv \leq 17.1$		6
$nv < 16.3$		3
CATEGORIAS	NÍVEL	PONTUAÇÃO
	C3 E C4	$nv \geq 17.5$
$16.8 \leq nv \leq 17.4$		8
$15.8 \leq nv \leq 16.7$		6
$nv < 15.8$		3
CATEGORIAS	NÍVEL	PONTUAÇÃO
	CFF1 e CFF2	$nv \geq 16.8$
$15.8 \leq nv \leq 16.7$		8
$14.8 \leq nv \leq 15.7$		6
$nv < 14.8$		3

Fonte: Normas de Classificação de Arbitragem 2023/2024

Em todas as provas descritas anteriormente existem mínimos a atingir, para que os árbitros sejam considerados aptos. O não apto nas provas, resulta na não atuação do árbitro nas respetivas competições em que pode atuar até à repetição das provas e ser considerado apto.

Se um árbitro não cumprir o nível mínimo exigido numa das três provas que perfazem as provas físicas, considera-se que falhou a prova física.

Todos os níveis a atingir desde o patamar mínimo ao patamar máximo estão organizados por categoria de árbitro de acordo com as tabelas afixadas nas Normas de Classificação de Arbitragem 2023/24.

De acordo com o nível atingido, o árbitro recebe uma pontuação que posteriormente será alvo de cálculo através da seguinte fórmula:

$$PF = (\sum_{i=1}^n PF_i) / n, \text{ em que:}$$

n : é o número de provas físicas realizadas pelo árbitro

PF_i : é obtida através da seguinte fórmula:

Se não existirem falhas nas provas específicas e/ou testes:

$$PF_i = (PV_i + PR_i + PA_i)/3;$$

Se existir uma ou mais falhas nas provas específicas e/ou testes:

$$PF_i = 3$$

A componente - **Bonificações resultante da(s) atividades na(s) plataforma(s) digital(ais) e da avaliação da composição corporal** – são atribuídas bonificações (BT) que podem ir de 0 a 0,20, através da determinação do número de trabalhos (com ou sem classificação) realizados através das plataformas digitais da FPF (T), dos quais fazem parte as atividades semanais, num conjunto de 24 semanas seguidas onde o árbitro, todas as semanas analisa 3 clips de lances que aconteceram em jogos de competições do nacional e tem que responder a nível de critério técnico e disciplinar o que interpreta dos lances, tendo em mente as leis de jogo e ainda responde a 3 testes de 10 perguntas.

Acresce uma outra bonificação resultante do número mínimo de 5 presenças em formações organizadas pelo Conselho de Arbitragem, no qual o árbitro para atribuição desta bonificação (0.1 pontos) tem de possuir um mínimo de 10 créditos de formação, sendo que cada presença numa formação perfaz um total de 2 créditos.

Também contam como fator de bonificação para apuramento da classificação final de época, a avaliação da aptidão física e imagem corporal dos árbitros (BCC), feita aquando dos testes físicos. Esta avaliação é efetuada com base na medição das pregas adiposas bicipital, tricipital, sub-escapular e supra-ílica e pode ir de 0 a 0,20.

O cálculo final da bonificação a atribuir (BN) é efetuado através da seguinte fórmula, em que BCC_i corresponde à bonificação obtida na avaliação da composição corporal i e n ao número de avaliações:

$$BN = \frac{(\sum_{i=1}^n BCC_i)}{n} + BT$$

Estas três componentes são realizadas ao longo da época, de acordo com o calendário de atividades da Academia de Arbitragem.

A última componente - **Penalizações em resultado da aplicação de sanções disciplinares e de pedidos de dispensa** - refere-se à eventualidade de vir a ser aplicada uma sanção disciplinar a um árbitro, pelos órgãos disciplinares da FPF.

O cálculo final da penalização a atribuir (PN) é efetuado através da seguinte fórmula:

$$PN = PN1 + PN2 + PN3$$

Em PN1 fazem parte as penalizações resultantes de sanções disciplinares e suspensões, PN2 por cada dispensa pedida além de quatro, requerida durante a totalidade da época e PN3 por cada pedido de dispensa que não respeite a antecedência prevista no respetivo regulamento.

Finalizadas as contas em cada componente, a determinação da pontuação final é obtida de acordo com a seguinte fórmula:

a) Categoria C1

$$PF = AD * 0,880 + PE * 0,050 + PF * 0,070 - PN + BN$$

b) Categorias C2, C3, C4, CFF1 e CFF2

$$PF = AD * 0,850 + PE * 0,065 + PF * 0,085 - PN + BN$$

AD: avaliação de desempenho no exercício de funções em competição

PE: pontuação resultante das provas escritas

PF: pontuação resultante das provas físicas

PN: penalizações

BN: bonificações

Apuradas as classificações finais de todos os árbitros, nos casos de igualdade pontual na classificação final, utilizar-se-á como fatores de desempate, em primeiro lugar, o critério de idade mais baixa e o critério de maior antiguidade na categoria.

2.7 Prémios de Jogo

A progressão na carreira permite auferir um rendimento superior, atingindo o expoente máximo nas competições profissionais.

Os valores dos prémios de jogo pagos aos árbitros de futsal podem variar bastante, dependendo do nível da competição e da região. Em geral, os árbitros são pagos por jogo e recebem uma taxa fixa estabelecida pela respetiva Associação distrital.

Para ligas profissionais ou competições de alto nível, os prémios por jogo podem ser mais substanciais em comparação com ligas amadoras ou regionais. Além disso, em competições internacionais, como campeonatos continentais ou mundiais, os prémios por jogo são ainda mais elevados.

No entanto, como esses valores específicos variam de Associação para Associação, geralmente não são divulgados publicamente. Para obter informações precisas sobre o valor dos prémios de jogo pagos aos árbitros de futsal nas diferentes competições, seria necessário entrar em contato com as Associações de Futebol.

3 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3.1 Tipo de Estudo

A investigação consiste num estudo exploratório descritivo de mapeamento, recorrendo à aplicação de um inquérito por questionário que simula uma entrevista estruturada, por ser o mais adequado para atingir os objetivos.

Este tipo de metodologia implicou uma fase de recolha de dados seguida de uma fase de análise dos mesmos.

O presente estudo obteve parecer favorável da Comissão de Ética da Universidade de Évora, garantindo o cumprimento das diretrizes éticas exigidas para a realização da investigação. Foram assegurados princípios fundamentais, como o respeito pela dignidade, confidencialidade e anonimato dos participantes, bem como o consentimento informado e voluntário. Além disso, a pesquisa seguiu as normas éticas nacionais e internacionais aplicáveis, conforme estabelecido na Declaração de Helsínquia e nas diretrizes do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). Assim, todas as medidas necessárias foram adotadas para assegurar a integridade e o bem-estar dos participantes envolvidos.

3.2 Universo

A população alvo do estudo compreende os árbitros de futsal, e a população inquirida refere-se aos árbitros de futsal da época 2023/2024, pertencentes às diferentes categorias (distrital e nacional) das 22 Associações de Futebol ao nível do país, que se encontram atualmente em exercício de atividade. Nas categorias de âmbito nacional existem 225 árbitros (Tabela 13) e nas categorias de âmbito distrital cerca de 800 árbitros (Tabela 14).

O número de árbitros das categorias de nacional que constitui a população foi apurado pelo Comunicado Oficial N.:CO-17 emitido pela Federação Portuguesa de Futebol na data 07/07/2023 em conjunto com os Comunicados Oficiais divulgados pelos Conselhos de Arbitragem das Associações de Futebol com a apresentação dos quadros de árbitros na época 2023/24, neste último caso para apurar o número de árbitros das categorias de distrital.

Importa referir que devido a diversos constrangimentos (não divulgação dos quadros de árbitro, ausência de resposta do pedido do quadro de árbitros apesar dos vários contactos estabelecidos) não foi possível obter o quadro de árbitros de futsal de todas as Associações de

Futebol Distrital, neste caso, Angra do Heroísmo, Bragança, Guarda, Horta, Ponta Delgada, Portalegre e Vila Real. Embora tenha sido obtido o quadro de árbitros de futebol de Beja pelo Comunicado Oficial N.º02 -C-2-2, o mesmo não faz referência ao número de árbitros de futsal por categoria a nível distrital.

Tabela 13 - Quadro de Árbitros Futsal das Categorias de Nacional - Época 2023/24: 225 árbitros

Associação de Futebol	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2
Algarve			3	2		
Angra Heroísmo			1		1	
Aveiro	3	2	8		1	1
Beja			4			
Braga	2	2	7	4	4	
Bragança			1			
Castelo Branco			3	1		
Coimbra	3	6	8	1	2	1
Évora		1	2	1	1	
Guarda		7	3			1
Horta						
Leiria	2	4	7	4	6	
Lisboa	3	4	11	3	4	1
Madeira			2			
Ponta Delgada		1		1		
Portalegre			2	1		
Porto	6	2	7	6	1	1
Santarém	1	3	3	2		1
Setúbal		2	6	2		
Viana do Castelo	1	3	3	2	1	
Vila Real		4	4	1	1	
Viseu	3	7	5	3	1	
Total	24	48	90	34	23	6

Fonte: Comunicado Oficial N.:CO-17, FPF, 07/07/2023

Tabela 14 - Quadro de Árbitros Futsal das Categorias de Distrital por Associação: 787 árbitros. (CJ: jovem, ECI1: estagiário em formação, CC: Cronometrista)

Associação de Futebol	C5	C6	C7	CJ	ECI 1 -	CC
Algarve	23	6	5			
Angra Heroísmo	Informação não disponível					
Aveiro	28	15	11	6		
Beja	Informação não disponível					
Braga	5	9	19	6	20	2
Bragança	Informação não disponível					
Castelo Branco	10	3				
Coimbra	12	5	16	2	14	
Évora	7	6	1	9		
Guarda	Informação não disponível					
Horta	Informação não disponível					
Leiria	5	7	18	3	1	
Lisboa	31	34	41			
Madeira	20	4	2		9	
Ponta Delgada	Informação não disponível					
Portalegre	Informação não disponível					
Porto	39	80	56	6	32	
Santarém	1	4	9		7	
Setúbal	19	12	11	2	11	4
Viana do Castelo	4	6	5			
Vila Real	Informação não disponível					
Viseu	22	19	18	5		
Total	226	210	212	39	94	6

Fonte: Comunicados das Associações de Futebol 2023/2024

Os critérios de inclusão para participarem no estudo foram: serem árbitros no mínimo há 1 ano, garantido assim que já tenham experiência e vivências na atividade. Não foram consideradas as categorias ECI 1 (estagiários em formação) e CC (cronometrista) porque não cumprem o requisito de ter pelo menos 1 ano enquanto árbitros, no caso dos estagiários (ECI 1), e exclui-se a categoria CC por só existirem em duas associações.

3.3 Amostra

Após a aplicação do inquérito por questionário enviado a todos os árbitros de futsal dos quadros nacionais (Federação Portuguesa de Futebol) e dos quadros distritais (Associações de Futebol Distrital) pelas respetivas Associações Distritais, obteve-se 315 respostas, tendo-se eliminado 3 pela não aceitação de participação no estudo.

Como se pode observar na Tabela 15, foram obtidas respostas de todas as Associações à exceção dos árbitros da Associação de Futebol de Angra do Heroísmo. Contudo, tendo em conta os quadros de árbitros de futsal divulgados pelas diferentes Associações Distritais de Futebol (Tabela 13 e Tabela 14), e o conteúdo das respostas ao inquérito por questionário, verificou-se que existiam algumas anomalias destacadas a negrito e itálico na Tabela 15.

Tabela 15 - Número de respostas ao questionário por Associação de Futebol Distrital. A itálico destacam-se as respostas não consideradas válidas para análise dos resultados e discussão

Associação de Futebol	Categoria									
	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2	C5	C6	C7	CJ
Algarve			3	2			8	5	1	
Angra Heroísmo										
Aveiro			3	1	1		13	6	2	4
Beja			3							
Braga	1		2	2	2			2	8	2
Bragança	1						2		3	2
Castelo Branco	2		1	1			2	1		
Coimbra	2	1	2		1	1	2	3	7	1
Évora				1			1	2	3	1
Guarda		2	2				1	6	1	1
Horta	1			1					1	1
Leiria	2	4	5		1			5	8	
Lisboa	1	2	6	1			15	9	12	
Madeira			1	1			6		5	1
Ponta Delgada				1				1		
Portalegre			1				4	3		1

Associação de Futebol	Categoria									
	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2	C5	C6	C7	CJ
Porto		1	2	1		2	6	5	13	1
Santarém			2					1	4	
Setúbal		1	3	3			7		3	1
Viana do Castelo		1	1	1			1	1	3	
Vila Real		2	2				2			
Viseu	1	2	1				3	4	1	3
Total	11	16	40	16	5	3	73	54	75	19

Fonte: Questionário “Abandono de Árbitros no Futsal”, google forms

Após uma análise detalhada das anomalias detetadas, foram removidas 11 respostas por deteção de preenchimento indevido quando à veracidade dos dados apresentados:

- 2 porque pelo Quadros de Árbitros de Futsal | Época 2023/2024 Évora, publicado a 20 de setembro de 2023, só existe um árbitro de futsal na categoria C7, no entanto, foram obtidas 3 respostas de indivíduos como árbitros C7, um do sexo masculino de 19 anos e com 2 anos de arbitragem, outro de 27 anos do sexo feminino e com 9 anos de arbitragem e outro do sexo masculino de 36 anos e árbitro há 8 anos. Pelo quadro de árbitros publicado, o árbitro C7 corresponde ao sexo masculino, pelo que automaticamente se apercebe que a resposta do sexo feminino não se enquadra. Desta forma só foi considerada uma resposta, o que leva a crer que estes dois árbitros se tenham enganado na categoria à qual pertencem, dado que neste distrito muitos dos árbitros de futsal arbitram jogos de futebol também, podendo ter confundido a sua categoria de árbitro de futebol com a de árbitro de futsal. Por outro lado, poderá ter havido uma reintegração no quadro de árbitros, por possível desistência no passado, da qual o investigador não tem conhecimento. Das duas respostas do sexo masculino, foi considerada apenas uma delas, segundo colegas da arbitragem a que correspondia ao árbitro C7 em termos de idade.
- 1 porque tendo em consideração o Comunicado Oficial N.:CO-17 emitido pela Federação Portuguesa de Futebol e o Comunicado Oficial N.º 009 21/07/2023 - ÉPOCA 2023/2024, da Associação de Futebol de Setúbal só existem 2 árbitros do sexo masculino na categoria C4, não havendo nenhum indivíduo do sexo feminino nessa categoria, conforme dita uma das respostas. Face ao número de árbitros do sexo feminino pertencente à Associação de

Futebol de Setúbal supõem-se que tenha existido um equívoco/erro na escolha da opção de categoria. Ainda assim, esta resposta não poderá ser considerada.

- 1 uma vez que não existe nenhum árbitro na Associação de Futebol de Aveiro na categoria C4 futsal, pelo que, por esse motivo foi removida a reposta.

- 1 porque após várias insistências no contacto com algumas Associações, face à ausência de respostas sobre o quadro de árbitros desde o dia de abertura e partilha do questionário, foi estabelecido um outro contacto telefónico com um membro do Conselho de Arbitragem da Associação de Futebol de Bragança no dia 11/03/2024, tendo o mesmo garantido que nesse mesmo dia partilharia o questionário junto dos seus árbitros de futsal. Cerca de 5 minutos após o término da chamada telefónica, as respostas por parte desta Associação começaram a evidenciar-se, contudo, os conteúdos das respostas não correspondem à realidade da arbitragem de futsal, podendo ser comprovado numa das respostas do questionário, onde um árbitro de 17 anos, com 1 ano de arbitragem integra a categoria C1, situação completamente impossível de acordo com o regulamento de arbitragem. 2 minutos e 50 segundos após esta resposta, surge uma outra, desta vez mais realista e que se enquadra no quadro de árbitros dessa mesma Associação. No entanto, como todas as respostas desta Associação foram obtidas no mesmo dia, com pouco tempo de resposta entre elas, leva a suspeitar que o membro do Conselho de Arbitragem da Associação de Futebol de Bragança tenha manipulado os dados e respondido pelos seus árbitros. Face ao sucedido e sem provas do mesmo, optou-se por remover a primeira resposta, que corresponde a algo inexistente no mundo da arbitragem e irrealizável na carreira de um árbitro.

- 2 devido à semelhança entre elas e porque são falsas, pois, mais uma vez através do Comunicado Oficial N.:CO-17 da Federação Portuguesa de Futebol não existe nenhum árbitro C1 com 21 anos e muito menos um árbitro C1 com 14 anos pertencentes à Associação de Futebol de Castelo Branco. Estas respostas levam a crer que os participantes, apesar do questionário ser anónimo, têm “vergonha” da categoria à qual pertencem ou pretendem passar uma imagem da Associação de Futebol de Castelo Branco de qualidade dos seus árbitros.

- 2 porque foi detetada uma resposta de um árbitro de 23 anos pertencente à categoria C4 da Associação de Futebol da Madeira, mas a mesma não se encaixa no quadro de árbitros da categoria nacional, conforme Comunicado Oficial N.:CO-17 da Federação Portuguesa de Futebol. A nível nacional só existem dois árbitros desta Associação na categoria C3, tendo sido apenas obtida uma resposta de um destes dois árbitros, o que

leva a considerar que tenha havido um engano na escolha da categoria de C4 em vez de C3. Além disso, pelo Quadros de Árbitros de Futsal - Época 2023/2024 Madeira, publicado a 28 de julho de 2023, não existe nenhum árbitro de categoria CJ, pelo que essa resposta também foi removida. Contudo, como não existe uma certeza de ter havido erro, ambas as respostas não foram consideradas para análise, tratamento dos dados e discussões dos resultados.

- 2 uma vez que não há nenhum árbitro do sexo feminino na categoria C4 pertencente à Associação de Futebol da Horta de 47 anos, nem nenhum árbitro de 31 anos na categoria C1, de acordo com o Comunicado Oficial N.:CO-17 da Federação Portuguesa de Futebol. Além disso, um árbitro de 47 anos já não pode arbitrar a nível nacional, pois o limite de idade/jubilção situa-se nos 45 anos de idade. Estas respostas levam a acreditar que como esta Associação não tem nenhum árbitro nos quadros nacionais extrapolou os dados, de forma, a retratar uma boa imagem da Associação nomeadamente ao nível da arbitragem pois em termos geográficos está distante e “esquecida” e em número de árbitros mais diminuída quando comparada com o contexto nacional.

A observar que, nos casos em que sendo desconhecido o quadro de árbitros de futsal das Associações a nível distrital (Tabela 14) decidiu-se considerar como válidas para análise do estudo todas as respostas de categorias distritais (C5, C6, C7 e CJ) dessas Associações.

Deste modo, na Tabela 16 apresenta-se o número de inquéritos considerados válidos por Associação e categoria de árbitro.

Tabela 16 - Distribuição das respostas válidas por Associação

Associação	Categoria									
	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2	C5	C6	C7	CJ
Algarve			3	2			8	5	1	
Angra Heroísmo										
Aveiro			3		1		13	6	2	4
Beja			3							
Braga	1		2	2	2			2	8	2
Bragança							2		3	2
Castelo Branco			1	1			2	1		
Coimbra	2	1	2		1	1	2	3	7	1

Associação	Categoria									
	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2	C5	C6	C7	CJ
Évora				1			1	2	1	1
Guarda		2	2				1	6	1	1
Horta									1	1
Leiria	2	4	5		1			5	8	
Lisboa	1	2	6	1			15	9	12	
Madeira			1				6		5	
Ponta Delgada				1				1		
Portalegre			1				4	3		1
Porto		1	2	1		2	6	5	13	1
Santarém			2					1	4	
Setúbal		1	3	2			7		3	1
Viana do Castelo		1	1	1			1	1	3	
Vila Real		2	2				2			
Viseu	1	2	1				3	4	1	3

Fonte: Questionário “Abandono de Árbitros no Futsal”, google forms

Com vista a estudar a representatividade da amostra relativamente à categoria de árbitros, compararam-se as distribuições populacional e amostrais desta variável. Como se pode observar na Tabela 17, existem pequenos afastamentos. Na população 24,7% dos árbitros são das categorias nacional e na amostra essa percentagem é de 28%. Na amostra existe uma menor representatividade das categorias C6 (5,8 p.p.), C2 (4,4 p.p.) e CFF1 (4,2 p.p.) e uma maior representatividade da categoria C3 (8.2 p.p.) comparativamente à população. As menores taxas de resposta foram obtidas nas categorias CFF1 (21,7%), C6 (25,7%), C1 (29,2%) e C2 (29,2%). Perante estes resultados, podemos considerar que a amostra representa de forma adequada a população inquirida ao nível da categoria de árbitros.

Tabela 17 - Número de inquéritos válidos por categoria de árbitro

Organização	Categoria	População		Respostas válidas		
		N	%	n	%	% por categoria
Nacional	C1	24	10,7%	7	8,4%	29,2%
	C2	48	21,3%	14	16,9%	29,2%
	C3	90	40,0%	40	48,2%	44,4%

Organização	Categoria	População		Respostas válidas		
		N	%	n	%	% por categoria
	C4	34	15,1%	14	16,9%	41,2%
	CFF1	23	10,2%	5	6,0%	21,7%
	CFF2	6	2,7%	3	3,6%	50,0%
	Subtotal	225	100%	83	100%	
	Total	912		301		
Distrital	C5	226	32,9%	73	33,5%	32,3%
	C6	210	30,6%	54	24,8%	25,7%
	C7	212	30,9%	73	33,5%	34,4%
	CJ	39	5,7%	18	8,3%	46,2%
	Subtotal	687	100%	218	100%	

Fonte: Elaboração própria

3.4 Método e Instrumento de Recolha de Dados

O instrumento metodológico utilizado na recolha dos dados foi um inquérito por questionário. Para aplicação do questionário foi estabelecido um contacto, telefónico e via email, com os presidentes das 22 Associações de Futebol para esclarecimento do estudo que se pretende efetuar, dos objetivos, da relevância e para solicitar a devida autorização para a divulgação do questionário junto dos árbitros. A divulgação do questionário foi feita através de email para o Conselho de Arbitragem das respetivas Associações, que posteriormente encaminhou para o correio eletrónico de cada árbitro.

Antes do questionário ter sido divulgado junto da amostra, primeiro foi feito um pré-teste junto de alguns árbitros para avaliar se era necessário reformular alguma questão. Com base nesses resultados, constatou-se que não havia necessidade de fazer alterações ao teor do questionário.

O questionário foi aplicado entre o dia 31 de janeiro e o dia 11 de abril de 2024, através da plataforma digital Google Forms. Na folha de rosto do questionário, foi colocada informação sobre o objetivo e a pertinência do estudo.

Na elaboração do questionário, para além de questões relativas à caracterização dos participantes, foram incluídas questões identificadas em estudos anteriores como sendo relevantes para o estudo do abandono da arbitragem, isto é, as três dimensões (fatores organizacionais, de jogo e pessoais) obtidas por Dell (2016), os fatores de stress (Oliveira, 2018), os fatores associados às instituições e os fatores económico-financeiros.

O questionário é constituído por perguntas fechadas de escolha única e perguntas abertas, estas últimas para obter informação relevante sobre os motivos e altura da carreira que possam levar o árbitro a abandonar a mesma. No caso das questões fechadas, com exceção das que permitem caracterizar o árbitro, nas questões relativas às dimensões fatores organizacionais, de jogo, pessoais e económico-financeiros, optou-se pela escolha única e foi utilizada a escala de Likert de 5 pontos, onde 1 significa *discordo totalmente* e 5 *concordo totalmente*.

Deste modo, os participantes receberam um questionário, intitulado de “Abandono de árbitros no futsal” organizado da seguinte forma (Figura 5):

1. Perfil do Árbitro
2. Fatores de Jogo
3. Fatores Organizacionais
4. Fatores Pessoais
5. Níveis de Stress
6. Impacto da Organização
7. Fatores Económico-Financeiros

Figura 5 - Esboço inquérito por questionário



3.5 Análise Estatística

Para tratamento e análise dos dados recolhidos foi utilizada a estatística descritiva, para descrever os dados da amostra, e a estatística inferencial. Considerou-se um nível de significância (α) de 0.05 em todas as análises inferenciais. Foram usados os softwares Excel, IBM SPSS Statistics (versão 29) e R (versão 4.4.0).

Na estatística descritiva, as variáveis sexo, idade, nível de escolaridade, número de anos como árbitro, Associação de futebol a que pertence, categoria de árbitro e as respostas às seguintes perguntas: “Praticou futsal federado ou não federado?”; “Alguma vez pensou em abandonar a arbitragem?”; “Considera que existe alguma altura específica para abandonar a arbitragem?” foram utilizadas para caracterizar a amostra.

As variáveis foram descritas em função da sua escala de medida (Tabela A 1). Recorreu-se às medidas de localização, dispersão, assimetria e achatamento para resumir a informação das variáveis quantitativas, bem como aos gráficos caixa-de-bigodes e histograma. Recorreu-se às

frequências absolutas e relativas para descrever as variáveis qualitativas e aos gráficos circulares e de barras, e ainda a medidas de localização.

Foram aplicados testes do Qui-quadrado de Pearson para avaliar se a taxa de abandono diferia com a categoria de árbitro, a idade dos árbitros, o sexo dos árbitros e a associação a que o árbitro pertence. Perante a rejeição da hipótese nula, procedeu-se a uma análise dos resíduos standartizados. Foram verificados os pressupostos de aplicação do teste (i.e., <20% das células com frequência esperada inferior a 5 e todas as frequências esperadas são ≥ 1). Em alguns casos foi necessário juntar categorias de modo a cumprir os pressupostos do teste.

A estrutura relacional de todas as afirmações relativas às dimensões perfil de árbitro, fatores de jogo, pessoais, organizacionais, stress, institucionais e económico-financeiros foi avaliada pela Análise Fatorial Exploratória (AFE). Uma vez que as variáveis em estudo são qualitativas ordinais (escala de Likert com 5 pontos), optou-se por aplicar a AFE usando a matriz de correlações de Spearman (Pestana & Gageiro, 2014), com extração dos fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação Varimax. Os fatores comuns retidos foram aqueles que apresentavam um valor próprio superior a 1, em consonância com o *ScreePlot* e a percentagem da variância retida, uma vez que de acordo com Marôco (2018), a utilização de um único critério pode levar à retenção de mais/menos fatores do que aqueles relevantes para descrever a estrutura latente. Para avaliar a validade da AFE utilizou-se o critério KMO e os critérios de classificação definidos em Marôco (2018). Foi usada a medida de adequação de amostragem (MSA) para avaliar se as variáveis se ajustavam à estrutura definida pelas outras variáveis. A qualidade do modelo ajustado foi avaliada com os índices de GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Goodness of Fit Index adjusted) e RMSR (Root Mean Square Residual). Os scores de cada sujeito em cada um dos fatores retidos foram obtidos pelo método de Barlett.

Com vista a identificar os fatores potenciadores para um árbitro já ter pensado abandonar a arbitragem recorreu-se a um modelo de regressão logística, tendo-se considerado como possíveis variáveis explicativas os sete fatores identificados com a AFE, o sexo, a idade, associação de futebol a que pertence, número de anos como árbitro e nível de escolaridade. Para selecionar as variáveis seguiu-se a metodologia de Hosmer e Lemeshow (Hosmer Jr et al., 2013). A validação dos pressupostos foi feita recorrendo à análise gráfica dos resíduos e de observações influentes. Foram identificados 3 *outliers* não influentes pelo que se optou por não os remover da análise.

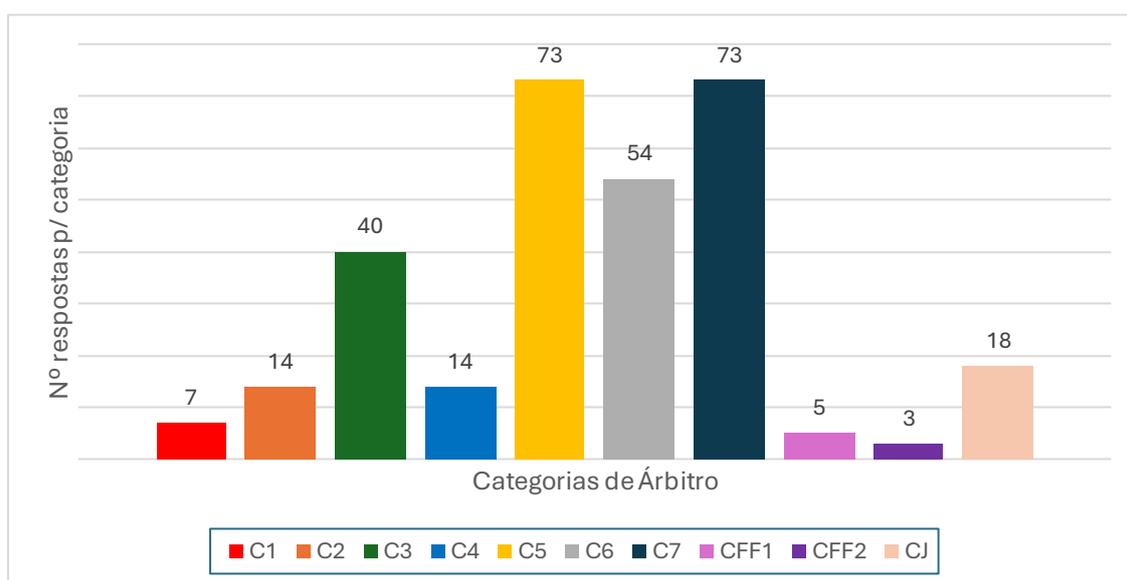
Para análise das respostas abertas utilizou-se o software NVIVO, com a finalidade de extrair as percepções em maior volume dos dados qualitativos, apresentando-os em palavras-chave, análise de frequência de palavras, e visualização de nuvens de palavras.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Categoria de Árbitro e Associação de Futebol

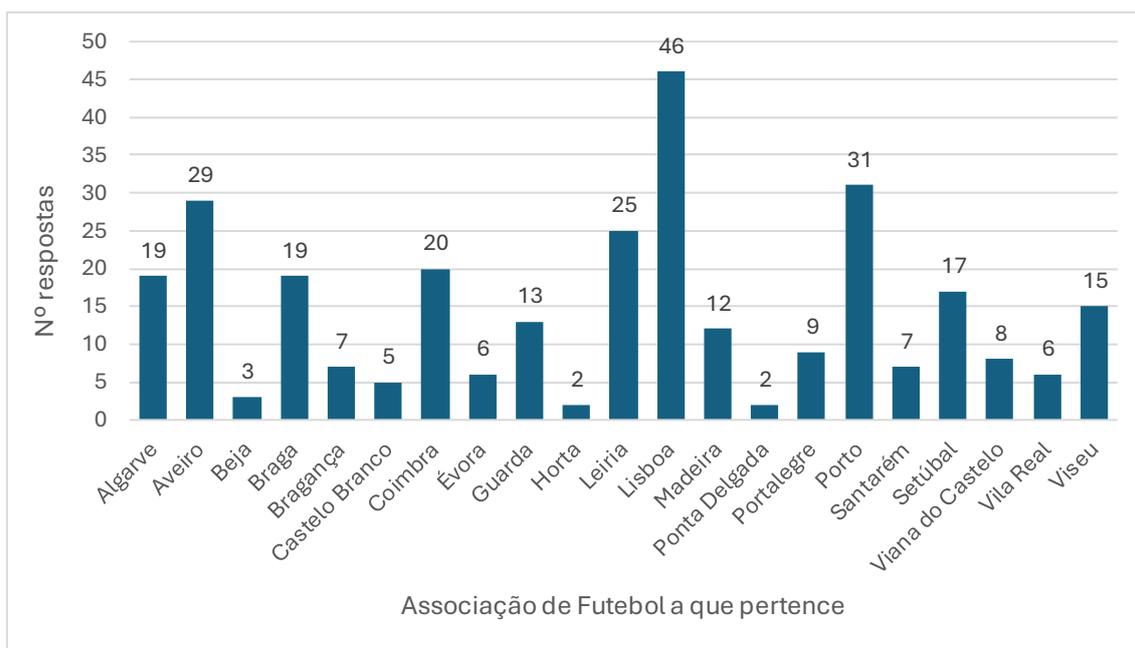
Das 301 respostas válidas obtidas ao inquérito por questionário, 83 (27,6%) delas correspondem a árbitros que integram os quadros nacionais de futsal da Federação Portuguesa de Futebol e os restantes 218 árbitros (72,4%), as categorias distritais da Associação de Futebol correspondente (Figura 6).

Figura 6 - Distribuição das respostas por categoria de árbitro



O maior número de respostas provém de Associações com maior relevo na arbitragem, reconhecidas por terem um maior número de árbitros tanto a nível distrital, como a nível nacional, sobretudo nas categorias de maior destaque, nomeadamente, Lisboa (15,3%), Porto (10,3%), Aveiro (9,6%), Leiria (8,3%) e Coimbra (6,6%), seguindo-se imediatamente, Braga (6,3%), Algarve (6,3%), Setúbal (5,6%) e Viseu (5,0%). O menor número de respostas foi obtido nas Associações de Horta (n = 2), Ponta Delgada (n = 2) e Beja (n = 3). A Associação de Futebol da Horta é a única a nível do país que não conta com nenhum árbitro de futsal nas categorias de nacional (Tabela 13).

Figura 7 - Distribuição das respostas por distrito



A observar que, apesar de a Associação de Futebol do Algarve não ser das mais reconhecidas a nível nacional, o elevado número de respostas obtido junto desta Associação deve-se ao facto de ser a Associação de Futebol a que o investigador pertence, onde o contacto foi estabelecido de uma forma mais próxima, e os árbitros mostraram maior receptividade para responder ao questionário.

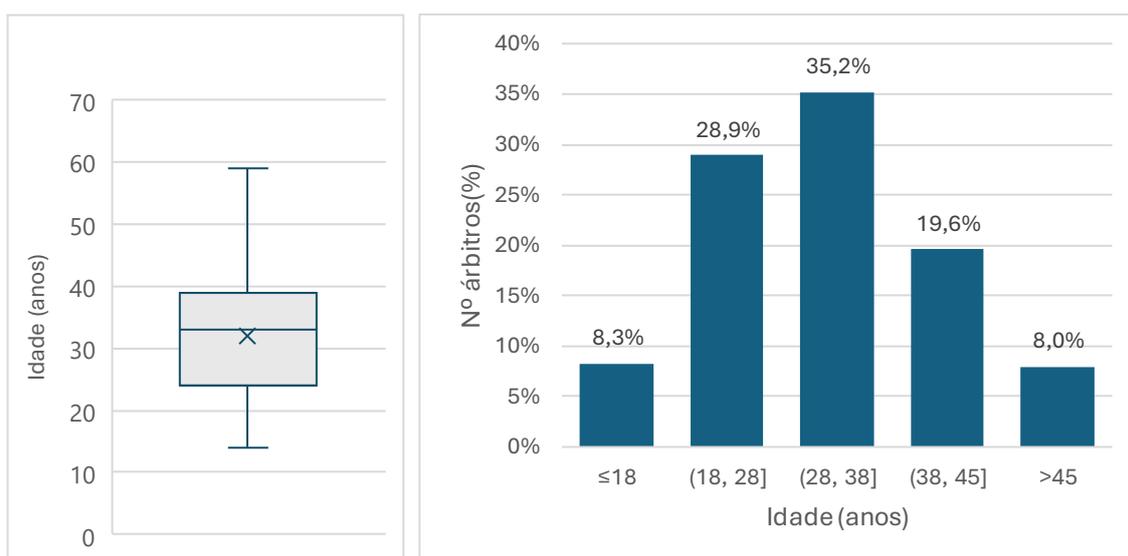
4.2 Características dos Participantes

4.2.1 Idade

A média de idades dos árbitros participantes é de 32,1 anos ($\pm 9,6$). O respondente mais jovem tem 14 anos e o mais velho 59 anos. Metade dos participantes têm no máximo 33. Nenhum participante se destaca dos restantes (i.e., *outlier*) devido à sua idade (Figura 8).

A percentagem de inquiridos que apresenta uma idade inferior a 40 anos é de 72% (Figura 8), o que significa que ainda têm possibilidade de progredir na carreira, tendo em conta a categoria que integram.

Figura 8 - Distribuição da idade dos participantes



Analisando as idades dos participantes por categoria de árbitro, verifica-se que os da categoria C5 são mais velhos do que os restantes, apresentando uma média de idades de $37,5 \pm 8,7$, tendo metade deles pelo menos 39 anos. Pelo contrário, as categorias com árbitros mais jovens são a CJ ($16,2 \pm 1,1$ anos), CFF2 ($25,7 \pm 4,0$ anos) e C4 ($26,6 \pm 4,3$ anos) (Tabela 18).

Tabela 18 - Medidas resumo "Idade" por categoria de árbitro

Medida	Categoria									
	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2	C5	C6	C7	CJ
N	7	14	40	14	5	3	73	54	73	18
Mínimo	33	25	23	20	21	20	20	18	18	14
Mediana	34	35	32,5	26,5	28	28	39	29,5	33	16,5
Média	36,0	33,3	33,0	26,6	28	25,7	37,5	29,7	32,9	16,2
DP	3,3	4,7	5,9	4,3	6,3	4,0	8,7	9,2	10,2	1,1
Máximo	43	39	44	33	34	29	52	52	59	17

Numa análise focada na progressão da carreira, das 7 respostas obtidas por árbitros pertencentes ao patamar mais elevado da arbitragem a nível nacional, categoria C1, a média de idades situa-se nos 36 anos e que metade têm pelo menos 34 anos (Tabela 18). Deste leque de árbitros, 2 deles apresentam idade superior a 37 anos, o que já não lhes permite chegar ao topo da carreira, ou seja, a árbitro internacional, árbitro designado pela FIFA. Ao contrário destes árbitros, os outros 5 ainda podem adquirir esse estatuto, embora um deles, ao ter 36 anos de

idade, muito dificilmente irá conseguir atingir esse patamar, pois uma das condições obrigatórias de acordo com o regulamento de arbitragem é ter idade inferior a 37 anos em 30 de junho do ano civil da apresentação da proposta de indicação.

Descendo um patamar, ou seja, categoria C2, as 14 respostas obtidas são caracterizadas por uma média de idades de 33,3 anos e que metade têm no máximo 35 anos (Tabela 18). Mais uma vez, para se atingir o patamar mais alto da arbitragem a nível nacional, isto é, a categoria C1, o regulamento de arbitragem estabelece que os árbitros indicados para subir à categoria C1, têm de ter idade inferior a 40 anos no dia 1 de julho do ano civil da época da promoção. Destas 14 respostas, todos eles apresentam idade inferior a 40 anos, contudo, existem 2 que apresentam a idade limite de subida (39 anos). Irá depender da data de celebração do aniversário de cada um deles, podendo não ser possível atingir esse patamar, caso atinjam os 40 anos de idade antes do dia 1 de julho do ano civil dessa época.

Continuando em sentido descendente, categoria C3, foram obtidas 40 respostas que traduzem uma média de $33,0 \pm 5,85$ anos de idade (Tabela 18). Para ascender à categoria acima (C2), continua a ser estabelecido pelo regulamento de arbitragem que no dia 1 de julho do ano civil da época da promoção, a idade deve ser inferior a 38 anos. Por conseguinte, 12 desses árbitros já têm a carreira estagnada, pois apresentam idade igual ou superior a 38 anos no momento de preenchimento do questionário. Além destes 12 árbitros, também existem mais 3 que apresentam idade igual a 37 anos e no dia 1 de julho podem ou não, ver o acesso à progressão negado em termos de idade, no caso de já terem atingido os 38 anos.

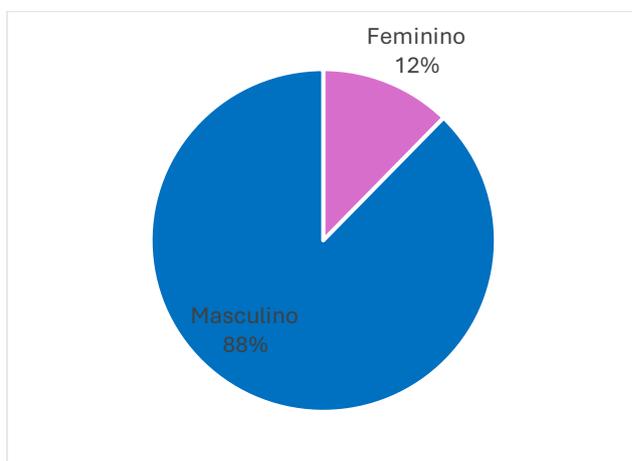
Dos 90 árbitros que integram a categoria C3, 27,5% (sem contar com os 3 árbitros que poderão ou não atingir o limite de idade) ainda pode progredir na carreira e chegar ao patamar mais elevado da arbitragem.

A categoria C4 apresenta 14 respostas o que corresponde a uma média de idades de $26,6 \pm 4,3$ anos (Tabela 18). No entanto, todos eles ainda podem atingir o patamar mais elevado na carreira de arbitragem. A idade mais jovem nesta categoria corresponde a 20 anos, uma idade bastante promissora na carreira e a mais elevada a 33 anos de idade.

4.2.2 Sexo

Das 301 respostas que representam o total da amostra, 88% (n=264) foram obtidas por indivíduos do sexo masculino, correspondendo a 88% da amostra, enquanto os restantes 12% (n=37) são de participantes do sexo feminino (Figura 9).

Figura 9 - Distribuição das respostas por sexo



Na amostra, as categorias a nível nacional (C1, C2, C4) são constituídas única e exclusivamente por árbitros do sexo masculino, enquanto as categorias (CFF1, CFF2) somente por árbitros do sexo feminino. Entre as restantes categorias, a CJ é a que apresenta a menor desproporção e a C3 a maior desproporção entre sexos (78% e 95% são do sexo masculino, respetivamente) (Tabela 19).

A observar que, a categoria C3 de âmbito nacional conta com 3 árbitros do sexo feminino, de acordo com o Comunicado Oficial N.:CO-17 emitido pela Federação Portuguesa de Futebol, tendo sido obtidas 2 respostas das 3 árbitras que integram essa categoria.

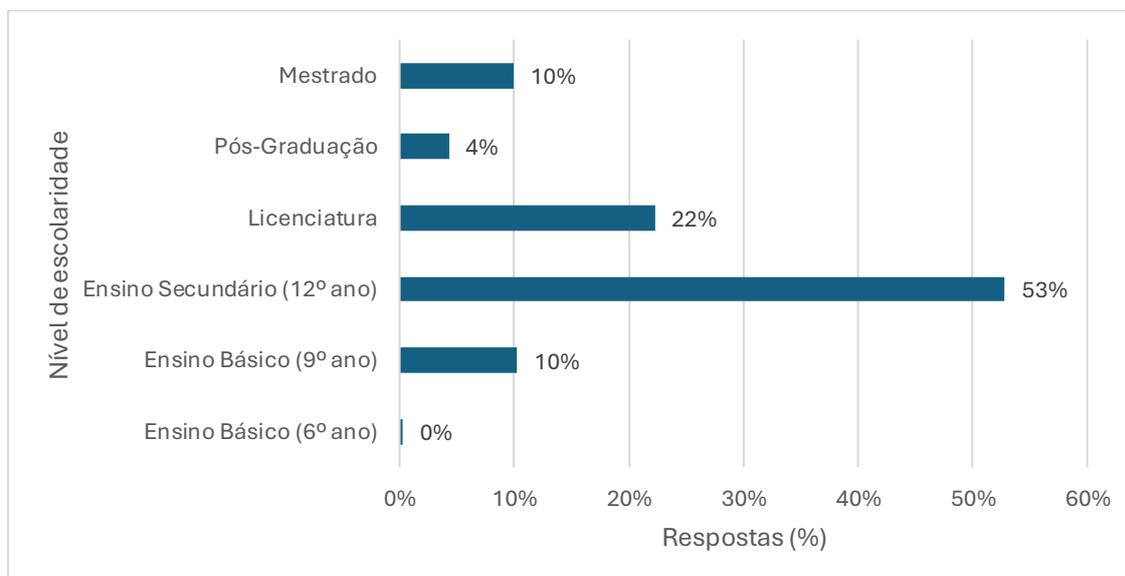
Tabela 19 - Distribuição das respostas categoria por sexo

Sexo	Categoria									
	C1	C2	C3	C4	CFF1	CFF2	C5	C6	C7	CJ
Masculino	7	14	38	14	0	0	65	49	63	14
Feminino	0	0	2	0	5	3	8	5	10	4

4.2.3 Nível de escolaridade

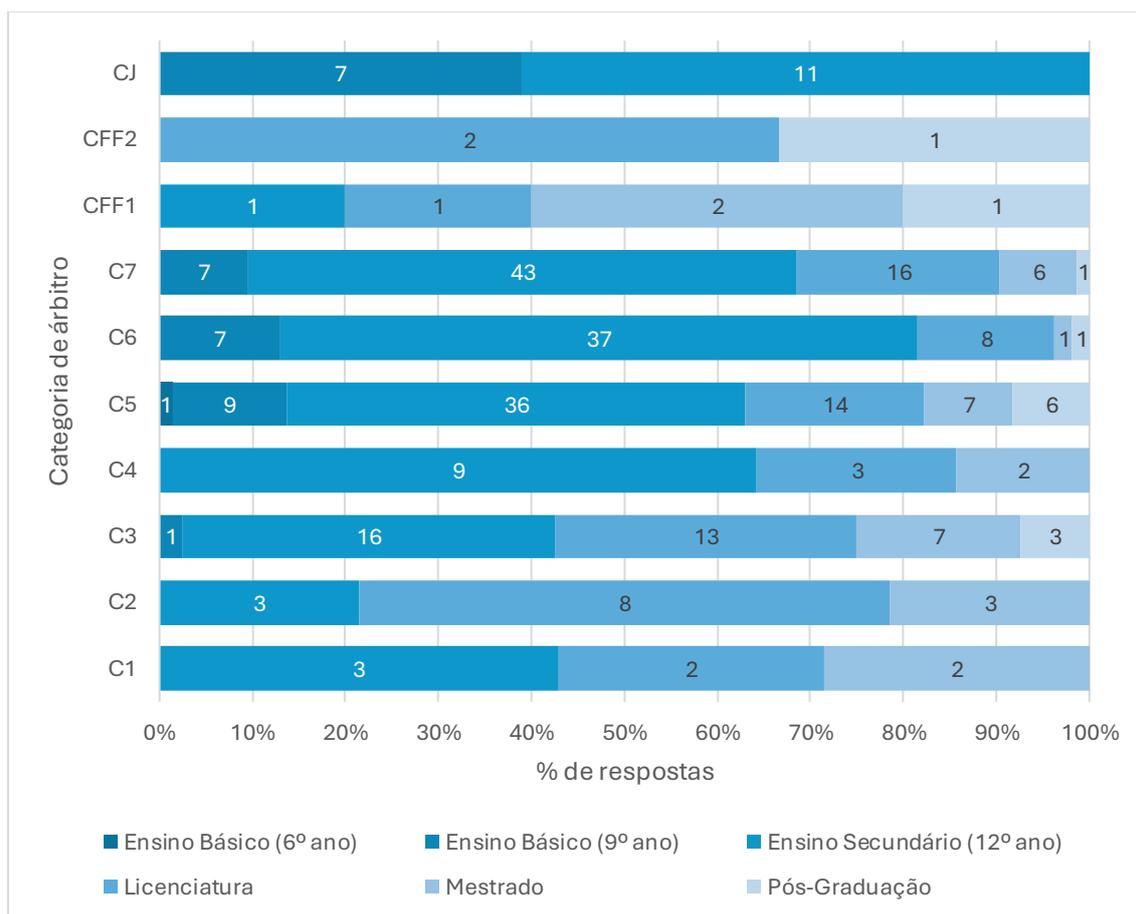
Atualmente, conforme estipulado no regulamento de arbitragem para ascender aos quadros nacionais da Federação Portuguesa de Futebol é exigido como condições de admissão que os candidatos possuam o 12º ano de escolaridade ou equivalente legal como habilitação literária mínima ou, sendo candidato à categoria CJ, habilitação literária mínima correspondente à sua idade. Esta alteração foi feita já há alguns anos, desde que houve a alteração da escolaridade mínima obrigatória. Deste modo, não é de estranhar a ausência das categorias Sem Escolaridade e Ensino Básico (4º ano). Além disso, também nenhum dos participantes referiu possuir escolaridade ao nível do Doutoramento. A maioria dos árbitros inquiridos possuem o 12º ano como grau de escolaridade e apenas 1 regista um grau de escolaridade inferior ao 12º ano, neste caso, um árbitro com 23 anos de arbitragem e que possui o Ensino Básico (9ºano) (Figura 10).

Figura 10 - Distribuição das respostas por nível de escolaridade



Numa análise por categoria de árbitro, constata-se que as categorias de árbitro que apresentam um nível de escolaridade mais elevado são a CFF2, CFF1 e C2 (100%, 80% e 79%, respetivamente, com nível de escolaridade superior), ao passo que na categoria CJ nenhum árbitro referiu ter escolaridade de nível superior, o que seria de esperar visto que esta categoria, integra indivíduos a partir dos 14 anos e até aos 18 anos de idade, tendo a habilitação literária mínima correspondente à sua idade. Os árbitros pertencentes às categorias distritais, sobretudo a C6 e C7, bem como CJ, detêm em larga maioria o 12º ano de escolaridade (Figura 11).

Figura 11 - Nível de Escolaridade por categoria de árbitro

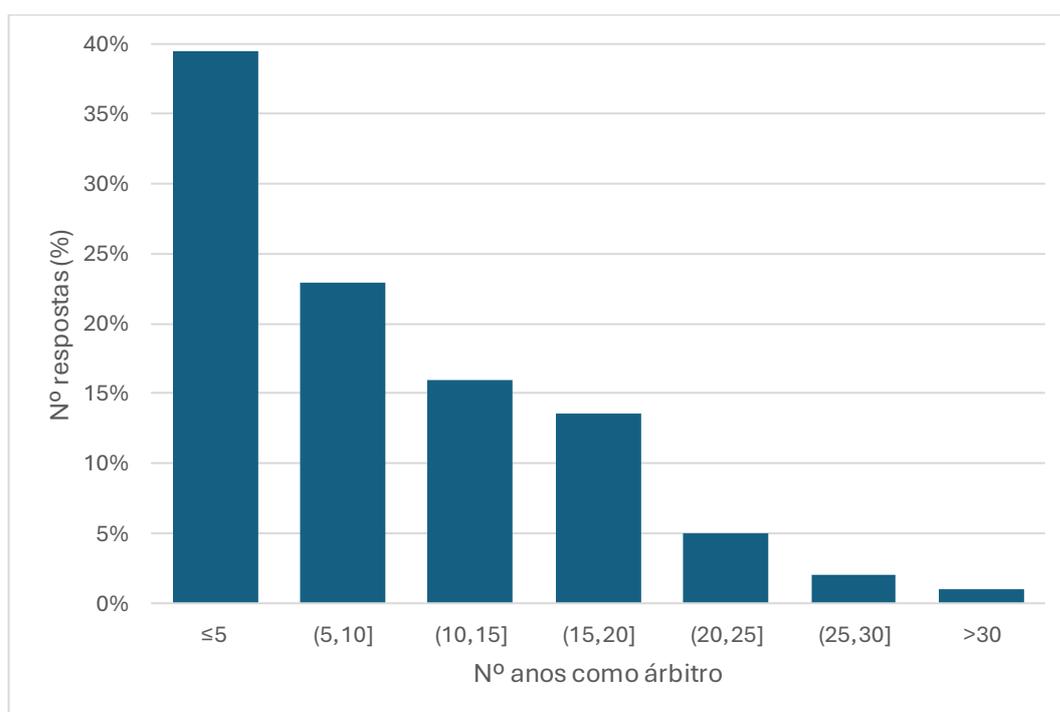


4.2.4 Número de anos como árbitro

Em termos percentuais, pela análise da Figura 12 cerca de 40% dos inquiridos é árbitro no máximo há 5 anos, o que significa que iniciaram recentemente o seu percurso/carreira na arbitragem, o que já era de esperar face ao número de árbitros pertencentes às categorias C7, C6 e C5, que constituem 66% da amostra. Isto permite aferir que os árbitros com menos anos de arbitragem, representam as categorias mais baixas. Contudo, existem casos que com menos de 5 anos de arbitragem, estão em categorias superiores, o que revela um bom empenho e desempenho ao nível da arbitragem. Entre os 3 e 5 anos de arbitragem, destacam-se 9 árbitros que pertencem às categorias de nacional, 6 árbitros na categoria C4, 2 deles com 3 anos de arbitragem, 1 com 4 anos e os restantes 3 com 5 anos de arbitragem e na categoria C3, 3 árbitros com 5 anos de arbitragem. Na categoria acima, C2, os anos de arbitragem vão do intervalo de 7 a 24 anos, sendo o 7 o número com menos anos de arbitragem e o 24 com maior número de anos de arbitragem. Já, na categoria mais alta, C1, o indivíduo com menos anos enquanto árbitro apresenta 10 anos de arbitragem, enquanto o indivíduo mais velho, neste caso, mais experiente 20 anos. Assim sendo, constata-se que os árbitros em categorias mais elevadas, são os mais

experientes e os que contemplam mais anos ao serviço da arbitragem. Todavia, salvo algumas exceções, nas categorias distritais também é exemplificativo o número de árbitros com mais de 10 anos de arbitragem, destacando-se inclusive árbitros com mais de 30 anos de carreira, que por motivos de idade, profissionais ou de motivação já se encontram estagnados na carreira, ou seja, estão “congelados” na categoria, dando-se em algumas Associações, o nome de manutenção à designação da categoria correspondente, como por exemplo C7 Manutenção. Esta designação é atribuída a todos os árbitros que apresentam uma idade superior àquela que permite a promoção de categoria.

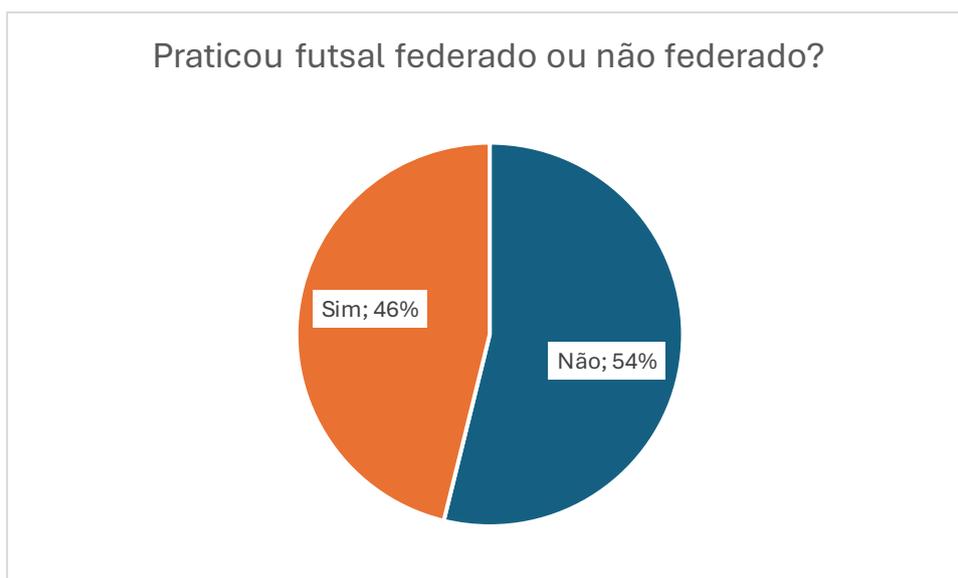
Figura 12 - Distribuição da amostra por anos de arbitragem



4.2.5 Prática de futsal

Através da análise da Figura 13 observa-se que 46% dos participantes revelam ter tido contacto com a modalidade enquanto praticantes federados ou não federados, o que certamente, por determinadas razões não aferidas no questionário, os motivou a ingressar na carreira de arbitragem.

Figura 13 - Distribuição das respostas à pergunta: "Praticou futsal federado ou não federado?"



São inúmeras as vantagens de ser árbitro após ter sido atleta federado ou não federado, nomeadamente:

a) conhecimento do jogo - existe uma compreensão profunda das regras, dinâmicas e nuances do futsal, que permite ao árbitro antecipar melhor as jogadas e tomar as melhores decisões;

b) empatia com os jogadores e elementos oficiais - por ter estado do "outro lado", o árbitro entende as emoções, pressões e desafios enfrentados pelos jogadores, o que o pode ajudar a lidar de forma mais eficaz com situações tensas e a comunicar de maneira mais empática com todos os intervenientes durante o jogo;

c) respeito pelos jogadores e elementos oficiais - sendo um ex-atleta, ganha automaticamente o respeito e a credibilidade destes intervenientes, pois reconhecem a sua experiência no futsal e aceitam melhor as suas decisões, mesmo quando discordam delas;

d) visão única do campo - como ex-atleta tem uma perspetiva única do jogo, entende não só as ações individuais, assim como as táticas e estratégias de equipa, podendo ajudá-lo a posicionar-se melhor para ter uma visão clara das jogadas e tomar decisões mais conscientes;

e) credibilidade com os colegas de arbitragem - como ex-atleta pode aumentar a sua credibilidade e o respeito entre colegas de arbitragem, porque estes reconhecerão o seu conhecimento prático da modalidade e, se for preciso, recorrem a ele para pedir conselhos durante situações mais difíceis, que muitas vezes não estão à espera que aconteça, particularmente, situações específicas trabalhadas pelas equipas para contornar as leis de jogo e acima de tudo desenvolvimento profissional,

f) ser um ex-atleta que se torna árbitro pode abrir portas para oportunidades de desenvolvimento profissional na modalidade de futsal, como elemento importante na formação de novos árbitros, papéis e cargos de liderança em organizações desportivas. Embora estas vantagens sejam significativas, um bom árbitro precisa manter a imparcialidade, objetividade e integridade acima de tudo, independentemente da experiência que tenha tido como atleta federado ou não federado.

4.3 Características Organizacionais, Pessoais e de Jogo

4.3.1 Perfil do árbitro

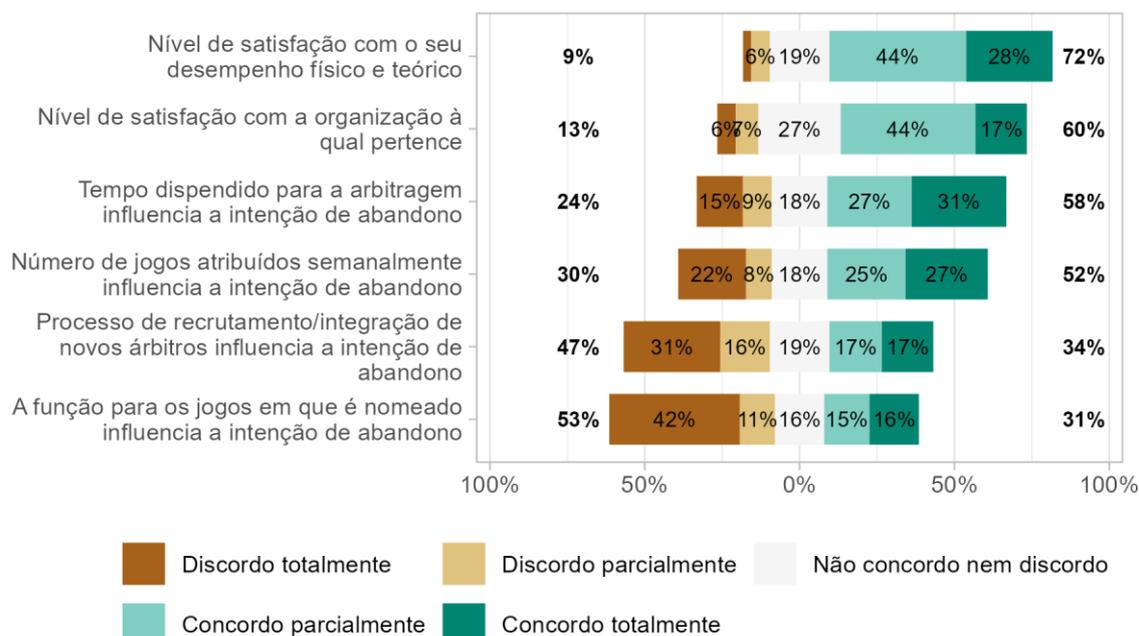
O perfil de um árbitro é multifacetado e requer uma combinação única de habilidades, características pessoais e conhecimento técnico. Na seção anterior, foi feita a caracterização dos árbitros relativamente às suas características pessoais. Nesta seção analisa-se o nível de concordância dos árbitros face a seis afirmações que compõem o perfil de um árbitro:

1. Sente-se satisfeito(a) com a organização à qual pertence.
2. Sente-se satisfeito(a) com o seu desempenho físico e teórico consoante as normas de classificação impostas pela organização.
3. A função (1º, 2º árbitro ou cronometrista) para os jogos que é nomeado(a) tem influência na intenção de abandono da carreira.
4. O número de jogos atribuídos semanalmente tem influência na intenção de abandono da carreira.
5. O tempo que dispensa para a arbitragem influencia a intenção de abandono da carreira.
6. O processo de recrutamento e integração de novos árbitros tem influência na intenção de abandono ou não começo da carreira.

A grande maioria dos participantes concorda parcialmente que se sentem satisfeitos com a organização à qual pertencem, assim como com o seu desempenho físico e teórico de acordo com as normas de classificação impostas pela organização (Figura 14). Este nível de satisfação demonstra paixão pelo futsal, e pode significar que estão contentes com o ambiente de trabalho e com as políticas da organização. Uma comunicação aberta e transparente por parte da organização, que mantenha os árbitros informados sobre as políticas, os procedimentos e decisões importantes, contribui para um ambiente de trabalho positivo e de confiança mútua. Os árbitros quando estão satisfeitos com a organização a que pertencem, “criam” um ambiente de trabalho onde existe apoio, respeito, reconhecimento, equilíbrio e oportunidades de

desenvolvimento profissional, que por sua vez, contribui para que se sintam motivados e tenham um bom desempenho no seu papel de árbitro de futsal.

Figura 14 - Nível de concordância com as afirmações sobre o "Perfil do Árbitro"



Em relação ao nível de satisfação face ao seu desempenho, as respostas revelam que os árbitros se sentem confiantes com as suas decisões, estão aptos quer a nível físico quer a nível teórico para dirigir todos os jogos que podem arbitrar, autoavaliam-se de forma positiva, sentem que estão a cumprir os seus objetivos pessoais, aplicando as regras de forma consciente e justa em situações difíceis de arbitrar e conseguem lidar eficazmente com os desafios nos jogos, demonstrando resiliência e habilidade, o que pode aumentar a satisfação com o desempenho. Essa satisfação contribui para o seu compromisso e motivação contínua no papel da arbitragem.

O tempo despendido com a arbitragem e o número de jogos atribuídos semanalmente pelo Conselho de Arbitragem são variáveis que os participantes na sua generalidade concordam que influencia a sua intenção de abandonar a carreira, destacando-se em maior percentagem o concordo totalmente. Estas duas variáveis relacionam-se entre elas, na medida em que quanto maior for o número de jogos atribuídos no fim de semana, mais tempo será despendido para a arbitragem. O tempo que os árbitros perdem ao fim de semana e durante a semana em jogos pode variar dependendo de vários fatores, como por exemplo, a duração de cada jogo e a distância que precisam de percorrer para chegar aos locais dos jogos. O tempo de deslocação para chegar ao jogo e o tempo de preparação pré-jogo também devem ser considerados, uma

vez que o árbitro tem que se apresentar no local do jogo 1h30 a 1h antes do início do mesmo, o que acaba por absorver uma quantidade significativa de tempo, especialmente nos jogos realizados em cidades ou regiões diferentes. Antes do jogo, os árbitros geralmente precisam de se preparar física e mentalmente, verificar as fichas de jogo, os equipamentos das equipas e fazer exercícios de aquecimento. Após o jogo, pode ser necessário tempo e esforço adicional para recuperarem fisicamente ou refletirem sobre o seu desempenho. Desta forma, deduz-se que o número de jogos afeta diretamente o tempo total dedicado à arbitragem.

Em contrapartida, os participantes discordam totalmente que o processo de recrutamento e integração de novos árbitros e a função (1º, 2º árbitro ou cronometrista) para os jogos que são nomeados não tem influência na intenção de abandono da carreira. Por norma, quem se candidata a árbitro está ciente das dificuldades e responsabilidades que a função implica, pelo que o processo de recrutamento e integração se torna mais fácil. Na fase de acolhimento, os novos árbitros são recebidos pela comunidade de arbitragem e recebem informações sobre as políticas, procedimentos e cultura da organização. No curso de formação inicial, os novos árbitros têm oportunidade de aprender com árbitros mais experientes e ganhar experiência real da arbitragem, através de sessões teóricas, palestras, sessões de treino, sessões de vídeo-teste, entre outros. Posteriormente, durante o estágio do curso de formação inicial, os novos árbitros são geralmente nomeados para arbitram jogos com árbitros mais experientes para que estes os orientem e apoiem na passagem das competências teóricas para a prática. Durante este percurso, os novos árbitros recebem regularmente um feedback sobre o seu desempenho e são avaliados para garantir que se enquadram nos padrões estabelecidos pela organização desportiva. É importante que o processo de recrutamento e integração de novos árbitros seja bem estruturado e inclusivo, forneça apoio e oportunidades para que os recém-chegados se desenvolvam e criem expectativas de progressão na carreira.

No futsal, os árbitros passam pelas diferentes funções de 1º árbitro, 2º árbitro, 3º árbitro e cronometrista. Tendo em conta as nomeações atribuídas, todos os árbitros desempenham um papel específico durante o jogo. No decorrer da época, todos os árbitros passam pelas diferentes funções, sendo de esperar que a função para a qual são nomeados não tenha influência na intenção de abandono da carreira. Porém, durante a época poderá haver algum descontentamento caso um árbitro seja nomeado durante alguns jogos consecutivos para a mesma função. Enquanto o 1º árbitro é responsável pela condução do jogo e pela aplicação das regras, o 2º árbitro atua como auxiliar e ajuda o 1º árbitro a tomar decisões aplicando as leis de jogo. O cronometrista é responsável por assegurar que a duração do jogo cumpre com o

estabelecido pelas leis de jogo, enquanto o 3º árbitro auxilia os árbitros e o cronometrista em poderes e deveres, como por exemplo registrar o número dos jogadores que marcam golos, informar o cronometrista das pausas técnicas solicitadas durante o jogo, entre muitos outros.

Em suma, os resultados evidenciam que os árbitros se encontram satisfeitos com o seu desempenho físico e teórico e com a organização à qual pertencem, assumem que o tempo que despendem com a arbitragem e o número de jogos que lhes é atribuído influencia a intenção de abandonar a carreira, contrariamente à forma como são recrutados, acolhidos e integrados e a função para a qual são nomeados para os jogos, que dizem não ter influência no abandono da carreira desportiva.

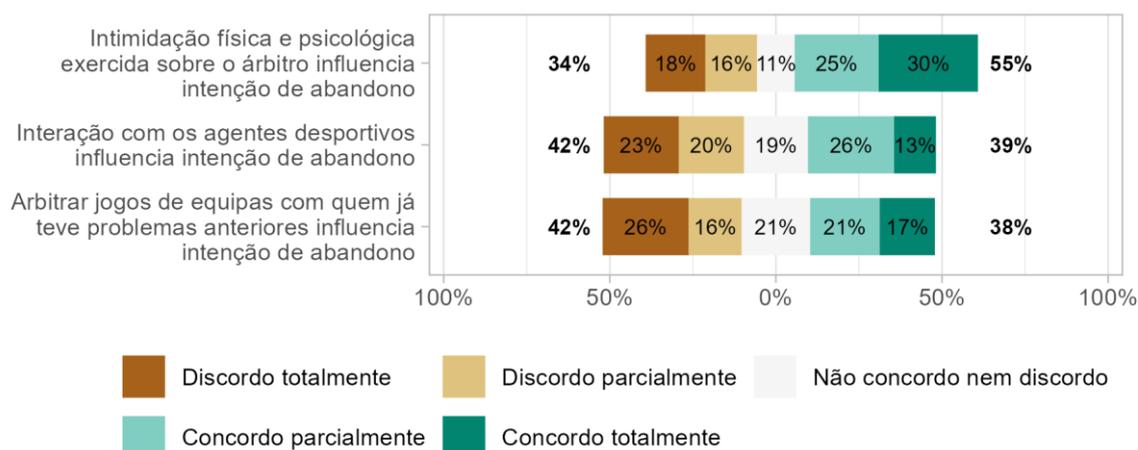
4.3.2 Fatores de jogo

De seguida analisa-se o grau de concordância dos árbitros que responderam ao inquérito relativamente às seguintes afirmações:

1. A intimidação física e psicológica exercida sobre o árbitro influencia a sua intenção de abandonar a carreira.
2. A interação com os agentes desportivos tem influência na intenção de abandono da carreira.
3. Arbitrar jogos que envolvam equipas com quem já teve problemas anteriores influencia a intenção de abandonar a carreira

Da análise da Figura 15, 55% dos árbitros concorda que a intimidação física e psicológica exercida sobre eles durante os jogos influencia a intenção de abandonar a carreira, 30% concorda totalmente e 25% concorda parcialmente. Este tipo de comportamentos está cada vez mais presente no mundo do futsal e pode ter um impacto significativo na segurança, bem-estar e saúde mental do árbitro, além de prejudicar a integridade e o fair play do jogo. Os 34% de árbitros que discordam que este tipo de comportamentos influencia a decisão de abandonar a carreira desportiva, podem ser considerados indivíduos com uma forte autoestima, que não se deixam afetar tão facilmente, ou sabem reconhecer e identificar sinais de intimidação e respondem adequadamente marcando a sua posição perante estas situações.

Figura 15 - Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores de Jogo"



Relativamente às perguntas se a interação com os agentes desportivos e arbitrar jogos de equipas com quem já tiveram problemas anteriores influencia a intenção de abandonar a carreira desportiva, as respostas dividem-se entre o concordar e o discordar de forma quase equivalente, sobressaindo uma percentagem menor que não concorda nem discorda que os dois fatores influenciem a intenção de abandono.

O Conselho de Arbitragem tendo conhecimento da existência de problemas anteriores, oferece proteção aos árbitros não os nomeando repetitivamente para arbitrar sempre as mesmas equipas. No entanto, os árbitros lidam de maneira eficaz com estas situações, reconhecem que cada jogo é um jogo e o que aconteceu anteriormente, ficou naquele jogo. Nestes casos, o árbitro em situações futuras adota uma postura em que mostra o seu ponto de vista e comunica de forma assertiva e respeitosa com os diferentes agentes desportivos, para que os mesmos o respeitem e reconheçam a sua imparcialidade. Além disso, tenta evitar conflitos diretos, resolver as questões de maneira diplomática e se for necessário chamar os capitães das equipas para ajudar a acalmar a situação e registar todos os incidentes e comportamentos inadequados durante o jogo, para depois os mencionar no relatório de jogo.

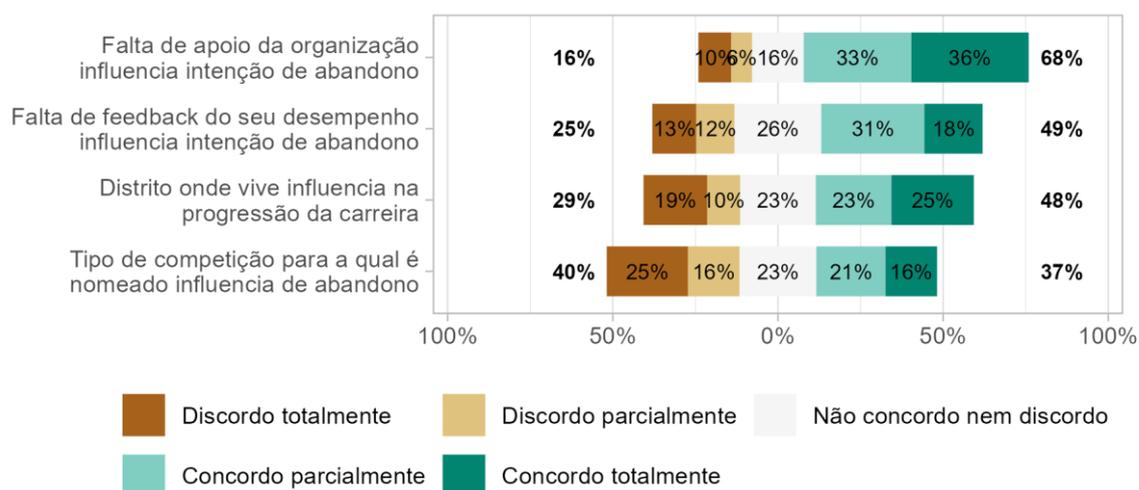
4.3.3 Fatores organizacionais

Os fatores organizacionais incluem vários aspetos específicos do ambiente e da estrutura organizacional do futsal. Destacam-se como fatores organizacionais o apoio organizacional recebido, os recursos organizacionais disponíveis, as oportunidades de desenvolvimento e a estrutura e cultura organizacional. Nesta seção é analisado o grau de concordância dos árbitros em relação a quatro afirmações que definem os fatores organizacionais:

1. A falta de apoio da organização influencia a sua intenção de abandonar a carreira.
2. A falta de feedback do seu desempenho influencia a sua intenção de abandonar a carreira.
3. O tipo de competição (escalões de formação/seniores) para a qual é nomeado(a) influencia a intenção de abandonar a carreira.
4. O distrito onde vive tem influência na progressão da carreira.

Há exceção do tipo de competição para a qual os árbitros são nomeados, os participantes consideram que a falta de apoio da organização que representam e a falta de feedback do seu desempenho tem influência na intenção de abandonar a sua carreira, assim como, o distrito onde vivem tem influência na progressão da carreira (Figura 16).

Figura 16 - Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores Organizacionais"



O apoio da organização é crucial para o sucesso, bem-estar e motivação dos árbitros, mas também é da responsabilidade do árbitro procurar ativamente soluções e recursos para lidar com desafios e melhorar o seu desempenho.

O distrito pode ser entendido com um fator limitador de progressão na carreira, especialmente onde as oportunidades de arbitragem e desenvolvimento podem ser influenciadas pela localização geográfica. Em áreas com menos competições desportivas, poderá haver menos oportunidades para os árbitros arbitrarem um maior número de jogos em comparação com áreas mais urbanizadas ou densamente povoadas. Esta situação pode limitar o árbitro em arbitrar diferentes níveis de competição e consequentemente a aprimorar as suas habilidades e deparar-se com novas situações.

Em alguns distritos, o nível de competição desportiva pode ser mais baixo, o que limita as oportunidades do árbitro em arbitrar jogos de alto nível e, conseqüentemente, estar mais bem preparado para arbitrar jogos mais difíceis. Arbitrar competições de nível mais baixo pode não oferecer o mesmo tipo de desafio e experiência para o seu desenvolvimento profissional. Nos distritos menos desenvolvidos o acesso é mais limitado a determinados recursos, sejam eles, de educação, desenvolvimento profissional, participação em treinos, ações de formação e acesso no contacto com árbitros mais experientes. Em contrapartida, árbitros menos ativos no futsal podem ter menos visibilidade e reconhecimento do seu trabalho, o que pode afetar as hipóteses de serem nomeados para jogos de competições de alto nível ou mesmo de progressão na carreira. Apesar desses desafios, é importante salientar que os árbitros talentosos e determinados podem superar as limitações do distrito através de iniciativa pessoal, dedicação e procura ativa de oportunidades de desenvolvimento.

A falta de feedback pode ser entendida como variável influenciadora de abandonar a carreira desportiva, tendo em vista que é essencial para o crescimento e desenvolvimento de qualquer profissional. A falta de feedback pode levar a uma sensação de insegurança e incerteza sobre o seu desempenho, a questionar a sua própria competência e valor como profissionais e, conseqüentemente, levar a abandonar a carreira desportiva. O feedback não fornece apenas orientação para melhorias, também reconhece o trabalho árduo e o desempenho dos árbitros. Sem feedback, podem-se sentir subvalorizados e não reconhecidos pela organização desportiva.

Embora se constate através dos resultados obtidos que 40% dos árbitros discordam que o tipo de competição para o qual são nomeados não influencia a sua intenção de abandono, para os 37% que concordam, esse abandono pode estar na origem de arbitrar jogos de alto nível, como competições mais elevadas que são mais stressante e exigentes para os árbitros. Eles enfrentam uma maior pressão para tomar decisões precisas num ambiente altamente competitivo, o que pode aumentar o stress e a tensão emocional. Alguns tipos de jogos, como jogos de fator eliminatório ou finais de campeonatos, podem ser particularmente intensos e emocionantes. A pressão para arbitrar jogos desse tipo com justiça e imparcialidade pode ser avassaladora para alguns árbitros, especialmente para aqueles que não lidam bem com o stress.

O ambiente de jogo e a cultura desportiva podem também diferir entre diferentes tipos de jogos e competições. Alguns jogos podem ser caracterizados por um comportamento mais respeitoso e fair play, enquanto outros podem ser marcados por hostilidade, abuso verbal e até

mesmo violência. Alguns árbitros podem ser mais propensos a abandonar a carreira se enfrentarem regularmente um ambiente tóxico.

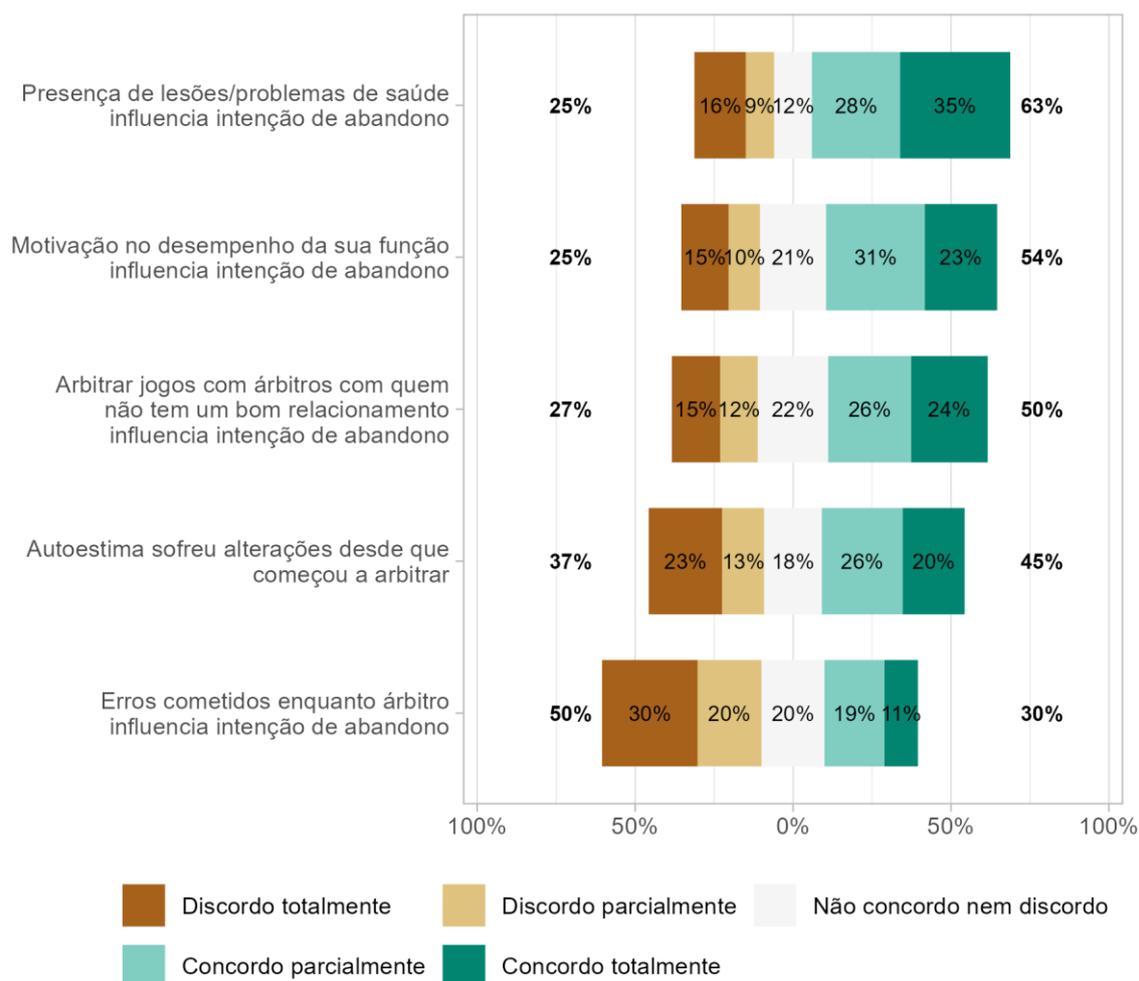
4.3.4 Fatores pessoais

Os fatores pessoais abrangem diversos aspectos individuais que afetam as experiências e decisões dos árbitros no decorrer da sua carreira. Estes fatores incluem características e condições pessoais que podem aumentar ou diminuir o desejo de continuar a arbitrar. O nível de concordância dos árbitros face a estes fatores é avaliado segundo as cinco afirmações seguintes:

1. Arbitrar jogos com árbitros com quem não tem um bom relacionamento tem influência na intenção de abandono da carreira.
2. Os erros cometidos enquanto árbitro(a) tem influência na intenção de abandono da carreira.
3. A sua autoestima desde que começou a arbitrar sofreu alterações.
4. A motivação no desempenho da sua função tem influência na intenção de abandono da carreira.
5. A presença de lesões e/ou problemas de saúde têm influência na intenção de abandonar a carreira.

Pela análise da Figura 17 mais de 50% dos árbitros concorda que a motivação no desempenho da sua função e arbitrar jogos com colegas árbitros com quem não têm um bom relacionamento tem influência no possível abandono da carreira e 63% concorda que a presença de lesões/ problemas de saúde influencia a intenção de abandonar a carreira desportiva. Por outro lado, os participantes que concordam estão em minoria (45%) quando comparados com os que discordam e não concordam nem discordam (55%), que a sua autoestima desde que começou a arbitrar sofreu alterações. 50% dos árbitros discordam que os erros cometidos enquanto árbitro tem influência na intenção de abandono da carreira. Esta discórdia pode ser compreendida pelo facto de que o árbitro enquanto ser humano erra constantemente.

Figura 17 - Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores de Pessoais"



Desde o primeiro momento, em que o árbitro é colocado à prova, no primeiro jogo da carreira, que está mentalizado que vai errar algumas vezes e tem consciência que no início para aprender e evoluir terá de errar para corrigir esses erros e se tornar gradualmente melhor árbitro, à medida que vai enfrentando novos desafios. Contudo, não se deve descortinar o lado negativo, de que cometer erros numa fase já avançada da carreira pode aumentar a pressão e stress do árbitro. Erros repetidos ou críticas constantes podem abalar a autoconfiança do árbitro naquilo que são as suas habilidades e julgamentos. Erros graves ou recorrentes podem ter repercussões negativas para o árbitro, incluindo críticas públicas, punições disciplinares ou até mesmo ameaças à segurança. O medo de enfrentar consequências adversas por cometer erros pode levar o árbitro a considerar abandonar a carreira.

A credibilidade do árbitro também pode ser posta em causa por jogadores, elementos oficiais e adeptos, por erros cometidos durante os jogos, quando questionado sobre a sua imparcialidade e competência, o que pode prejudicar a sua reputação e autoridade no campo.

A autoestima de um árbitro pode estar diretamente relacionada ou não com os erros cometidos, pelo que o seu desempenho em campo pode afetar a sua autoestima. Por outro lado, receber elogios pelas tomadas de decisão acertadas pode aumentar a confiança, enquanto cometer erros ou enfrentar críticas pode abalar a autoconfiança. No final da época, e ao longo da carreira, se o árbitro for progredindo, a sua confiança aumenta. O reconhecimento positivo pelas organizações desportivas e pelos colegas de arbitragem também podem aumentar a sua autoestima. A forma como ele próprio se avalia e reconhece as suas habilidades e desempenho também pode influenciar a sua autoestima. Os árbitros que têm uma visão mais positiva de si mesmos e do seu trabalho normalmente têm uma autoestima mais alta.

A intenção de abandonar a carreira desportiva por arbitrar jogos com árbitros com quem não existe um bom relacionamento, em que 50% concorda que influencia a sua decisão, pode ser vista como causadora de um stress adicional ao trabalho do árbitro. A constituição das equipas de arbitragem no início de cada época serve para colmatar esta situação, contudo, nem sempre é possível serem sempre nomeadas as equipas de arbitragem definidas e alguns jogos acabam por sofrer alterações na constituição da equipa. A tensão entre os árbitros pode criar um ambiente de trabalho negativo e aumentar a pressão quando tiverem de lidar com situações de conflito durante o jogo. A falta de comunicação eficaz e cooperação entre os árbitros torna mais difícil a resolução de problemas durante o jogo, como decisões controversas, interpretação das leis de jogo e coordenação das atividades de arbitragem, podendo a falta de cooperação entre os árbitros prejudicar a eficácia da equipa de arbitragem como um todo e levar a tomar decisões inconsistentes, falta de coesão e confusão entre os jogadores, elementos oficiais e adeptos.

Arbitrar com árbitros com quem não há um bom relacionamento pode levar à desmotivação e falta de empenho por parte do árbitro. Sentir-se isolado ou excluído da equipa de arbitragem pode levar o árbitro a questionar a sua motivação para continuar na carreira. A insatisfação com o ambiente de trabalho e as relações interpessoais dentro da equipa de arbitragem pode afetar negativamente a satisfação geral do árbitro com a carreira. Se o árbitro sentir que não é valorizado ou respeitado pelos colegas de equipa, pode considerar abandonar a carreira.

As lesões (crónicas ou não) e/ou problemas de saúde podem limitar a capacidade física do árbitro de desempenhar as funções adequadamente. Dependendo da gravidade da lesão, o árbitro pode ter dificuldade em se deslocar no campo, acompanhar o jogo ou tomar decisões precisas.

As lesões crônicas ou problemas de saúde podem causar dor e desconforto constante durante o trabalho de arbitragem, limitar a capacidade física que acaba por afetar o seu desempenho e diminuir a qualidade de vida e o bem-estar geral. Se um árbitro sofrer uma lesão grave e tiver de ficar afastado da arbitragem por um período de tempo significativo, isso pode levar à perda de capacidades e condicionamento físico, tornando mais difícil o retorno à atividade.

A motivação no desempenho da função do árbitro pode ser interpretada como crucial na determinação da intenção de abandono da sua carreira. Árbitros altamente motivados e empenhados tendem a enfrentar os desafios com mais determinação e resiliência, o que pode contribuir para aumentar a satisfação no trabalho, a focarem-se em atingir patamares mais elevados, a dedicarem-se ao treino, a aperfeiçoar as suas skills e a permanecer atualizados sobre as leis de jogo e regulamentos do futsal, reduzindo a probabilidade de abandono da carreira.

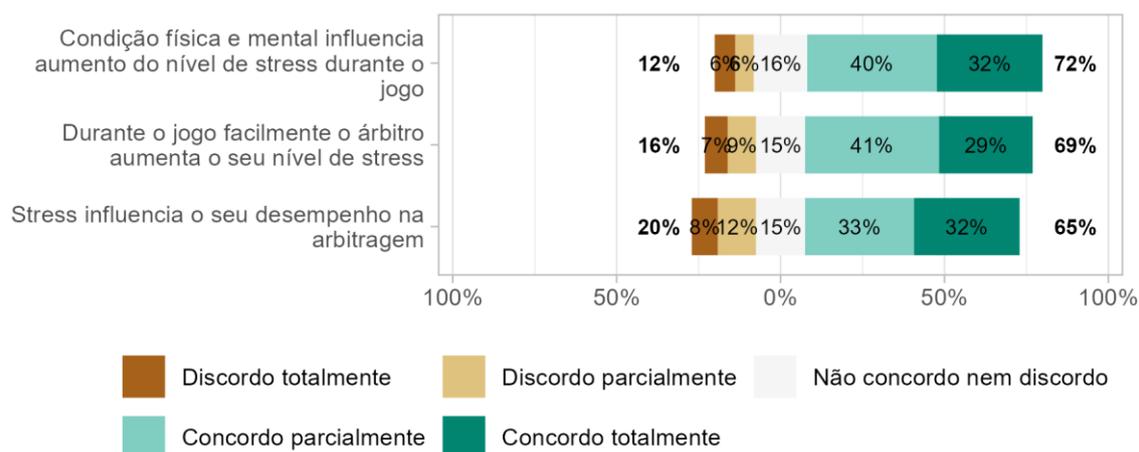
4.3.5 Níveis de stress

Os árbitros no desempenho das suas funções deparam-se com diversas situações, tais como a pressão do jogo, expectativas de desempenho, interações sociais e a saúde física e mental que podem gerar stress. O nível de concordância dos árbitros face a esta dimensão é avaliado segundo as três afirmações seguintes:

1. Durante o jogo facilmente o árbitro aumenta o seu nível de stress.
2. A sua condição física e mental tem influência no aumento do nível de stress durante o jogo.
3. O stress influencia o seu desempenho na arbitragem.

Em todas as questões da dimensão “Níveis de Stress” os participantes concordam em grande percentagem que o árbitro durante o jogo facilmente aumenta o seu nível de stress (69%), a sua condição física e mental tem influência no aumento do nível de stress durante o jogo (72%) e que a presença de stress influencia o desempenho do árbitro no exercício das suas funções (65%) (Figura 18).

Figura 18 - Nível de concordância com as afirmações sobre os "Níveis de Stress"



Este nível de concordância pode-se justificar pela intensidade do jogo, pelas situações de pressão, pelas reações emocionais dos envolvidos e pela autoexigência do próprio árbitro. Num jogo de carácter decisivo, como por exemplo, uma final de campeonato ou jogos de alto nível de competição, a pressão do árbitro poderá aumentar em consequência de ter de tomar decisões rápidas, precisas e imparciais. Situações específicas durante o jogo, como lances polémicos ou decisões cruciais, com impacto no jogo, também podem aumentar o stress do árbitro, pois sente-se sob pressão e observado de perto por observadores, jogadores, agentes desportivos e adeptos. Aliado a estas decisões, as reações emocionais dos jogadores, agentes desportivos e adeptos, expressas em críticas, reclamações, protestos, também afetam o stress do árbitro, e consequentemente, esse stress distrai a sua atenção, interfere na sua capacidade de concentração no jogo, na perda de foco em momentos cruciais e na falta de vigilância sobre as ações dos jogadores, bem como interfere na forma de comunicação com todos os intervenientes do jogo, o que pode levar a mal entendidos, conflitos e falta de firmeza e clareza nas instruções e decisões que toma. Por outro lado, a consciência da responsabilidade que o árbitro tem em manter o controlo do jogo, fazer cumprir as leis e gerir conflitos também pode adicionar uma carga extra de stress, bem como a autoexigência e perfeccionismo que muitos deles têm como padrões de desempenho, esforçando-se para arbitrar os jogos da melhor maneira possível e com o máximo de preparação.

A percentagem de respostas (72%) que concorda que a condição física e mental tem influência no aumento do nível de stress durante o jogo, já era previsível, pois se um árbitro não estiver em boa forma física, acusa fadiga mais rapidamente durante o jogo, prejudicando a sua capacidade de se movimentar, acompanhar de forma eficaz as jogadas, tomar decisões rápidas

e manter o controlo do jogo. A resistência mental, autoconfiança, equilíbrio emocional e bem-estar geral é fundamental para o árbitro conseguir lidar com o stress durante o jogo.

Portanto, é importante que os árbitros priorizem a sua condição física e mental, incluindo a prática regular de exercícios, a adoção de hábitos saudáveis de vida, o desenvolvimento de competências para gerirem o stress e a procura de apoio quando necessário.

4.3.6 Impacto da organização

O impacto da organização refere-se ao efeito que as estruturas, políticas, práticas e o ambiente organizacional têm sobre as intenções dos árbitros em abandonarem a sua carreira. Este impacto pode ser tanto positivo como negativo, dependendo de como os fatores organizacionais são geridos e percebidos pelos árbitros. Nesta seção analisa-se o nível de concordância dos árbitros face a dez afirmações que compõem o impacto da organização:

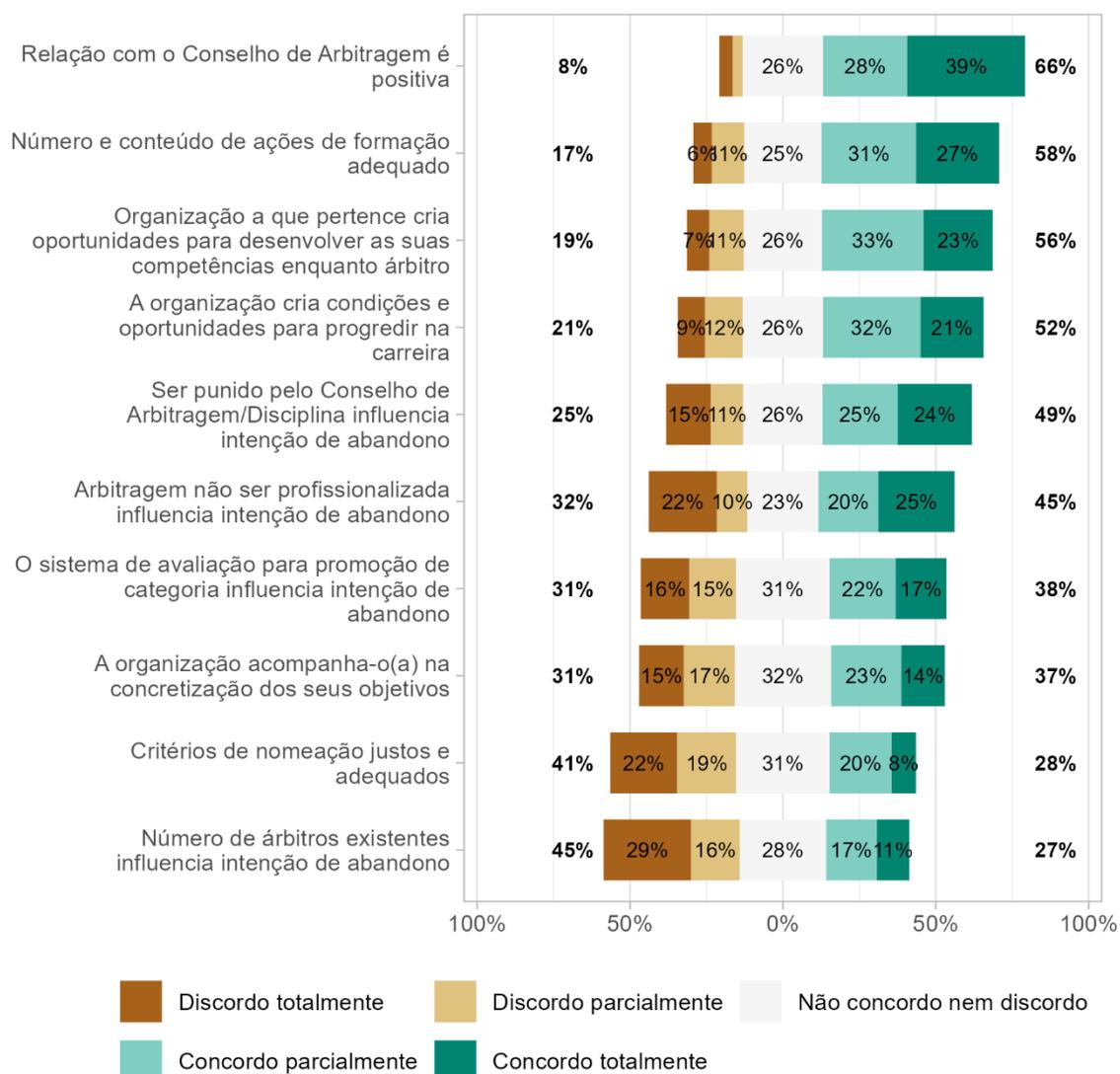
1. A organização à qual pertence cria oportunidades para desenvolver as suas competências enquanto árbitro(a).
2. A organização cria as condições e oportunidades para que possa progredir na carreira.
3. A organização acompanha-o(a) na concretização dos seus objetivos.
4. O sistema de Avaliação aplicado para promoção de categoria pela organização à qual pertence tem influência no abandono da carreira.
5. Os critérios de nomeação são justos e adequados às normas da organização a que pertence.
6. O número e o conteúdo de ações de formação por época desportiva que a organização oferece é adequado.
7. O número de árbitros existentes na organização influencia a intenção de abandonar a carreira.
8. A sua relação com o Conselho de Arbitragem é positiva.
9. Ser punido pelo Conselho de Arbitragem/Disciplina influencia a intenção de abandonar a carreira.
10. O facto da arbitragem no futsal não ser profissionalizada influencia a intenção de abandonar a carreira.

Pela análise da Figura 19 a grande maioria dos árbitros participantes (39%) concorda totalmente que a relação que estabelece com o Conselho de Arbitragem é positiva, 33%

concorda parcialmente que a organização cria oportunidades para o desenvolvimento das suas competências, 32% que cria condições e oportunidades para progredirem na carreira, 31% que fornece em número e conteúdo ações de formação adequadas, assim como 20% concorda parcialmente que o facto da arbitragem não ser profissionalizada influencia a intenção de abandonarem a carreira desportiva. Por último 25% também concorda parcialmente que se forem punidos pelo Conselho de Arbitragem/Disciplina pode levar ao abandono da arbitragem.

As restantes afirmações revelam uma distribuição dos diferentes níveis de concordância, verificando-se em maior percentagem (37%) os árbitros que concordam que organização os acompanha na concretização dos seus objetivos e 38% que o sistema de avaliação instaurado para promoção de categoria influencia a intenção de abandono da carreira. Contrariamente, a estas duas afirmações, os árbitros discordam totalmente, em maior percentagem (22%), que os critérios de nomeação são justos e adequados, da mesma forma que 29% discorda totalmente que o número de árbitros existentes na organização influencia a intenção de abandonarem a carreira. É importante realçar que em todas as afirmações também existe uma percentagem acentuada de árbitros que não concordam nem discordam de tais afirmações.

Figura 19 - Nível de concordância com as afirmações sobre o "Impacto da Organização"



O apoio das organizações, em especial do Conselho de Arbitragem no apoio, formação e criação de oportunidades na progressão da carreira pode ser interpretada pelo suporte que, época após época, tentam dar para o desenvolvimento dos árbitros. A minoria que discorda deste apoio na concretização de objetivos pode ser caracterizada por um perfil de árbitros mais velhos em termos de idade, que os impossibilita de progredir na carreira e para o qual o Conselho de Arbitragem não investe da mesma forma que investe em jovens com potencial e que podem atingir um patamar longínquo na carreira de arbitragem. Muitas das organizações, neste caso, a Federação Portuguesa de Futebol, a Academia de Arbitragem da Federação Portuguesa de Arbitragem e os Conselhos de Arbitragem das diferentes Associações de futebol distritais disponibilizam planos de treino e formação contínua para os árbitros, por intermédio de seminários, sessões online ministradas por especialistas e técnicos de arbitragem experientes, abordando uma variedade de tópicos, desde as leis do jogo, até técnicas de arbitragem e à forma

de gerir a carreira e o tempo. Como descrito na Revisão de Literatura, a Academia de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol oferece oportunidades de progressão na carreira, através do Programa Core, para os árbitros que são vistos como talentosos e dedicados. Também oferece uma variedade de recursos e apoio aos árbitros, incluindo materiais educativos, acesso a ferramentas de tecnologias da informação e comunicação, apoio logístico e assistência em questões administrativas e burocráticas relacionadas com a arbitragem. Isso beneficia não só os árbitros individualmente, como também contribui para a qualidade e integridade do futsal como um todo.

Do que é conhecido a nível nacional, as Associações em determinadas ações de formação, enfrentam alguma dificuldade em conseguir chegar a todos os seus árbitros, porque nem todos se encontram no mesmo nível, seja em termos de competências e/ou de fator idade. Mesmo que as Associações pensem em adaptar essas ações a cada perfil de árbitro que têm, torna-se demasiado dispendioso quer a nível financeiro quer temporal, pois nem todos os árbitros estão dispostos a usufruir das mesmas, outros pensam que essas ações já não servem para eles, pois estão estagnados na carreira, ou por motivos profissionais, familiares, em que não têm tempo. À medida que os árbitros progredem na carreira e demonstram habilidades consistentes, as organizações nomeia-os para jogos de maior nível de competição, e atribui prémios àqueles cujo contributo se destacou, como se assiste no final da época desportiva, à entrega do prémio de melhor árbitro por categoria.

As classificações obtidas pelos árbitros podem determinar as oportunidades de nomeação para jogos de diferentes níveis de competição. Era de esperar que as respostas dadas pelos árbitros fossem no sentido de discordarem que os critérios de nomeação são justos e adequados, pois não existe um fio condutor a nível de nomeações, ou seja, nunca sabem ao certo, o porquê de serem nomeados para certo tipo de jogos, de terem um número de jogos superior ou inferior quando comparado ao número de jogos atribuídos a alguns colegas, se existe algum tipo de relação entre o número de jogos para que são nomeados e as penalizações ou bonificações que possam ter, como por exemplo, se são penalizados por terem falhado mais perguntas num teste escrito, ou não ter feito a 100% as provas físicas ou como fator de bonificação, maior assiduidade nos centros de treinos, durante a semana. Se os critérios de nomeação não são definidos claramente e entendidos como justos ou adequados às normas da organização, acabam por causar descontentamento, frustração e desmotivação entre os árbitros. A perceção de falta de transparência e equidade no processo de nomeação, poderá levar a um ressentimento e desconfiança em relação ao tipo de liderança da organização. Muitas vezes, existem jogos que

dada a sua importância, todos os árbitros “pedem” para ser nomeados, e se houver suspeita de favoritismo na seleção o processo de nomeação fica descredibilizado e perdem na imparcialidade da organização.

Os árbitros ao perceberem que as oportunidades de nomeação para os jogos com base no mérito próprio e nas suas competências não são justas, acabam por desmotivar e diminuir o desempenho e até chegam mesmo ao ponto extremo de abandono da carreira desportiva.

Da mesma forma que existem árbitros que discordam que os critérios de nomeação são justos e adequados (41%), também existem outros (31%) que discordam que o sistema de avaliação para promoção de categoria tem influência na intenção de abandono da carreira. Mas para os 38% de árbitros que concorda, este pensamento é explicado pela percepção de que as avaliações dadas aos árbitros são tendenciosas, sobretudo, as que são dadas pelas observações dos jogos, que pode desencorajá-los e levá-los a questionar o sistema de promoção. Se os critérios de avaliação para promoção de categoria não forem claros, objetivos e mensuráveis, os árbitros podem sentir-se frustrados e confusos sobre o que é necessário para progredirem na carreira. Mais uma vez, pode levar à desmotivação e à diminuição do empenho e consequentemente aumentar a probabilidade de abandono da carreira. Por outro lado, se perceberem que a progressão de categoria está condicionada à avaliação que é dada ao desempenho nos jogos onde são observados, isso pode aumentar a pressão e o stress. O medo de não corresponder às expectativas ou de poder ser despromovido de categoria pode acabar por levar os árbitros a considerar abandonar a carreira, para evitar sofrer essas consequências negativas. Por outro lado, se o sistema de avaliação não reconhecer ou recompensar adequadamente os árbitros pelo seu desempenho, isso pode angustia-los, levar à insatisfação e mais uma vez ao abandono da carreira.

O número de árbitros existentes na organização é mais um fator que pode influenciar a intenção de abandonar a carreira de arbitragem, na medida em que se o número de árbitros na organização for superior ao número de jogos disponíveis, pode haver uma competição aguerrida por oportunidades na arbitragem e é mais difícil para os árbitros se destacarem e serem reconhecidos a nível individual pelo seu trabalho árduo e dedicação. Sendo reduzido o número de jogos atribuídos a cada um, a motivação e a satisfação no trabalho podem diminuir, além disso, as oportunidades de desenvolvimento de carreira e de progressão para categorias superiores são menores, assim como, as nomeações para jogos de nível mais alto.

Este ambiente competitivo, até mesmo hostil entre os árbitros, leva a conflitos internos, rivalidades e falta de cooperação entre colegas de equipa, aumentando o stress e a insatisfação no exercício das suas funções. Dependendo da distribuição de jogos e do número de árbitros disponíveis, alguns deles podem enfrentar sobrecarga de jogos, enquanto outros podem experimentar ociosidade.

Ser punido pelo Conselho de Arbitragem/Disciplina pode ser visto como um impacto significativo na intenção de um árbitro abandonar a carreira, uma vez que uma punição disciplinar pode afetar a reputação profissional e desconfiança do árbitro dentro da comunidade desportiva.

Consoante a gravidade da punição, pode haver consequências financeiras associadas, tais como multas ou suspensões na atividade, podendo desmotivar o árbitro e diminuir o seu interesse pela arbitragem.

Por último, o facto de a arbitragem no futsal não ser profissionalizada para muitos árbitros é um motivo que influencia a intenção de abandonar a carreira, porque todos eles a nível nacional têm que ter outras fontes de rendimento para se sustentarem financeiramente.

4.3.7 Fatores económico-financeiros

Os fatores económico-financeiros na carreira de um árbitro referem-se aos aspetos relacionados com as remunerações, benefícios, custos e recompensas financeiras associadas ao exercício da sua função. Estes fatores são importantes para a motivação, satisfação e retenção dos árbitros na profissão. O nível de concordância dos árbitros a esta dimensão é avaliado pelas sete afirmações seguintes:

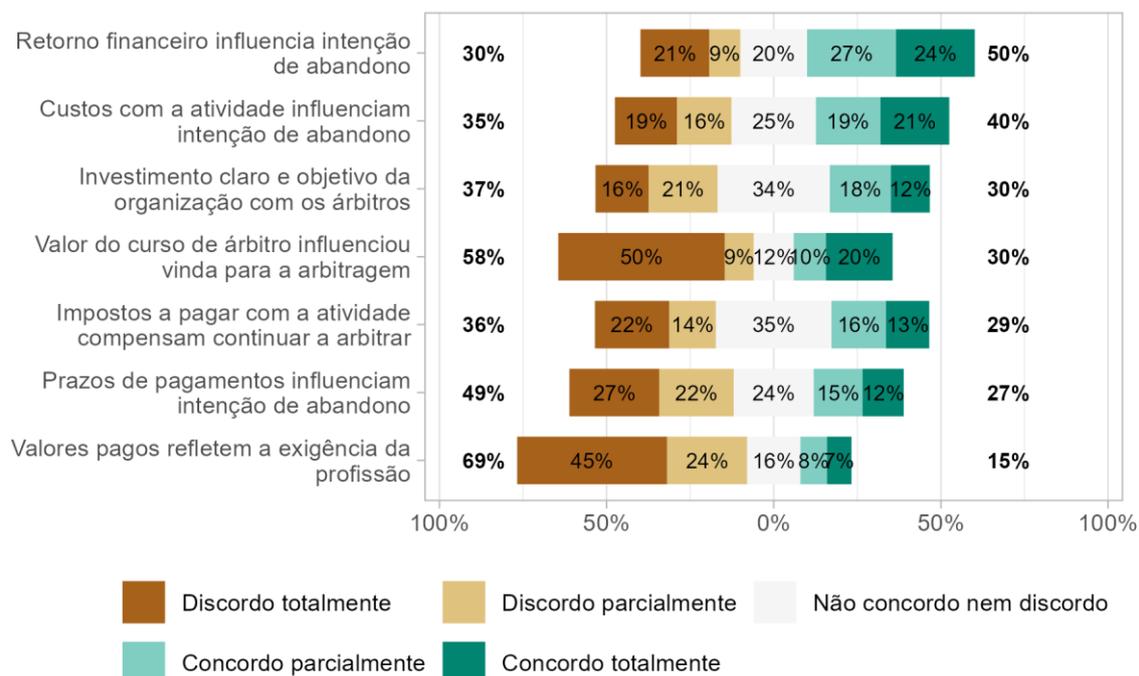
1. O valor do curso de árbitro teve influência na sua vinda para a arbitragem.
2. O retorno financeiro que retira da arbitragem tem influência na intenção de abandono da carreira.
3. Os custos com a atividade têm influência na intenção de abandono da carreira.
4. Existe um investimento claro e objetivo da organização com os árbitros.
5. Os valores pagos refletem a exigência da profissão enquanto árbitro(a).
6. Os prazos com os pagamentos da atividade da arbitragem contribuem na intenção de abandono da carreira.

7. A taxa de imposto a pagar sobre o valor auferido com a atividade compensa continuar a arbitrar.

As respostas às afirmações da última dimensão “Fatores Económico-Financeiros” evidenciam que 50% dos árbitros discordam totalmente que o valor do curso de árbitro teve influência na sua vinda para a arbitragem, que os valores pagos refletem a exigência da profissão (45%), que os prazos com o pagamento da atividade da arbitragem contribuem na intenção de abandonar a carreira (27%) e que a taxa de imposto a pagar sobre os valores auferidos com a atividade compensa continuar a arbitrar (22%) (Figura 20).

Em contrapartida, 50% concorda que o retorno financeiro que retiram da arbitragem, assim como os custos que tem com a atividade (40%) têm influência na intenção de abandono da carreira. À exceção destas posições, 34% dos árbitros participantes não concordam nem discordam que existe um investimento claro e objetivo da organização com os árbitros.

Figura 20 - Nível de concordância com as afirmações sobre os "Fatores Económico-Financeiros"



Atualmente, os valores dos cursos de árbitro representam um valor significativo, não constituindo nenhum obstáculo na vinda para a arbitragem. Este valor deve-se à falta circunstancial de árbitros a nível nacional. Quem ingressa na arbitragem, vem por gosto, paixão à modalidade, a convite de amigos que já são árbitros, ou porque querem saber mais e enriquecer a sua formação. Quem tem a consciência e a determinação em querer ser árbitro,

acredita que a sua vinda para a arbitragem, lhe irá trazer valores e benefícios de desenvolvimento pessoal e esperam que isso lhes proporcione oportunidades de progressão na carreira, crescimento profissional e realização pessoal.

Para o que os árbitros estão sujeitos em todos os jogos (críticas, ofensas, agressões), grande percentagem desta amostra (69%) discorda que os valores pagos pelo exercício das funções refletem a exigência da profissão. Para muitos árbitros, associado ao gosto e paixão, a arbitragem acaba por ser uma fonte de rendimento complementar. 50% dos árbitros concorda que o retorno financeiro não é suficiente para atender às necessidades básicas do árbitro, como custos de transporte, despesas com equipamentos e alimentação, e que poderá influenciar a intenção de abandonar a carreira. De um modo geral, os árbitros sentem que estão a investir mais tempo e energia do que o retorno financeiro que recebem, podendo os levar a abandonar a sua carreira e a procurar outras oportunidades que ofereçam uma compensação mais justa. Ao perceberem que não estão a ser devidamente valorizados ou renumerados pelo seu trabalho, a motivação e o compromisso com a profissão fica afetado. Mas se perceberem que há oportunidades de crescimento financeiro a probabilidade de abandonar a carreira é menor. Isso pode incluir nomeações para jogos de maior nível de competição com taxas de pagamento mais altas, ou oportunidades de desenvolvimento profissional que levem a uma maior valorização no seio da arbitragem.

Já, os custos associados à atividade são vistos por 40% dos árbitros como intenção em abandonar a carreira e podem ser explicados pelos valores investidos em treinos e formações para adquirir e ou aperfeiçoar as suas competências, como por exemplo: participação em cursos de formação, ações de formação creditadas, idas aos centros de treino, ginásio, acesso a materiais de estudo. Além dos custos diretos associados, os árbitros também podem enfrentar outros custos indiretos associados à profissão, como custos com seguro de saúde, taxas de associação a organizações de arbitragem, despesas administrativas e legais, entre outros.

O tempo que o árbitro retira para a arbitragem também não é visto como compensatório em termos financeiros, o que pode afetar a sua decisão de permanência na carreira.

A percentagem de árbitros que considera que os valores pagos não refletem adequadamente a exigência e a responsabilidade associadas à profissão de árbitro foi de 69%, o que pode ser explicado pelo facto de os árbitros serem considerados amadores, logo o financiamento disponível para os compensar de forma justa é menor, daí as taxas de jogo serem

relativamente baixas e não refletirem o esforço e a preparação que é necessário para arbitrar adequadamente um jogo.

As organizações desportivas, especialmente em níveis inferiores de competição, podem ter orçamentos limitados para pagamento de árbitros, o que pode levar a um cenário em que os árbitros são sub-remunerados devido à falta de recursos financeiros disponíveis. Por outro lado, pode haver uma falta de perceção de valorização do seu trabalho por parte das organizações desportivas, espectadores e até mesmo dos próprios participantes do jogo, resultando em taxas de jogo mais baixas do que o merecido pela responsabilidade e competências necessárias para arbitrar um jogo com sucesso.

É importante que as organizações desportivas e todos os agentes e intervenientes diretos ou indiretos da modalidade reconheçam o papel vital que os árbitros desempenham no futsal e garantam que sejam compensados de acordo com o que merecem.

Pelas respostas dadas à pergunta se os prazos com os pagamentos da atividade da arbitragem contribuem na intenção de abandono da carreira, 27% dos inquiridos afirma que discorda totalmente e 22% discorda parcialmente, sendo maioritário o número que discorda.

A minoria que concorda com a pergunta colocada (27%) provavelmente depende desta remuneração para fazer face a despesas fixas e a incerteza em torno do prazo dos pagamentos contribui, para além de aumentar a sua ansiedade e stress para colocarem em causa a continuidade na arbitragem pois podem sempre procurar outras oportunidades mais rentáveis e com dias certos para pagamento.

Os árbitros com mais de 30 anos são obrigados a emitir recibos verdes dos prémios de jogo, talvez por isso, concordem que a taxa de imposto, neste caso, os 23% a pagar sobre o valor dos prémios de jogo, que consideram baixos, não é compensatória de continuar a arbitrar jogos.

Se os árbitros sentem que não estão a ser adequadamente compensados pelo seu trabalho, estes custos adicionais de carga fiscal podem tornar a sua atividade financeiramente menos atraente como uma fonte de rendimento extra.

4.3.8 Correlação entre as características

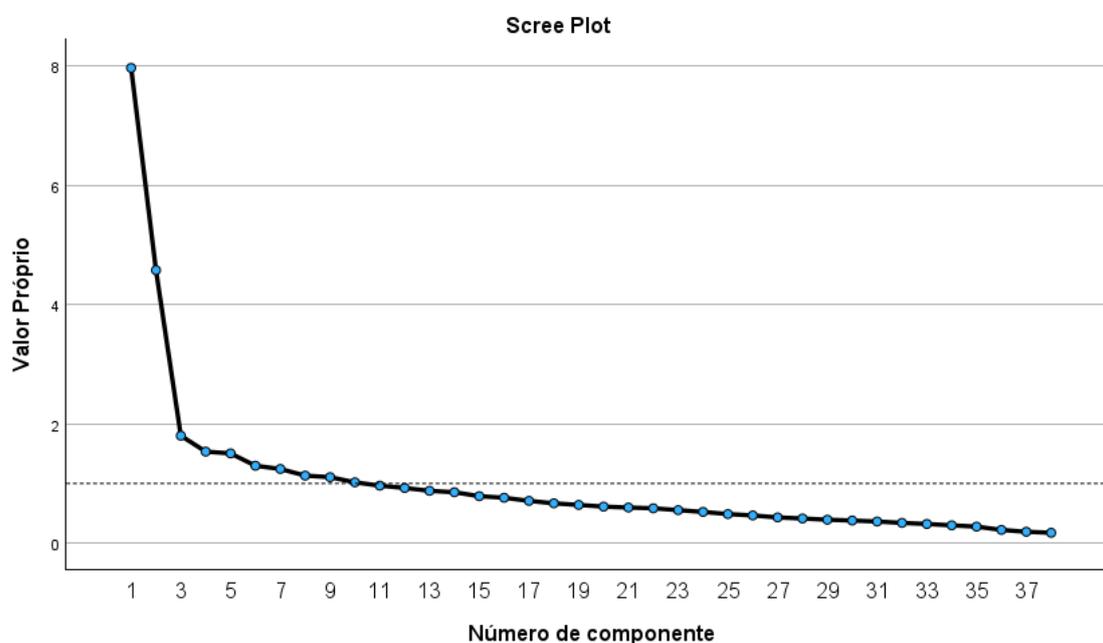
Com o objetivo de procurar explicar a correlação entre as 38 variáveis analisadas nas subseções anteriores (4.3.1 a 4.3.7), e verificar se os potenciais fatores de abandono estão relacionados entre si aplicou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE). A dimensão desta amostra satisfaz as recomendações de Hair et al. (2019) na medida em que é maior de 100, e a razão entre o número de observações e o número de variáveis é superior a 50.

Observou-se um KMO=0,859, o que indica que a fatorabilidade da matriz de correlações é boa, ou seja, amostra é “boa” para a AFE, mostrando, portanto, que existe correlação entre as variáveis.

Todas as variáveis apresentam valores de MSA superiores a 0,5 (Tabela A 2 em Anexo), o que indica que essas variáveis se ajustam à estrutura definida pelas outras variáveis (Marôco, 2018).

De acordo com a regra de retenção dos fatores com valores próprios superiores a 1, a sugestão seria reter 10 fatores (Figura 21) que explicam cerca de 61,03% da variabilidade total (Tabela A 3 em Anexo). No entanto, se usar o critério da inflexão da curva do Scree Plot (Figura 21) o número de fatores a reter seria 3, que explicam cerca de 37,8% da variabilidade total. Para alcançar uma variabilidade total explicada de pelo menos 50%, é necessário reter 7 fatores.

Figura 21 - Critério do Scree Plot



Usaram-se os critérios GFI, AGFI e RMSR para decidir qual destas soluções (3, 7 ou 10 fatores) seria considerada, e optou-se pela solução com 7 fatores uma vez que o modelo representa um bom ajustamento aos dados (Tabela 20).

Tabela 20 - Medidas de qualidade do ajustamento em função do número de fatores retidos

Medidas	10 fatores	7 fatores	3 fatores
GFI	0,851	0,998	-0,342
AGFI	0,700	0,996	-0,679
RMS	0,048	0,051	0,060

Na análise da variância da variável que é explicada pelos fatores, i.e., comunalidades, verifica-se que há variáveis que apresentam valores muito baixos, que estão destacados a negrito na Tabela A 4 (em Anexo), pelo que se optou por se retirar estas variáveis da análise e refazer o modelo fatorial.

Após a extração dos itens, o novo modelo fatorial apresentou GFI=0,973, AGFI=0,953 e RMSR=0,049, mantendo um bom ajustamento aos dados. Na Tabela 21 apresentam-se os pesos fatoriais de cada variável bem como a respetiva comunalidade.

Tabela 21 - Pesos fatoriais no modelo final por cada item nos 7 fatores retidos, valores próprios e percentagem de variância explicada após uma AFE com extração de fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação Varimax. A negrito destacam-se os itens com pesos fatoriais superiores a 0,4 em valor absoluto

Item	Fator							Comunalidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Satisfeito com Organização	0,678	0,008	-0,162	0,022	-0,251	-0,115	-0,109	0,575
Função árbitro	-0,072	0,128	0,775	0,128	-0,097	0,117	0,093	0,670
N.º Jogos	0,021	0,033	0,540	0,217	0,280	0,120	0,341	0,549
Tempo de arbitragem	-0,152	0,104	0,355	0,244	0,369	0,069	0,266	0,431
Recrutamento	-0,141	0,182	0,430	0,041	-0,057	0,330	0,166	0,379
Intimidação física	0,107	0,703	0,117	0,343	0,104	0,052	0,118	0,665
Interação entre agentes	-0,015	0,836	0,144	0,116	0,065	0,079	0,043	0,746

Item	Fator							Comuna- lidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Jogos de equipas com problemas	0,004	0,794	0,115	0,148	0,045	0,135	0,025	0,687
Falta apoio	-0,292	0,295	0,280	0,085	0,336	0,006	0,458	0,580
Falta feedback	-0,175	0,392	0,354	-0,115	0,228	0,159	0,333	0,511
Tipo de competição	-0,088	0,368	0,626	0,161	0,115	0,006	0,228	0,627
Mau relacionamento árbitros	-0,028	0,538	0,131	0,000	0,215	0,227	0,268	0,477
Erros cometidos	0,143	0,418	0,282	0,129	-0,048	0,395	0,185	0,484
Motivação	-0,083	0,328	0,395	0,133	0,210	0,024	0,362	0,463
Stress durante jogo	-0,056	0,194	0,036	0,732	0,126	0,232	-0,115	0,661
Condição física mental	0,099	0,131	0,112	0,717	-0,002	0,040	0,286	0,636
Stress	0,044	0,191	0,181	0,719	0,087	0,003	0,157	0,620
Organização cria oportunidades	0,835	-0,074	-0,037	0,095	0,098	-0,108	0,030	0,735
Organização e progressão carreira	0,854	-0,037	-0,042	0,004	-0,038	-0,116	0,026	0,748
Organização acompanha objetivos	0,855	-0,049	-0,024	-0,049	-0,102	0,064	0,028	0,752
Sistema de avaliação	-0,134	0,107	0,635	-0,039	0,178	0,131	-0,240	0,541
Critérios de nomeação	0,621	0,100	-0,188	-0,050	-0,143	0,133	-0,044	0,473
Ações de formação	0,491	-0,037	0,103	0,154	0,194	-0,465	-0,205	0,572
N.º de árbitros	-0,021	0,071	0,295	0,150	0,211	0,626	-0,165	0,578
Relação com CA	0,625	0,059	-0,247	0,108	-0,113	-0,047	-0,025	0,482
Punição CA	-0,024	0,258	0,157	0,294	-0,006	0,281	0,381	0,402

Item	Fator							Comuna- lidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Arbitragem não profissionalizada	-0,011	0,120	0,203	0,166	0,325	0,529	0,048	0,471
Retorno financeiro	-0,162	0,161	0,108	0,081	0,798	0,091	0,049	0,718
Custos	-0,187	0,165	0,072	0,037	0,735	0,340	-0,015	0,725
Investimento com árbitros	0,667	-0,007	0,106	-0,065	-0,074	-0,097	0,117	0,489
Valores pagos	0,395	0,110	0,162	-0,341	-0,379	0,217	0,014	0,501
Prazos com pagamentos	-0,179	0,222	0,012	0,031	0,133	0,623	0,222	0,538
Lesões	0,156	0,138	0,056	0,156	-0,034	0,083	0,716	0,592
Valores próprios	7,669	4,458	1,743	1,502	1,448	1,185	1,074	
% variância explicada	23,24	13,51	5,28	4,55	4,39	3,59	3,25	

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser

Pela análise dos pesos fatoriais (Tabela 21) decidiu-se atribuir as seguintes designações aos fatores:

- **Fator 1** - *Nível de satisfação com a Organização*, porque apresenta pesos fatoriais elevados nas variáveis: A organização à qual pertence cria oportunidades para desenvolver as suas competências enquanto árbitro(a); A organização cria as condições e oportunidades para que possa progredir na carreira; A organização acompanha-o(a) na concretização dos seus objetivos; Sente-se satisfeito(a) com a organização à qual pertence; e Existe um investimento claro e objetivo da organização com os árbitros.

- **Fator 2** - *Ambiente de jogo*, mediante os elevados pesos fatoriais nas variáveis: A interação com os agentes desportivos tem influência na intenção de abandono da carreira; Arbitrar jogos que envolvam equipas com quem já teve problemas anteriores influencia a intenção de abandonar a carreira; A intimidação física e psicológica exercida sobre o árbitro influencia a sua intenção de abandonar a carreira; e Arbitrar jogos com árbitros com quem não tem um bom relacionamento tem influência na intenção de abandono da carreira

- **Fator 3** - *Progressão e satisfação profissional*, uma vez que os pesos fatoriais são mais preponderantes nas variáveis: A função (1º, 2º árbitro ou cronometrista) para os jogos que é

nomeado(a) tem influência na intenção de abandono da carreira; O sistema de Avaliação aplicado para promoção de categoria pela organização à qual pertence tem influência no abandono da carreira; e O tipo de competição (escalões de formação/seniores) para a qual é nomeado(a) influencia a intenção de abandonar a carreira.

- **Fator 4 - Saúde mental e física**, porque apresenta pesos fatoriais elevados nas variáveis: Durante o jogo facilmente o árbitro aumenta o seu nível de stress; O stress influencia o seu desempenho na arbitragem; e A sua condição física e mental tem influência no aumento do nível de stress durante o jogo.

- **Fator 5 - Nível financeiro**, dado que as únicas variáveis que se destacam são: O retorno financeiro que retira da arbitragem tem influência na intenção de abandono da carreira; e Os custos com a atividade têm influência na intenção de abandono da carreira.

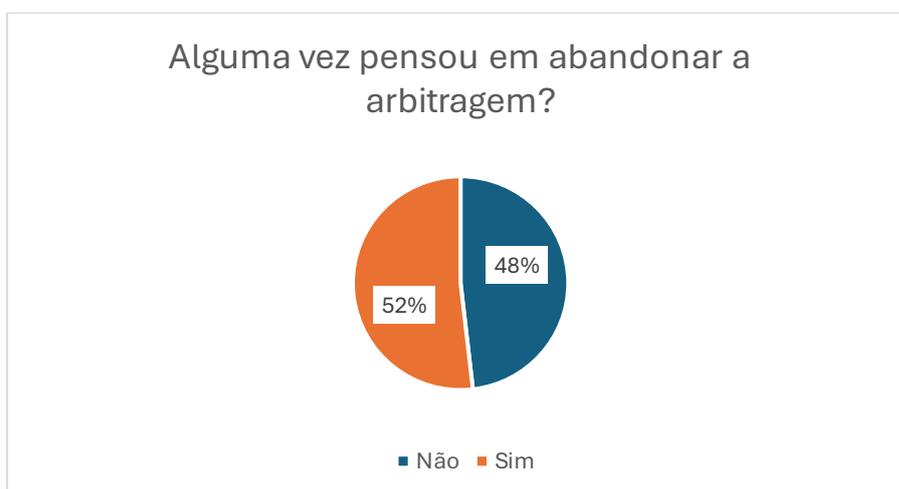
- **Fator 6 - Deficiências estruturais na arbitragem**, em que as variáveis com maior peso fatorial são: O número de árbitros existentes na organização influencia a intenção de abandonar a carreira; Os prazos com os pagamentos da atividade da arbitragem contribuem na intenção de abandono da carreira; e O facto da arbitragem no futsal não ser profissionalizada influencia a intenção de abandonar a carreira.

- **Fator 7 - Bem-estar físico e suporte organizacional**, visto que as únicas variáveis que apresentam um elevado peso fatorial são: A presença de lesões e/ou problemas de saúde têm influência na intenção de abandonar a carreira; e A falta de apoio da organização influencia a sua intenção de abandonar a carreira.

4.4 Intenção de Abandono

Das respostas obtidas na *Figura 22* é unânime que cerca de metade dos participantes já pensou na hipótese de abandonar a arbitragem. Esta questão não permite aferir se efetivamente já houve algum abandono da arbitragem por parte destes indivíduos e um regresso posterior, na medida em que a investigação centra-se essencialmente em determinar os motivos que podem levar um árbitro a abandonar a sua carreira desportiva.

Figura 22 - Distribuição das respostas à pergunta: "Alguma vez pensou em abandonar a arbitragem?"



Tal como abordado no capítulo relativo à Revisão de Literatura existem diversas razões que podem estar na origem de uma possível intenção de abandono da carreira desportiva enquanto árbitro, das quais se destaca, a pressão e o stress para tomar decisões rápidas e precisas, lidar com críticas constantes e manter a calma em situações de alta tensão, a hostilidade e abusos, tanto verbais como físicos que os árbitros enfrentam por parte de jogadores, elementos oficiais e adeptos. Este comportamento desrespeitoso pode ser extramente desgastante emocional e mentalmente, levando alguns árbitros a reconsiderar a continuidade na carreira, bem como, a falta de apoio e de reconhecimento que podem sentir da parte das organizações desportivas. Tudo isto pode levar à desmotivação e a questionarem-se sobre o valor da sua contribuição para o futsal. Por outro lado, encontrar o equilíbrio entre a carreira desportiva, carreira profissional e a vida pessoal pode exigir um grande investimento de tempo e energia, muitas vezes com horários irregulares e compromissos nos dias dos jogos, o que se torna um desafio significativo para a esmagadora maioria dos árbitros. Além disso, os árbitros também estão sujeitos a lesões e problemas de saúde relacionados com o desgaste físico e mental do futsal. Nalguns casos, as lesões crônicas ou problemas de saúde podem tornar difícil ou mesmo impossível continuar a sua carreira. Alguns árbitros também podem ficar frustrados com a falta de oportunidades de progressão na carreira ou com a perceção de que não estão a ser nomeados para jogos que merecem, o que pode levar à desilusão e ao desejo de procurar outras oportunidades ou interesses. É importante que as organizações desportivas reconheçam os desafios enfrentados pelos árbitros, trabalhem para apoiá-los e promovam um ambiente de trabalho saudável e positivo, mas terá de haver um acordo entre ambas as partes, no caso dos árbitros um compromisso de entrega e evolução naquilo que é o seu trabalho e da parte das organizações

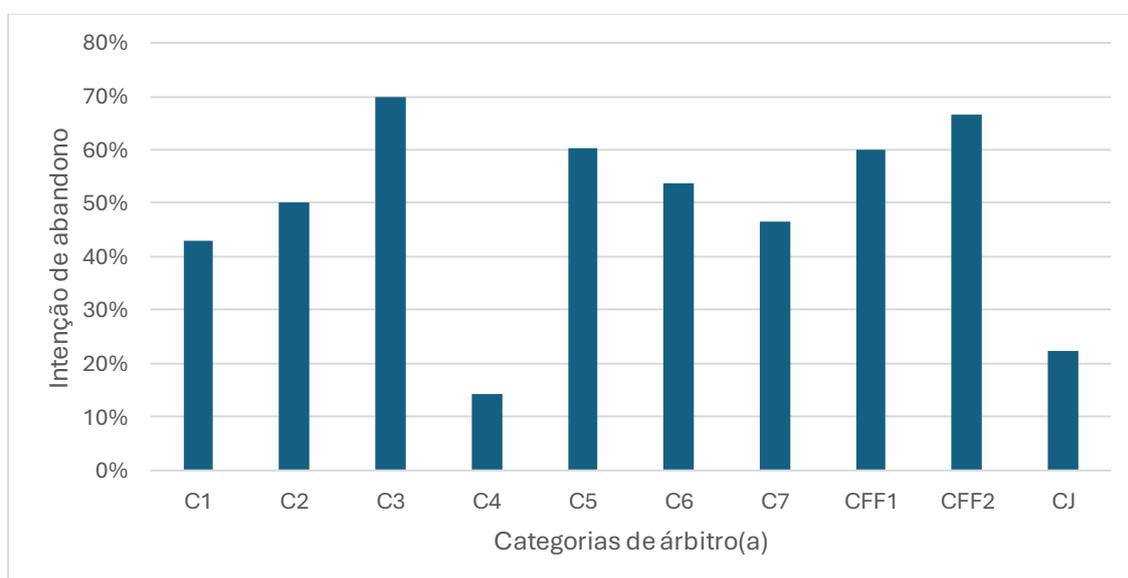
proporcionar-lhes as melhores condições para que consigam atingir os objetivos e as metas desejáveis de alcançar.

4.4.1 Abandono por categoria de árbitro

Na Figura 23, observa-se uma taxa de intenção de abandono superior nas categorias de nacional, C3 (70%), CFF2 (66,7%), na categoria distrital C5(60,3%) e CFF1 (60%).

Para averiguar se a intenção do árbitro em abandonar a carreira difere por categoria de árbitro à qual pertence, aplicou-se o teste do qui quadrado de Pearson. Para aplicação do teste tiveram de se juntar as categorias C1 e C2 e as categorias CFF1 e CFF2, de forma a cumprir os pressupostos de aplicação do teste. A percentagem da intenção de abandono difere significativamente entre as categorias de árbitro ($\chi^2_7 = 22,996; p = 0,002$), sendo a percentagem menor nas categorias C4 e CJ e maior na categoria C3.

Figura 23 - Distribuição da taxa de intenção de abandono por categoria de árbitro

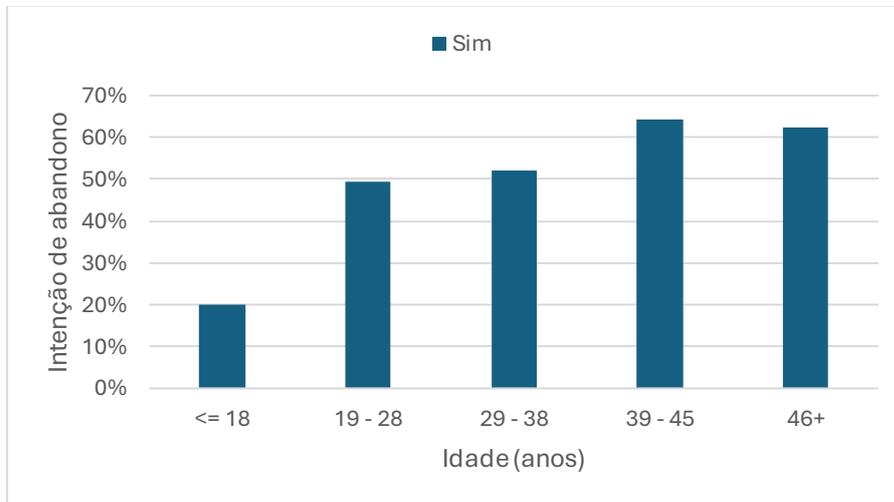


4.4.2 Abandono por idade

Para avaliar se a intenção do árbitro em abandonar a carreira difere em termos de idade, a variável "Idade" foi recodificada em 5 classes: <=18 anos, 19-28 anos, 29-38 anos, 39-45anos e 46+ anos. Na Figura 24, observa-se que a percentagem dos indivíduos que pretende abandonar a arbitragem é menor na faixa etária mais jovem (<=18 anos) e aumenta com a idade (>=39 anos).

Com base no teste do qui quadrado de Pearson, podemos concluir que a percentagem da intenção de abandono difere significativamente entre as classes etárias ($\chi^2_4 = 15,179; p = 0,004$), sendo a percentagem significativamente menor de abandono na faixa etária ≤ 18 e maior na faixa etária dos 39-45 anos.

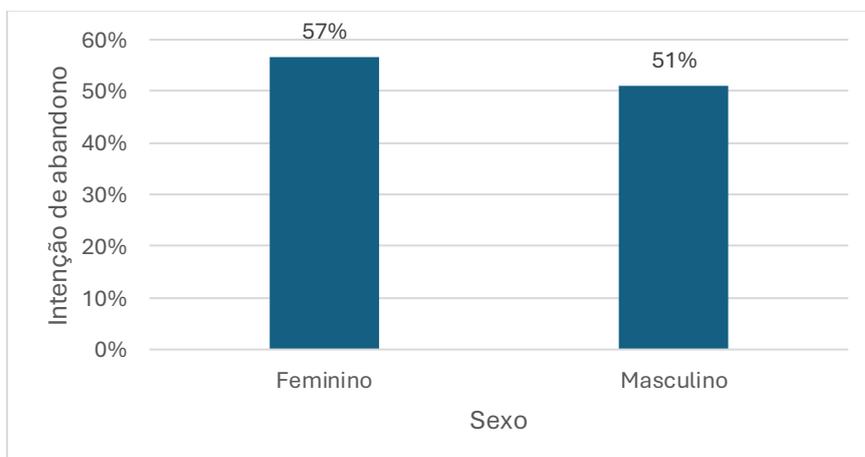
Figura 24 - Distribuição da taxa de intenção por faixa etária



4.4.3 Abandono por sexo

Na Figura 25, observa-se que a percentagem dos indivíduos que pretende abandonar a arbitragem é maior no sexo feminino (57%) do que no sexo masculino (51%). No entanto, esta diferença não é estatisticamente significativa ($\chi^2_1 = 0,411; p = 0,522$).

Figura 25 - Distribuição da taxa de intenção de abandono por sexo



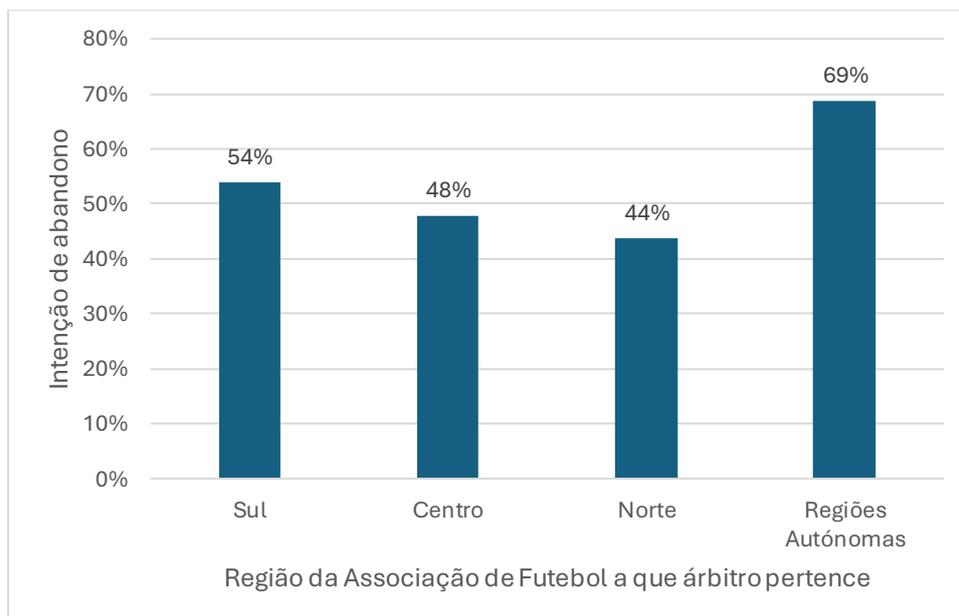
4.4.4 Abandono por região

Para analisar se o nível de intenção de abandono é similar em todas as regiões, optou-se por agrupar a região das Associações de Futebol em:

1. Norte: constituída por árbitros das regiões de Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Bragança e Porto;
2. Centro: engloba as associações de Aveiro, Viseu, Guarda, Coimbra, Castelo Branco, Leiria, Lisboa, Santarém e Portalegre;
3. Sul: composta por árbitros de Setúbal, Évora, Beja e do Algarve;
4. Regiões Autónomas: Associações de Horta, Ponta Delgada e Madeira.

Na Figura 26, observa-se que a percentagem dos indivíduos que pretende abandonar a arbitragem é maior nas Regiões Autónomas (69%) e menor na região Norte (44%). A percentagem da intenção de abandono difere significativamente por região ($\chi^2_4 = 10,163; p = 0,017$), sendo significativamente superior nas Regiões Autónomas.

Figura 26 - Distribuição da taxa de intenção de abandono por região a que o árbitro pertence



4.4.5 Possíveis fatores determinantes para o abandono

Para identificar que fatores obtidos com a AFE poderiam estar associados ao já ter pensado abandonar a arbitragem, realizou-se uma regressão logística, tendo ainda em consideração como variáveis explicativas o sexo, Associação de futebol a que pertence, idade e nível de escolaridade.

Na análise de regressão simples as variáveis sexo, Associação de futebol a que pertence e ambiente de jogo revelaram não ser significativas (todos os $p > 0,25$). Posteriormente, no modelo múltiplo as variáveis idade, nível de escolaridade, saúde mental e física, deficiências estruturais na arbitragem e bem-estar físico e suporte organizacional também revelaram não ter um efeito estatisticamente significativo na intenção de abandono da carreira de árbitro (todos p -value $< 0,05$).

O modelo final ajustado revelou um bom ajustamento aos dados ($p=0,982$) e uma capacidade discriminativa aceitável ($AUC=0,762$) conforme observado na Tabela 22 e Tabela 23.

Tabela 22 - Medidas da qualidade do ajustamento

Teste de Hosmer e Lemeshow

Etapa	Qui-quadrado	df	Sig.
1	1,973	8	,982

Resumo do modelo

Etapa	Verossimilhança de log -2	R quadrado Cox & Snell	R quadrado Nagelkerke
1	351,725 ^a	,195	,260

a. Estimação finalizada no número de iteração 4 porque as estimativas de parâmetro mudaram foram alteradas para menos de ,001.

Tabela 23 - Área sob a curva ROC

Área sob a curva ROC

Variável(eis) de resultado de teste: Probabilidade prevista

Área	Estatística do teste Padrão ^a	Sig. assintótico ^b	Intervalo de Confiança 95% Assintótico	
			Limite inferior	Limite superior
,762	,027	,000	,709	,816

a. Sob a suposição não paramétrica

b. Hipótese nula: área verdadeira = 0,5

As variáveis que apresentam um efeito significativo no já ter pensado em abandonar a arbitragem são o número de anos como árbitro, o nível de satisfação com a Organização, a progressão e satisfação profissional e o nível financeiro (Tabela 24). Com base neste modelo conclui-se que as chances de um árbitro já ter pensado abandonar a carreira aumentam com o número de anos na carreira, uma maior concordância com a influência da progressão e satisfação profissional e do nível financeiro no abandono da carreira. Pelo contrário, uma maior

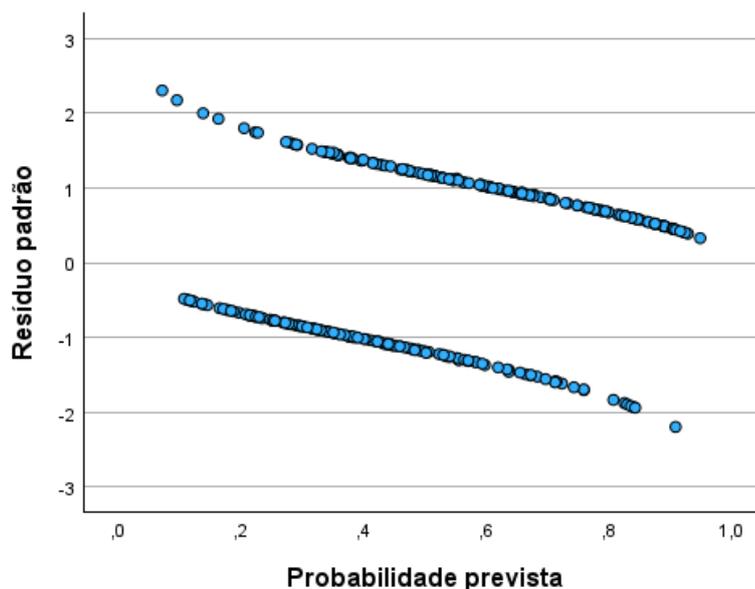
concordância com o nível de satisfação com a organização na influência do abandono da carreira reduz as chances de um árbitro já ter pensado em abandonar a carreira.

Tabela 24 - Modelo de regressão logística ajustado à variável Já pensou em abandonar a arbitragem

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
N.º anos como árbitro	,058	,018	10,801	1	,001	1,060	1,024	1,097
Nível satisfação com a Organizacao	-,661	,139	22,580	1	,000	,516	,393	,678
Progressão e satisfação profissional	,311	,133	5,445	1	,020	1,364	1,051	1,771
Nível financeiro	,533	,139	14,708	1	,000	1,704	1,298	2,237
Constante	-,446	,207	4,615	1	,032	,640		

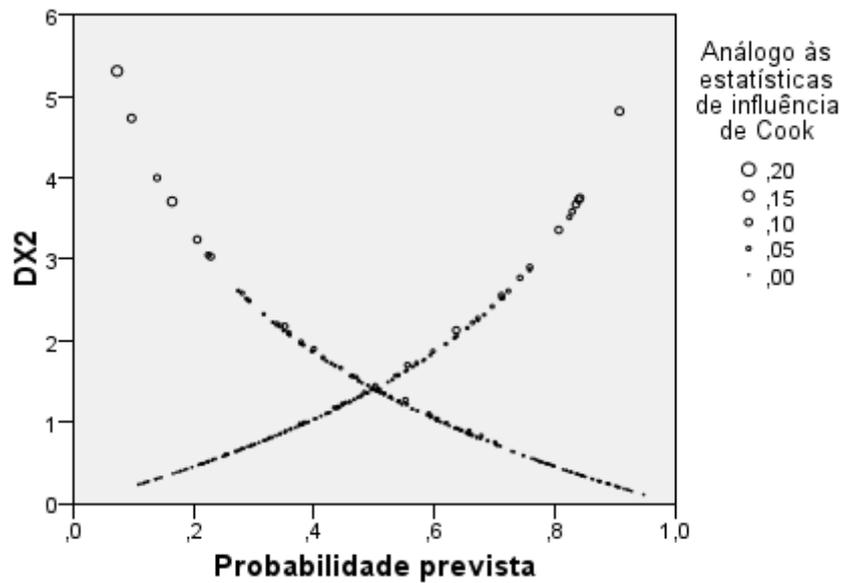
Pela análise da Figura 27 é visível que existem três observações com resíduo studentizado em valor absoluto superior a 2, devidamente identificadas na Tabela A 6 (em Anexo), sendo por isso candidatas a outliers (observações atípicas).

Figura 27 - Gráfico de dispersão do resíduo padrão vs. a probabilidade prevista



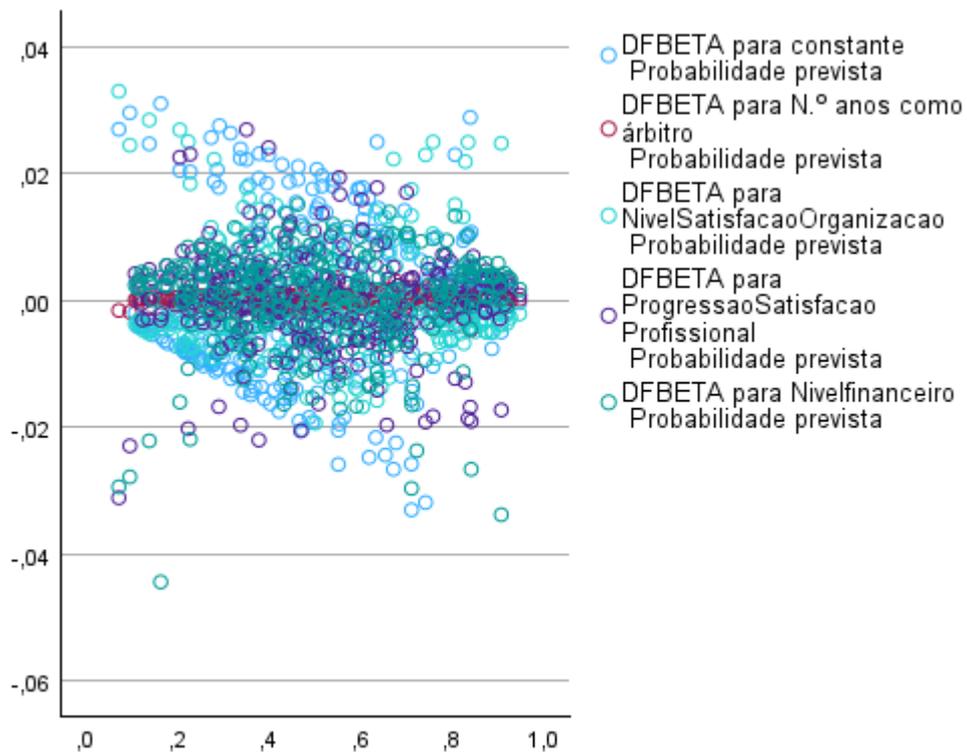
Apesar de existirem três observações que influenciam a qualidade do modelo ($DX2 > 4$) nenhum dos pontos apresenta uma distância de Cook superior a 1, ou seja, nenhuma observação tem grande influência nos coeficientes do modelo (Figura 28).

Figura 28 - Diagrama de dispersão DX2 x Probabilidade prevista



Pela análise da Figura 29 nenhum coeficiente do modelo é claramente alterado pelas observações desta base de dados, uma vez que os valores do DFBETA são inferiores ao ponto de corte $0,11 \left(= 2/\sqrt{n} \right)$, pelo que os *outliers* anteriores não são considerados pontos influentes.

Figura 29 - Gráfico de dispersão DFBETA x Probabilidade prevista

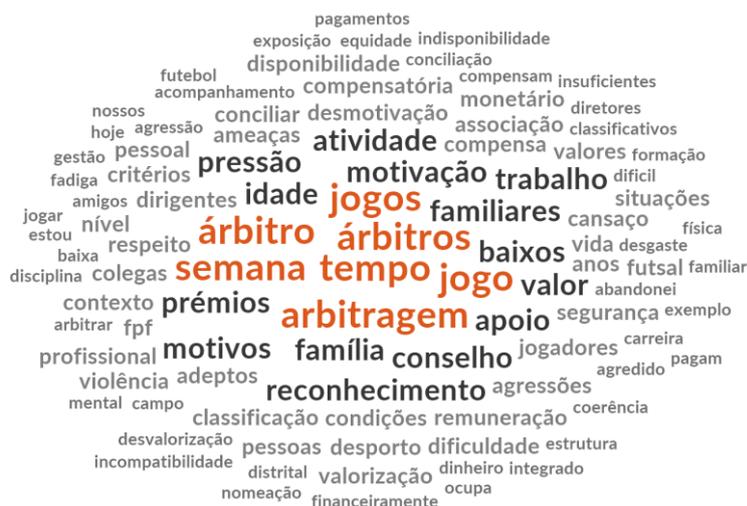


4.4.6 Razões para já ter pensado abandonar a arbitragem

Analisando o conjunto de dados fornecidos à pergunta colocada no inquérito por questionário (Se sim, já pensou em abandonar a arbitragem, porquê?), as razões que mais se repetem e já levaram os árbitros a pensar em abandonar a arbitragem são as seguintes:

- **Desmotivação:** Citada várias vezes como uma razão para abandonar a arbitragem. Os árbitros sentem-se desmotivados pela falta de reconhecimento, condições de trabalho e apoio.
- **Baixa remuneração:** A queixa de que os valores pagos não compensam o tempo investido e o esforço requerido é uma constante.
- **Falta de respeito e reconhecimento:** Os árbitros sentem que não são valorizados nem respeitados por jogadores, adeptos e dirigentes.
- **Falta de tempo para a família:** A dificuldade em conciliar a arbitragem com a vida familiar e profissional é uma razão frequente para o abandono.
- **Condições de trabalho:** As más condições de trabalho, incluindo a falta de segurança e apoio, são repetidamente mencionadas.
- **Fadiga física e mental:** O desgaste físico e mental é outro motivo recorrente.
- **Pressão e agressões:** A pressão constante e as agressões físicas e verbais por parte de jogadores e adeptos são queixas comuns.
- **Gestão do Conselho de Arbitragem:** Críticas à gestão e à estrutura diretiva do Conselho de Arbitragem, incluindo favoritismo e falta de transparência.
- **Violência e insegurança:** A violência no desporto e a falta de segurança para os árbitros são preocupações sérias que levam ao abandono.
- **Critérios de nomeação e avaliação:** A insatisfação com os critérios utilizados para a nomeação e avaliação dos árbitros é mencionada várias vezes.

Figura 30 - Nuvem de palavras “Se sim, já pensou em abandonar a arbitragem, porquê?”



4.4.7 Altura para abandonar a carreira

Pela análise do texto como resposta à pergunta (Considera que existe alguma altura específica para abandonar a carreira? Se sim, qual?) as razões mencionadas mais vezes para abandono da carreira são:

- Limite de idade: fator mencionado em várias respostas como o fator determinante para abandonar a carreira. Exemplos de respostas: “quando não tiver idade para dar rendimento ao desporto”, “a partir dos 46 anos devia ser obrigatório pendurar o apito”.
- Capacidade física: os árbitros consideram deixar a arbitragem quando não conseguirem atender mais às exigências físicas. Exemplos de respostas: “quando fisicamente já não for possível estar ao nível da exigência do jogo”, “Quando a preparação física já não o permitir”.
- Capacidade mental e psicológica: também é uma preocupação para os árbitros, com vários árbitros a mencionar a importância de estarem mentalmente preparados para continuar a arbitrar. Exemplos de respostas: “quando mentalmente e fisicamente não formos capazes de desempenhar as funções”, “falta de condição psicológica”.
- Objetivos pessoais e profissionais: atingir objetivos pessoais e profissionais ou a mudança de prioridades na vida pessoal e profissional dos árbitros também são razões apontadas. Exemplos de respostas: “quando sentimos que já não contribuimos ou que não estamos à altura da função”.
- Perda de interesse ou motivação: mostrando que a paixão pelo jogo é essencial para continuar na arbitragem. Exemplos de respostas: “quando deixa de haver gosto no

No conjunto das três respostas abertas, as principais razões que levam um árbitro a abandonar a carreira estão relacionadas com a falta de motivação e desinteresse, muitos sentem que o seu trabalho não é valorizado e que existe falta de progressão na carreira.

Com o passar dos anos, o nível físico necessário exigido é desafiador, a violência e a falta de respeito por parte do público, jogadores e agentes desportivos são fatores críticos, assim como a constante intimidação e crítica excessiva, que levam a um ambiente de trabalho insustentável.

Por outro lado, o tempo e compromisso, que se dedica à arbitragem impossibilita em alguns casos conciliar com a família/trabalho assim como a baixa remuneração e compensação financeira não cobrem adequadamente os custos de deslocação, desgaste do veículo, tempo investido e outros gastos associados.

O constante stress relacionado com o desempenho e a tomada de decisões num ambiente de alta pressão pode levar ao esgotamento e a falta de suporte psicológico adequado para lidar com o stress e a pressão pode agravar a situação. A fadiga e desgaste físico e mental (sobrecarga de jogos, demasiada pressão sobre os árbitros, cansaço extremo) também são vistos como fatores de abandono da carreira.

Injustiças nas nomeações, a perceção de favoritismo e falta de transparência nas nomeações para jogos importantes são apontadas como fator de desmotivação e ponderação de abandono da carreira.

A falta de investimento por parte de algumas Associações em formação e acompanhamento, falta de programas de formação e atualização contínua dos árbitros limitam o desenvolvimento e a motivação, tal como descrito.

A ausência de policiamento em certos jogos e competições pode colocar a integridade física dos árbitros em risco.

Os limites de idade impostos pela organização e as regras que impedem a progressão para níveis mais altos de arbitragem após uma certa idade podem desmotivar árbitros mais experientes.

A falta de oportunidades de ascensão e a percepção de que o esforço e o desempenho não são devidamente recompensados com oportunidades de promoção são também indicados como motivos de abandono da carreira.

Concluindo, a decisão de abandonar a carreira de árbitro de futsal é influenciada por uma combinação de fatores que incluem a falta de reconhecimento, baixa remuneração, agressões e desrespeito, dificuldades em conciliar com a vida pessoal e profissional, e a alta pressão e stress associados à função.

4.5 Análise Comparativa dos Resultados: Convergências e Divergências com a Literatura

A presente investigação sobre o abandono de árbitros no futsal apresenta resultados que confirmam e, em alguns casos, complementam os resultados de estudos e investigações anteriormente abordados na revisão de literatura. Entre os principais fatores identificados estão a pressão psicológica, a falta de reconhecimento e apoio institucional, dificuldades financeiras e limitações na progressão da carreira, fatores que também foram destacados em pesquisas anteriores.

Relativamente à pressão psicológica e abusos, o estudo de Cleland et al. (2018) refere que muitos árbitros abandonam a carreira devido ao mau comportamento de jogadores, treinadores e adeptos, confirmando que a violência verbal e física tem um impacto significativo na intenção de abandono. De forma semelhante, Dell (2016) identificou que a intimidação e o ambiente agressivo nas competições são determinantes na decisão de muitos árbitros em abandonar a carreira. Os resultados desta investigação corroboram essas conclusões, demonstrando que a exposição constante a essas situações aumenta os níveis de stress e reduz a motivação dos árbitros para continuar.

No que diz respeito ao burnout e stress profissional, Oliveira et al. (2018) analisaram a síndrome de burnout nos árbitros de futebol e concluíram que a falta de reconhecimento profissional, aliada à elevada exigência emocional, leva ao abandono.

Rosado e Luz (2014) identificaram que o medo de errar, a pressão temporal e os conflitos interpessoais estão entre os principais fatores geradores de stress. Esta investigação confirma

essas evidências, destacando que a avaliação subjetiva do desempenho e a exigência de tomadas de decisão rápidas sob pressão contribuem para o desgaste emocional dos árbitros.

As dificuldades financeiras e a remuneração inadequada também foram amplamente abordadas em estudos anteriores. Pereira, Aladashvile e Silva (2006, 2008) demonstraram que os baixos prêmios de jogo e a falta de incentivos são fatores cruciais para a desistência. Os dados desta pesquisa reforçam essa ideia, evidenciando que os custos associados à arbitragem e a ausência de compensações adequadas dificultam a permanência na carreira.

No que se refere aos fatores organizacionais e à progressão na carreira, Sarmiento e Pereira (2014) concluíram que as dificuldades de ascensão e a falta de transparência na avaliação de desempenho são barreiras que desmotivam os árbitros. Esta investigação apresenta resultados semelhantes, mostrando que a ausência de oportunidades de promoção e a percepção de injustiça no processo avaliativo são elementos que aumentam a intenção de abandono.

Apesar das semelhanças, foram identificadas algumas diferenças. Enquanto alguns estudos enfatizaram mais a influência da formação contínua na retenção de árbitros, esta investigação sugere que, apesar da existência de programas de formação, muitos árbitros não sentem um impacto direto na sua carreira. Além disso, enquanto a maioria das pesquisas não abordou a relação entre o gênero e a intenção de abandono, os resultados deste estudo indicam uma maior predisposição para abandonar a arbitragem entre os árbitros do sexo masculino.

Em suma, os resultados desta dissertação reforçam os resultados da literatura existente, demonstrando que o abandono dos árbitros no futsal está associado a fatores psicológicos, organizacionais e financeiros. Contudo, foram identificadas especificidades do contexto português, como a relação entre a categoria dos árbitros e a intenção de abandono. Estes resultados evidenciam a necessidade de melhorias estruturais na arbitragem, tanto ao nível da formação e apoio institucional como na valorização profissional dos árbitros, de forma a reduzir a taxa de abandono e garantir a continuidade da arbitragem no futsal.

5 LIMITAÇÕES E EXTENSÃO DO ESTUDO

Este estudo apresentou algumas limitações, tais como a possibilidade de respostas tendenciosas devido ao anonimato e medo de represálias ou à influência de experiências pessoais extremas. Além disso, a amostra, embora representativa, pode não refletir completamente a diversidade de experiências de todos os árbitros de futsal. Como outra limitação do estudo destaca-se a falta de colaboração da Associação de Ponta Delgada em divulgar o questionário juntos dos seus árbitros e a informação não disponibilizada dos quadros de árbitros de outras Associações para apuramento do Universo do estudo (Tabela 14).

Este estudo contribui para uma melhor compreensão dos desafios enfrentados pelos árbitros de futsal e destaca a necessidade de intervenções específicas para melhorar as condições de trabalho, suporte financeiro e reconhecimento profissional. Futuros estudos poderiam focar-se em desenvolver e testar programas de suporte psicológico e de formação contínua, bem como em estratégias para melhorar a gestão e transparência das organizações de arbitragem.

6 CONCLUSÃO

A análise descritiva revelou que a maioria dos árbitros estão satisfeitos com o seu desempenho físico e teórico e com a organização à qual pertencem.

O tempo dispendido e o número de jogos atribuídos são entendidos como fatores que aumentam a intenção de abandono da carreira.

A dificuldade em conciliar a arbitragem com a vida familiar e profissional devido ao tempo e compromisso necessários é uma preocupação significativa da maioria dos árbitros e surgem como motivos de já terem pensado em abandonar a arbitragem.

A falta de reconhecimento, falta de oportunidades de ascensão na carreira, falta de apoio organizacional e feedback sobre o desempenho, a remuneração inadequada e os custos associados à atividade foram destacados como as principais razões que afetam negativamente a motivação dos árbitros, levando à insatisfação e desejo de abandonar a carreira. A análise fatorial exploratória validou que a insatisfação dos árbitros com a remuneração e os custos da atividade aumentam a intenção de abandono.

A relação com o Conselho de Arbitragem, a falta de profissionalização e o sistema de avaliação para promoção de categoria, enquanto variáveis, estão significativamente associadas à intenção de abandonar a carreira.

A falta de programas de formação contínua e de suporte psicológico adequado agrava a situação de stress e esgotamento dos árbitros, assim como a violência e falta de respeito da parte do público, jogadores e agentes desportivos que cria um ambiente de trabalho insustentável.

A intimidação física e psicológica durante os jogos foi mencionada por 55% dos árbitros como um fator significativo que influencia a intenção de abandonar a carreira, juntamente com a interação com agentes desportivos e arbitrar jogos de equipas com histórico de problemas anteriores. O ScreePlot corroborou a retenção desses fatores, mostrando um impacto claro na decisão dos árbitros ao abandonar a carreira desportiva.

A análise inferencial mostrou que a categoria de árbitros, idade e sexo são variáveis significativas que diferenciam a taxa de abandono, com um nível de significância α de 0,05.

A motivação, autoestima e presença de lesões ou problemas de saúde foram identificados como fatores pessoais críticos. A análise estatística inferencial confirmou que esses fatores têm uma correlação significativa com a intenção de abandonar a carreira.

A relação com outros árbitros e os erros cometidos durante os jogos também influenciam a decisão, mas de forma menos significativa comparada com fatores níveis de stress.

A Análise Fatorial Exploratória destacou que fatores como o apoio organizacional e feedback são cruciais para a permanência do árbitro na carreira, com a rotação Varimax indicando que a falta desses elementos aumenta significativamente a intenção de abandono.

A percepção de injustiça nos critérios de nomeação e o impacto da localização geográfica (distrito) na progressão da carreira foram destacados como fatores organizacionais relevantes. O ScreePlot e a análise fatorial indicaram que estes fatores têm um peso importante na decisão de continuar ou não na arbitragem.

A análise revelou que o stress é um fator determinante, com a condição física e mental dos árbitros tendo um impacto direto no seu desempenho e na intenção de abandonar a carreira. A análise fatorial exploratória e o ScreePlot validaram a relevância deste fator, destacando a necessidade de suporte psicológico adequado, dado que a presença constante de stress e a pressão externa prejudica a saúde mental e performance dos árbitros.

Por último, tanto a análise descritiva como a análise fatorial exploratória mostram que o apoio organizacional e o feedback são fundamentais. A falta destes elementos reduz a motivação e aumenta significativamente a intenção de abandono da carreira.

A análise fatorial exploratória confirmou que a falta de apoio organizacional, reconhecimento e oportunidades de progressão afetam a motivação dos árbitros. A profissionalização da arbitragem e a justiça no sistema de avaliação são cruciais para a retenção dos árbitros.

7 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

Os resultados fornecem uma visão abrangente dos desafios enfrentados pelos árbitros e apontam para várias áreas de intervenção. Para mitigar a intenção de abandono dos árbitros da sua carreira desportiva, são apresentadas várias medidas com o propósito de contrariar este abandono ao nível das seguintes dimensões:

Apoio Organizacional e Feedback

Estabelecer um sistema de Feedback Regular e implementar avaliações de desempenho regulares e estruturadas, fornecendo feedback construtivo e orientado ao desenvolvimento dos árbitros. Isto pode incluir reuniões periódicas com os árbitros para discutir pontos fortes, áreas de melhoria e objetivos de carreira.

Criar programas de mentoria onde árbitros mais experientes (tutores) possam guiar e apoiar os novos árbitros, ajudando-os a desenvolver competências e a lidar com os desafios da arbitragem também poderá ser outra medida a implementar.

Melhorias na Remuneração e Condições Financeiras

Ajustar a remuneração, rever e aumentar os valores pagos aos árbitros para refletir melhor as exigências e responsabilidades da função, garantindo que a compensação financeira seja justa e competitiva.

Reduzir Custos: Oferecer subsídios ou outros complementos para cobrir despesas com o transporte, equipamentos e formação, minimizando os custos diretos e indiretos suportados pelos árbitros.

Formação e Desenvolvimento Profissional

Programas de Formação Contínua: Oferecer ações de formação regulares e acessíveis, adaptadas aos diferentes níveis de experiência e necessidades dos árbitros. Essas formações devem incluir atualizações sobre as leis de jogo, técnicas de arbitragem, trabalho de equipa, gestão de stress e desenvolvimento de competências interpessoais.

Acesso a Recursos: Disponibilizar materiais educativos, sessões de treino práticas e acesso a ferramentas tecnológicas que ajudem os árbitros a melhorar o seu desempenho.

Suporte Psicológico e Gestão de Stress

Apoio Psicológico: Implementar serviços de apoio psicológico para ajudar os árbitros a lidar com o stress e com a pressão da arbitragem, promovendo a saúde mental e o bem-estar geral.

Técnicas de Gestão de Stress: Incluir módulos sobre técnicas de gestão de stress nas formações, ensinando estratégias para manter a calma e a concentração durante os jogos.

Melhorias na Transparência e Justiça das Nomeações

Critérios Claros de Nomeação: Estabelecer critérios claros e transparentes para a nomeação de jogos, garantindo que os árbitros entendam o processo e sintam que as decisões são justas e baseadas no mérito.

Comunicação Aberta: Manter uma comunicação aberta e regular com os árbitros sobre as decisões de nomeação e as oportunidades de progressão, promovendo a confiança e a transparência.

Promoção de um Ambiente de Trabalho Saudável

Cultura de Respeito: Implementar políticas rigorosas contra a intimidação e abuso, promovendo uma cultura de respeito e fair play dentro e fora do campo. Isso pode incluir campanhas de sensibilização e sanções para comportamentos inadequados.

Relações Interpessoais Positivas: Fomentar um ambiente de trabalho colaborativo e solidário entre os árbitros, organizando atividades de trabalho em equipa, team-building e encontros regulares para fortalecer as relações interpessoais.

Estratégias de Retenção e Motivação

Reconhecimento e Recompensa: Criar programas de reconhecimento e recompensa para valorizar o desempenho e a dedicação dos árbitros, como prémios para os melhores árbitros e oportunidades de progressão na carreira.

Oportunidades de Progressão: Oferecer caminhos claros para a progressão na carreira, incluindo oportunidades de ascensão a categorias superiores e participação em competições de maior nível.

Implementando estas medidas, as organizações (Associações de Futebol Distrital, FPF e APAF) podem criar um ambiente de trabalho mais atrativo, justo e motivador, reduzindo a intenção de abandono e promovendo a satisfação e o desenvolvimento dos árbitros.

REFERÊNCIAS

Almeida, D. (2008). *Características da actividade física de árbitros de futsal em jogo: - Árbitros da 1ª divisão do campeonato nacional*. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/14912/2/38558.pdf>

Aragão e Pina, J. A., Passos, A., Araújo, D., & Maynard, M. T. (2018). Football refereeing: An integrative review. *Psychology of Sport and Exercise*, 35, 10-26. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.10.006>

Barretto Neto, L. C. P. (2008). *Estudo do caso de abandono esportivo na modalidade de basquetebol*. Repositório da Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro. <https://hdl.handle.net/11449/118218>

Bastos, M. S. (2012). *Árbitros de futebol de campo: Preocupações de carreira e diferentes modelos de formação e carreira*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Educação Física. <https://hdl.handle.net/10183/70276>

Battaglia, A., & Kerr, G. (2020). Exploring sport stakeholders' interpretations of the term dropout from youth sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 34 (1), 67-88. <https://doi.org/10.1080/10413200.2019.1707727>

Boyko, R. H., Boyko, A. R., & Boyko, M. G. (2007). Referee bias contributes to home advantage in English Premiership football. *Journal of Sports Sciences*, 25(11), 1185-1194. <https://doi.org/10.1080/02640410601038576>

Brochado, A. (2012). *Perfil do árbitro de futebol: Uma contribuição para o observatório de arbitragem* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa]. Repositório da BFMH – Biblioteca Noronha Feio da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/5158>

Burim, M. L., & de Oliveira, A. R. (2018). Análise do nível de estresse dos árbitros de Futsal da região de Londrina-PR. *RBFF-Revista Brasileira De Futsal E Futebol*, 10(38), 252-261. <https://www.rbff.com.br/index.php/rbff/article/view/584>

Carapinheira, A. M. M. (2019). *Abandono de carreira desportiva de jogadores profissionais de futebol em Portugal* [Tese de Doutoramento, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI. <https://hdl.handle.net/10400.6/7163>

Carvalho, V., Esteves, P. T., Nunes, C., Mendez, C., & Travassos, B. (2021). A influência de variáveis contextuais e situacionais na classificação de árbitros de futebol de elite. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 21(1), 216-224. <https://doi.org/10.6018/cpd.435081>

Castillo, D., Javier, Y., Casajús, J. A., & Cámara, B. J. (2016). Physical fitness and physiological characteristics of soccer referees. *Science & Sports*, 31(1), 27-35. <https://doi.org/10.1016/j.scispo.2015.11.003>

Catteeuw, P., Helsen, W., Gilis, B., & Wagemans, J. (2009). Decision-making skills, role specificity, and deliberate practice in association football refereeing. *Journal of Sports Sciences*, 27(11), 1125-1136. <https://doi.org/10.180/02640410903079179>

Cerqueira, H. A. A. (2018). *O melhor de dois mundos: Uma perspetiva motivacional dos árbitros de futebol*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto FPCEUP – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. <https://hdl.handle.net/10216/117183>

Chadwick, S., & Hamil, S. (2010). *Managing football: An international perspective*. Butterworth-Heinemann Editora. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=329127>

Cleland, J., O’Gorman, J., & Webb, T. (2018). Respect? An investigation into the experience of referees in association football. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(8), 960-974. <https://doi.org/10.1177/1012690216687979>

Constantin, G. (2015). Finding, preparing and training football referees. *Sport & Society*, 15(1), 44-63.

Covell, D., Walker, S., Hess, P., & Siciliano, J. (2007). *Managing sports organizations* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080492841>

De Rose Junior, D., Pereira, F.P., & Lemos, R.F. (2002). Situações específicas de jogo causadoras de “stress” em oficiais de basquetebol. *Revista Paulista de Educação Física*, 16(2), 160-173. <https://doi.org/10.11606/issn.2594-5904.rpef.2002.138709>

De Rose Junior, D. (2002). A competição como fonte de estresse no esporte. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 10(4), 19-26.

de Souza, A. C. F., & Martins, M. Z. (2018). O paradoxo da profissionalização do futsal feminino no Brasil: Entre o esporte e outra carreira. *Pensar a prática*, 21(1). <https://doi.org/10.5216/rpp.v21i1.45075>

Dell, C., Gervis, M., & Rhind, D. J. A. (2016.). Factors influencing soccer referee’s intentions to quit the game. *Soccer & Society*, 17(1), 109-119. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.919275>

Dohmen, T. J. (2008). The influence of social forces: Evidence from the behavior of football referees. *Economic inquiry*, 46(3), 411-424. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2007.00112.x>

Dohmen, T., & Sauer mann, J. (2016). Referee bias. *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 679-695. <https://doi.org/10.1111/joes.12106>

Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., & Norlander, T. (2002). Soccer referees’ experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 28(4), 317-327. <https://doi.org/10.1002/ab.90028>

Furley, P., & Schweizer, G. (2016). Nonverbal communication of confidence in soccer referees: An experimental test of darwin’s leakage hypothesis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 38(6), 590-597. <https://doi.org/10.1123/jsep.2016-0192>

Gómez-Rodríguez, J., Seguí-Urbaneja, J., Teixeira, M. C., & Cabello-Manrique, D. (2024). How countries compete for success in elite sport: A systematic review. *Social Sciences*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.3390/socsci13010031>

González, F. J., Borges, R. M., & Sfalcin, A. (2015). O sonho acabou! Abandono da carreira esportiva de atletas profissionais de futebol. *Corpoconsciência*, 11-21.

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/corpoconsciencia/article/view/3797>

Guillén, F., Feltz, D. L. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Frontiers in Psychology*, 2(25). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00025>

Hoye, R., & Parent, M. M. (Eds.). (2016). *The SAGE handbook of sport management*. Sage Publications.

Horn, L. G., & Reis, L. N. (2016). A profissionalização da arbitragem e sua influência na imagem dos árbitros: Um estudo na ótica de profissionais ligados à gestão do futebol no Rio Grande do Sul. *RBFF-Revista Brasileira de Futsal e Futebol*, 8(28), 19-28.

<https://www.rbff.com.br/index.php/rbff/article/view/382/332>

Hosmer Jr, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118548387>

Krustrup, P., Helsen, W., Randers, M. B., Christensen, J. F., Macdonald, C., Rebelo, A. N., & Bangsbo, J. (2009). Activity profile and physical demands of football referees and assistant referees in international games. *Journal of Sports Sciences*, 27(11), 1167-1176.

<https://doi.org/10.1080/02640410903220310>

Marôco, J. (2014). *Análise estatística com o SPSS statistics (6ª ed.)*. Pêro Pinheiro.

Marrero Rodríguez, G., & Gutiérrez Ascanio, C. (2002). Las motivaciones de los árbitros de fútbol. *Revista de psicología del deporte*, 11(1), 69-82. <https://ddd.uab.cat/record/63096>

Mendes, S., Travassos, B., & Oliveira, E. P. (2020). Desenvolvimento de carreiras e percepção de fatores para a excelência do árbitro de futebol em Portugal. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 37, 694-701.

<https://doi.org/10.47197/retos.v37i37.74350>

Mendes, S., Travassos, B., & Oliveira, E. P. (2021). O impacto da formação no desempenho da arbitragem no futebol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 21(1), 43-59.

<https://doi.org/10.6018/cpd.412281>

Monteiro, D., Cid, L., Marinho, D. A., Moutão, J., Vitorino, A., & Bento, T. (2017). Determinants and reasons for dropout in swimming—systematic review. *Sports*, 5(3), 50.

<https://doi.org/10.3390/sports5030050>

Mrkonjic, M., Poli, R., Boillat, C., & Marston, K. (2016). Comparing youth football worldwide: Lessons and proposals for the regular organisation of youth football competitions. *Global Football Development*, 1(3), 114-128.

Natalie, L., Lorraine, D., & Linda, D. (2016). Career development in best-practice organizations: Critical success factors. *The Journal of Public Sector Management*, 29 (4), 22-30.

Nobre, M. H. R. V. (2021). *O abandono da prática desportiva: Revisão sistemática* [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI. <https://hdl.handle.net/10400.6/11481>

Oliveira, A. B., Penna, Pires, E. M., & Alvarez, D. (2018). Síndrome de burnout em árbitros de futebol. *Revista de Psicologia del Deporte*, 27(1), 31-36.

Orlick, T. (1974). The athletic dropout: A height price of inefficiency. *Canadian Association for Health Physical Education and Recreation Journal*, 41, 21-27.

Pereira, A. J., Aladashvile, G. A., & Silva, A. I. D. (2006). Causas que levam alguns árbitros a desistirem da carreira de árbitros profissional. *Revista da Educação Física/UEM*, 17(2), 185-192.

Pereira, A. J., Aladashvile, G. A., & Silva, A. I. D. (2008). Causes that take some referees to quit their career as a professional referee. *Journal of Physical Education*, 17(2), 185-192. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/3339>

Pestana, M., & Gageiro, J. (2014). *Análise de dados para as ciências sociais: A Complementaridade do SPSS* (6th ed.). Edições Silabo. <https://doi.org/10.13140/2.1.2491.7284>

Ribeiro, M. V. B., & Pires, D. A. (2019). Percepção da síndrome de burnout em árbitros de futsal. *Caderno De Educação Física E Esporte*, 17(2), 65–69. <http://dx.doi.org/10.36453/2318-5104.2019.v17.n2.p65>

Rosado, A. & Luz, C. (2014). *Stress, esgotamento e intenção de abandono entre os árbitros de futebol portugueses*. In D. Araújo (Ed.).

Samuel, R. D., Galily, Y., & Tenenbaum, G. (2015). Who are you, ref? Defining the soccer referee's career using a change-based perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 118-130. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2015.1079792>

Samuel, R. D. (2015). A psychological preparation framework for elite soccer referees: A practitioner's perspective. *Journal of Sport Psychology in Action*, 6(3), 170-187. <https://doi.org/10.1080/21520704.2015.1065938>

Santos, R. A. C. (2018). *Gestão de carreiras na arbitragem, caso prático: Árbitros* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. <https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/11784/1/Tese%20vers%C3%A3o%20final%20corrigida%20Ruben%20Santos.pdf>

Sarmiento, H., & Pereira, A. (2014). O árbitro de futebol: Representações, apoios e constrangimentos. In A. Montiel, j. Pina, & V. Pereira, *A Ciência da Arbitragem em Portugal*, 109-117. Conselho de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol.

Sarmiento, H. M., Marques, A., & Pereira, A. (2015). Representações, estímulos e constrangimentos do árbitro de futebol de 11. *Motricidade*, 11(4), 15-25. <https://doi.org/10.6063/motricidade.3496>

Silva, A. I., & Silva, M. A. (2015). Análise e discussão das mudanças no CBJD referentes ao árbitro de futebol. *RBFF-Revista Brasileira de Futsal e Futebol*, 7(25), 255-276. <https://www.rbff.com.br/index.php/rbff/article/view/338>

Sinval, J. P. P. (2019). *A eficácia das equipas de arbitragem de futsal: Contributos dos processos cognitivos e afetivos* [Dissertação de mestrado, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/19230>

Slack, L. A., Maynard, I. W., Butt, J., & Olusoga, P. (2013). Factors underpinning football officiating excellence: Perceptions of english premier league referees. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25(3), 298-315. <https://doi.org/10.1080/10413200.2012.726935>

Travassos, B., Carapinheira, A., & Monteiro, D. Abandono da carreira desportiva de futebolistas de elite portugueses: Uma análise retrospectiva longitudinal. *Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Desportivo*.
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143051&img=31203&res=150>

Referências consultada em sites:

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, julho 7). Comunicado Oficial N.:CO-17 Categorias de Árbitros de Futsal - Época 2023/2024. <https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=24504>

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, agosto 4). Comunicado Oficial N.:CO-101 Reintegração Quadros - Futsal. <https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=24669>

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, agosto 25). Comunicado Oficial N.:CO-157 Preenchimento de Listas de Árbitros de Futsal.
<https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=24781>

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, outubro 6). Comunicado Oficial CO-276 Preenchimento de Listas de Árbitros de Futsal.
<https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=25071>

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, junho 18). Comunicado Oficial CO-741 Calendarização das 1ª ARA de Árbitros e Observadores Futebol e Futsal - Época 2023/2024.
<https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=24372>

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, novembro 3). Comunicado Oficial N.:CO-00325 Formações e Créditos Complementares - Época 2023/2024.

<https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=25252>

Conselho de Arbitragem da FPF (2023, novembro 30). Comunicado Oficial N.:CO-331 Calendarização das 2ª ARA de Árbitros e Observadores Futebol e Futsal - Época 2023/2024.

<https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=25487>

Conselho de Arbitragem da AFAlgarve (2023, agosto, 11). C.O. N.º 2 Quadro de Árbitros de Futsal - 2023/2024.

<https://afalgarve.pt/wp-content/uploads/2023/08/comunicado-oficial-2-quadro-arbitros-futsal-23-24.pdf>

Conselho de Arbitragem AFAveiro (2023, julho 12). CO_003 Quadro de Árbitros provisório - Época 2023/2024.

<https://afaveiro.fpf.pt/DesktopModules/AssociationsDocuments/DownloadFiles.ashx?IdDoc=160422>

Conselho de Arbitragem AFBeja (2023, outubro 03). CO N.º 02 - C-2-2 Quadro de Árbitros - Época 2023-2024.

<https://afbeja.fpf.pt/Portals/12/Documentos/202324/Arbitragem/Comunicado%20Oficial%20N.%c2%ba.%202.pdf>

Conselho de Arbitragem AFBraga (2023, agosto 21). NI005 – Lista de Árbitros - Futebol | Futsal | Futebol de Praia – Época 2023-2024.

<https://afbraga.fpf.pt/DesktopModules/AssociationsDocuments/DownloadFiles.ashx?IdDoc=160710>

Conselho de Arbitragem AFCastelo Branco (2023, junho 6). CO N.º 131 – Quadro de árbitros - Época 2023-2024.

https://afcastelobranco.fpf.pt/Portals/6/Quadro%20de%20arbitros_1.pdf#:~:text=COMUNICAD O%20OFICIAL%20N.%C2%BA%20131%20Para%20conhecimento%20de%20todos

Conselho de Arbitragem AFLeiria (2023, agosto 23). CO-043 Quadro de Árbitros e Observadores 2023/2024.

<https://afleiria.fpf.pt/DesktopModules/AssociationsDocuments/DownloadFiles.ashx?IdDoc=160721>

Conselho de Arbitragem AFPorto (2023, julho 14). Quadro de Árbitros C1, C2, C3, C4, C5, C5 Core, C6, C7, CJ e ECI 1 Futsal – Época 2023/2024.

<https://afporto.pt/arbitragem/documentos/?cat=22&p=%C3%A1rbitro&mod=futsal>

Conselho de Arbitragem AFSetúbal (2023, julho 21). CO 2023 009 Quadro de Árbitros de Futsal 2023-2024.

<https://afsetubal.fpf.pt/DesktopModules/InstitutionalDocuments/DownloadFiles.ashx?IdDoc=160463>

Conselho de Arbitragem AFViana do Castelo (2023). Listagem Árbitros e CO6_Observadores Futebol e Futsal- Época Desportiva 2023/2024.

<https://afvianacastelo.fpf.pt/Portals/7/Documentos/CentroDocumentacao/2023/10/Listagens%20Arbitros%20e%20CO6%20Observadores%20Futebol%20e%20Futsal%202023-2024%203.pdf>

Conselho de Arbitragem AFViseu (2023, julho 25). CO_02_CA_25072023 Quadro de árbitros e Observadores de Futsal - Época 2023/2024.

<https://afviseu.fpf.pt/DesktopModules/AssociationsDocuments/DownloadFiles.ashx?IdDoc=160516>

Federação Portuguesa de Futebol - FPF (2023). Comunicados Oficiais.

<https://www.fpf.pt/pt/Institucional/Documenta%C3%A7%C3%A3o>

Federação Portuguesa de Futebol – FPF (2023). Estatutos e Regulamentos.

<https://www.fpf.pt/pt/Institucional/Estatutos-e-Regulamentos>

Gomes, D. (2023). *Nem 5 mil árbitros existem em Portugal, menos do que no final dos anos 90, mas os cursos de arbitragem ainda não são gratuitos.*

<https://tribuna.expresso.pt/opiniao/2023-01-05-Nem-5-mil-arbitros-existem-em-Portugal-menos-do-que-no-final-dos-anos-90-mas-os-cursos-de-arbitragem-ainda-nao-sao-gratuitos-b1566636>

ANEXOS

Tabela A 1 - Identificação das variáveis em estudo e sua natureza

Variável	Natureza	Categorias/valores
Sexo	Qualitativa nominal	1. Masculino 2. Feminino
Idade	Quantitativa contínua	[14; 70]
Nível de Escolaridade	Qualitativa ordinal	1. Sem Escolaridade 2. Ensino Básico (4ºano) 3. Ensino Básico (6ºano) 4. Ensino Básico (9ºano) 5. Ensino Secundário (12ºano) 6. Licenciatura 7. Pós-Graduação 8. Mestrado 9. Doutoramento
Categoria de Árbitro Atual	Qualitativa ordinal	1. C1 2. C2 3. C3 4. C4 5. CFF1 6. CFF2 7. C5 8. C6 9. C7 10. CJ
Associação de Futebol a que pertence	Qualitativa ordinal	1. Algarve 2. Angra do Heroísmo 3. Aveiro 4. Beja 5. Braga 6. Bragança 7. Castelo Branco 8. Coimbra

Variável	Natureza	Categorias/valores
		9. Évora 10. Guarda 11. Horta 12. Leiria 13. Lisboa 14. Madeira 15. Ponta Delgada 16. Portalegre 17. Porto 18. Santarém 19. Setúbal 20. Viana do Castelo 21. Vila Real 22. Viseu
Número de anos como árbitro (a)	Quantitativa contínua	[1; 50]
Cada uma das questões do Preâmbulo- Caracterização	Qualitativa nominal	1. Sim 2. Não
Cada uma das questões das dimensões fatores de jogo, ...	Qualitativa ordinal	1. Discordo totalmente 2. Discordo parcialmente 3. Não concordo nem discordo 4. Concordo parcialmente 5. Concordo totalmente
Questões abertas	Qualitativas	(texto livre)

Tabela A 2 - Medida de adequação de amostragem de cada variável

Item	MSA
Satisfeito com Organização	0,623
Satisfeito com desempenho	0,721
Função árbitro	0,616
N.º Jogos	0,599
Tempo de arbitragem	0,470
Recrutamento	0,487
Intimidação física	0,665
Interação entre agentes	0,753
Jogos de equipas com problemas	0,720
Falta apoio	0,603
Falta feedback	0,586
Tipo de competição	0,647
Distrito e progressão na carreira	0,566
Mau relacionamento árbitros	0,530
Erros cometidos	0,552
Autoestima alterações	0,696
Motivação	0,590
Lesões	0,617
Stress durante jogo	0,654
Condição física mental	0,648
Stress	0,600
Organização cria oportunidades	0,731
Organização e progressão carreira	0,752
Organização acompanha objetivos	0,754
Sistema de avaliação	0,543
Critérios de nomeação	0,507
Ações de formação	0,577
N.º de árbitros	0,595
Relação com CA	0,543
Punição CA	0,479
Arbitragem não profissionalizada	0,553

Item	MSA
Valor do curso árbitro	0,512
Retorno financeiro	0,737
Custos	0,718
Investimento com árbitros	0,601
Valores pagos	0,533
Prazos com pagamentos	0,536
Taxa de imposto	0,576

Tabela A 3 - Percentagem da variância explicada por cada fator

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	7,972	20,978	20,978	7,972	20,978	20,978
2	4,578	12,048	33,026	4,578	12,048	33,026
3	1,802	4,741	37,767	1,802	4,741	37,767
4	1,535	4,039	41,806	1,535	4,039	41,806
5	1,505	3,960	45,767	1,505	3,960	45,767
6	1,298	3,415	49,181	1,298	3,415	49,181
7	1,244	3,274	52,455	1,244	3,274	52,455
8	1,132	2,980	55,435	1,132	2,980	55,435
9	1,106	2,912	58,347	1,106	2,912	58,347
10	1,020	2,683	61,030	1,020	2,683	61,030
11	,964	2,537	63,567			
12	,925	2,435	66,002			
13	,877	2,309	68,311			
14	,854	2,246	70,557			
15	,788	2,072	72,629			
16	,761	2,003	74,632			
17	,709	1,865	76,497			
18	,668	1,757	78,254			
19	,641	1,686	79,940			
20	,612	1,612	81,552			
21	,597	1,571	83,123			
22	,584	1,537	84,660			
23	,553	1,456	86,117			
24	,524	1,378	87,495			
25	,487	1,282	88,777			
26	,465	1,223	90,000			
27	,431	1,134	91,134			
28	,413	1,087	92,222			
29	,393	1,033	93,255			
30	,379	,997	94,252			
31	,363	,954	95,206			
32	,339	,893	96,099			
33	,321	,845	96,945			
34	,298	,785	97,730			
35	,277	,728	98,458			
36	,222	,584	99,042			
37	,191	,501	99,543			
38	,174	,457	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela A 4 - Pesos fatoriais no modelo inicial por cada item nos 7 fatores retidos, valores próprios e percentagem de variância explicada após uma AFE com extração de fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação Varimax. A itálico destacam-se os itens com comunalidade inferior a 0,2

Item	Fator							Comunalidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Satisfeito com Organização	0,132	-0,027	0,050	0,005	-0,016	-0,043	-0,107	0,487
<i>Satisfeito com desempenho</i>	0,019	0,008	0,115	-0,040	-0,099	0,036	-0,517	0,079
Função árbitro	0,005	0,326	-0,101	-0,029	-0,072	-0,096	-0,026	0,556
N.º Jogos	0,052	0,222	-0,114	0,033	-0,020	0,082	0,032	0,429
Tempo de arbitragem	0,013	0,113	-0,061	0,053	-0,058	0,164	0,118	0,324
Recrutamento	-0,022	0,152	0,018	-0,064	-0,007	-0,081	0,025	0,273
Intimidação física	0,023	-0,106	0,246	0,067	-0,061	0,028	-0,018	0,588
Interação entre agentes	-0,007	-0,104	0,324	-0,049	-0,039	-0,023	-0,087	0,652
Jogos de equipas com problemas	-0,009	-0,126	0,289	-0,011	0,051	-0,078	-0,135	0,597
Falta apoio	-0,032	0,081	0,130	-0,041	-0,128	0,105	-0,092	0,999
Falta feedback	-0,001	0,100	0,177	-0,178	-0,060	0,064	-0,082	0,450
Tipo de competição	0,010	0,205	0,039	-0,027	-0,090	-0,004	-0,059	0,616
<i>Distrito e progressão na carreira</i>	-0,030	0,068	-0,063	0,179	0,125	-0,210	-0,392	0,096
Mau relacionamento árbitros	0,014	-0,052	0,236	-0,108	-0,015	0,064	0,048	0,353
Erros cometidos	0,024	0,035	0,049	0,010	0,104	-0,130	0,182	0,423
<i>Autoestima alterações</i>	0,011	0,120	-0,077	0,068	0,059	-0,140	0,064	0,139
Motivação	0,010	0,132	0,051	-0,018	-0,095	0,049	0,089	0,384
Lesões	0,022	0,036	0,123	0,018	-0,227	0,024	0,322	0,195
Stress durante jogo	-0,030	-0,120	-0,087	0,375	0,120	-0,026	-0,023	0,452
Condição física mental	-0,005	-0,012	-0,031	0,346	-0,100	-0,033	0,001	0,539

Item	Fator							Comuna- lidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Stress	-0,001	-0,009	-0,050	0,330	-0,062	0,005	0,010	0,494
Organização cria oportunidades	0,216	0,028	-0,057	0,016	0,041	0,134	-0,006	0,739
Organização e progressão carreira	0,205	0,038	-0,012	-0,025	0,005	0,070	-0,020	0,772
Organização acompanha objetivos	0,198	0,049	-0,041	-0,043	0,068	0,007	0,074	0,747
Sistema de avaliação	0,021	0,247	-0,125	-0,088	0,081	0,017	-0,154	0,233
Critérios de nomeação	0,126	-0,078	0,053	-0,036	0,069	-0,022	0,157	0,341
Ações de formação	0,158	0,063	-0,044	0,021	-0,093	0,232	-0,180	0,317
N.º de árbitros	0,030	0,029	-0,153	0,029	0,318	-0,001	0,127	0,345
Relação com CA	0,129	-0,104	0,082	0,029	-0,029	0,054	0,045	0,382
Punição CA	-0,030	0,014	0,025	0,143	0,041	-0,144	0,048	0,322
Arbitragem não profissionalizada	0,036	0,013	-0,069	0,033	0,277	0,025	-0,090	0,335
Valor do curso árbitro	0,023	-0,072	0,029	-0,066	0,279	-0,022	-0,054	0,118
Retorno financeiro	0,067	-0,058	0,017	-0,073	0,126	0,399	-0,011	0,690
Custos	0,048	-0,077	0,001	-0,068	0,243	0,303	-0,060	0,635
Investimento com árbitros	0,159	0,109	-0,028	-0,050	0,028	-0,029	-0,070	0,364
Valores pagos	0,067	0,114	0,043	-0,186	0,100	-0,237	-0,023	0,295
Prazos com pagamentos	-0,040	-0,077	0,062	-0,010	0,218	-0,079	0,048	0,382
Taxa de imposto	0,025	-0,043	0,012	0,028	0,095	-0,175	-0,047	0,103

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

Figura A 1 - Curva de ROC- Regressão Logística

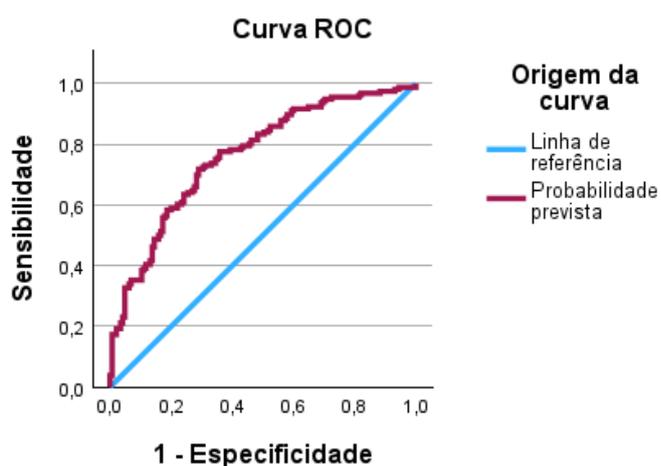


Tabela A 5 - Classificação dos sujeitos por categoria observada e prevista pelo modelo ajustado

Observado	Previsto ^a		Percentagem correta	
	Já pensou em abandonar a arbitragem	Não		Sim
Já pensou em abandonar a arbitragem	Não	102	43	70,3
	Sim	44	112	71,8
Percentagem global				71,1

a. O valor de recorte é ,500

Tabela A 6 - Observações identificadas como possíveis outliers pelo modelo de regressão logística ajustado

Caso	Status selecionado ^a	Lista entre casos ^b			Variável temporária		
		Observado	Previsto	Grupo previsto	Resid	ZResid	SResid
3	S	Já pensou em abandonar a arbitragem	,908	S	-,908	-3,135	-2,195
13	S	S**	,072	N	,928	3,577	2,305
203	S	S**	,096	N	,904	3,060	2,175

a. S = Selecionado, U = Casos não selecionados, e ** = Casos classificados incorretamente.

b. São listados os casos com resíduos estudentizados maiores que 2,000.



Abandono de Árbitros no Futsal

Este questionário enquadra-se no âmbito da dissertação de mestrado em Direção e Gestão Desportiva pela Universidade de Évora.

Tem como objetivo determinar os motivos que podem potenciar o abandono da carreira desportiva dos árbitros de futsal em Portugal e os resultados obtidos contribuirão para desenvolver um plano de captação e retenção que permita contrariar esse abandono, sendo posteriormente facultado à Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol (APAF), respetivas Associações de Futebol Distrital e à Federação Portuguesa de Futebol (FPF).

A sua participação nesta investigação é voluntária, podendo, a qualquer momento, optar por não participar ou interromper a sua participação. Os dados recolhidos são estritamente confidenciais e serão utilizados exclusivamente para fins académicos, pelo que não serão identificados os participantes.

A resposta a todas as questões é breve e peço que responda com a maior sinceridade possível.

É condição obrigatória para participar neste estudo ser árbitro, no mínimo há 1 ano, garantido alguma experiência e vivências na atividade.

Após a conclusão do estudo poderá, se desejar, receber os resultados obtidos, através do e-mail m54151@alunos.uevora.pt.

m54151@alunos.uevora.pt [Mudar de conta](#)



Não partilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Consentimento Informado *

Compreendi o objetivo do estudo e aceito participar no mesmo.

Não

Sim

[Seguinte](#)



Página 1 de 12

[Limpar formulário](#)

Preâmbulo - Caracterização

Idade (anos) *

A sua resposta _____

Sexo *

- Feminino
- Masculino

Nível de Escolaridade *

- Sem Escolaridade
- Ensino Básico (4º ano)
- Ensino Básico (6º ano)
- Ensino Básico (9º ano)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Licenciatura
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutoramento

Categoria de Árbitro Atual *

- C1
- C2
- C3
- C4
- CFF1
- CFF2
- C5
- C6
- C7
- CJ

Associação Distrital de Futebol a que pertence *

- Algarve
- Angra do Heroísmo
- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Guarda
- Horta
- Leiria
- Lisboa
- Madeira
- Ponta Delgada

- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu

Número de anos como árbitro(a) *

A sua resposta

Praticou futsal federado ou não federado? *

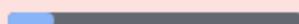
- Sim
- Não

Alguma vez pensou em abandonar a arbitragem? *

- Sim
- Não

[Anterior](#)

[Seguinte](#)



Página 2 de 12

[Limpar
formulário](#)

Se sim (já pensou em abandonar a arbitragem), porquê? *

A sua resposta

Anterior

Seguinte



Página 3 de 12

Limpar
formulário

Considera que existe alguma altura específica para abandonar a carreira? *

Sim

Não

Anterior

Seguinte



Página 4 de 12

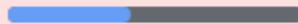
Limpar
formulário

Se sim, qual? *

A sua resposta

Anterior

Seguinte



Página 5 de 12

Limpar
formulário

1. Perfil do Árbitro

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

1.1. Sente-se satisfeito(a) com a organização à qual pertence. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

1.2. Sente-se satisfeito(a) com o seu desempenho físico e teórico consoante as normas de classificação impostas pela organização. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

1.3. A função (1º, 2º árbitro ou cronometrista) para os jogos que é nomeado(a) tem influência na intenção de abandono da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

1.4. O número de jogos atribuídos semanalmente tem influência na intenção de abandono da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

1.5. O tempo que dispensa para a arbitragem influencia a intenção de abandono da carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

1.6. O processo de recrutamento e integração de novos árbitros tem influência na intenção de abandono ou não começo da carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Anterior

Seguinte



Página 6 de 12

Limpar
formulário

2. Fatores de Jogo

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

2.1. A intimidação física e psicológica exercida sobre o árbitro influencia a sua intenção de abandonar a carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

2.2. A interação com os agentes desportivos tem influência na intenção de abandono da carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

2.3. Arbitrar jogos que envolvam equipas com quem já teve problemas anteriores influencia a intenção de abandonar a carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Anterior

Seguinte

 Página 7 de 12

Limpar
formulário

3. Fatores Organizacionais

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

3.1. A falta de apoio da organização influencia a sua intenção de abandonar a carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

3.2. A falta de feedback do seu desempenho influencia a sua intenção de abandonar a carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

3.3. O tipo de competição (escalões de formação/seniores) para a qual é nomeado(a) influencia a intenção de abandonar a carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

3.4. O distrito onde vive tem influência na progressão da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

4. Fatores Pessoais

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

4.1. Arbitrar jogos com árbitros com quem não tem um bom relacionamento tem *
influência na intenção de abandono da carreira.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

4.2. Os erros cometidos enquanto árbitro(a) tem influência na intenção de
abandono da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

4.3. A sua autoestima desde que começou a arbitrar sofreu alterações. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

4.4. A motivação no desempenho da sua função tem influência na intenção de abandono da carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

4.5. A presença de lesões e/ou problemas de saúde têm influência na intenção de abandonar a carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Anterior

Seguinte

 Página 9 de 12

Limpar
formulário

5. Níveis de Stress

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

5.1. Durante o jogo facilmente o árbitro aumenta o seu nível de stress. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

5.2. A sua condição física e mental tem influência no aumento do nível de stress * durante o jogo.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

5.3. O stress influencia o seu desempenho na arbitragem. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

Anterior

Seguinte

Página 10 de 12

Limpar
formulário

6. Impacto da Organização

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

6.1. A organização à qual pertence cria oportunidades para desenvolver as suas competências enquanto árbitro(a). *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

6.2. A organização cria as condições e oportunidades para que possa progredir na carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

6.3. A organização acompanha-o(a) na concretização dos seus objetivos. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

6.4. O sistema de Avaliação aplicado para promoção de categoria pela organização à qual pertence tem influência no abandono da carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

6.5. Os critérios de nomeação são justos e adequados às normas da organização a que pertence. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

6.6. O número e o conteúdo de ações de formação por época desportiva que a organização oferece é adequado. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

6.7. O número de árbitros existentes na organização influencia a intenção de abandonar a carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

6.8. A sua relação com o Conselho de Arbitragem é positiva. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

6.9. Ser punido pelo Conselho de Arbitragem/Disciplina influencia a intenção de abandonar a carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

6.10. O facto da arbitragem no futsal não ser profissionalizada influencia a intenção de abandonar a carreira. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Anterior

Seguinte



Página 11 de 12

Limpar
formulário

7. Fatores Económico-financeiros

Nota: a sua resposta será numa escala de 5 pontos onde:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo Parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo Parcialmente
5. Concordo Totalmente

7.1. O valor do curso de árbitro teve influência na sua vinda para a arbitragem. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7.2. O retorno financeiro que retira da arbitragem tem influência na intenção de abandono da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7.3. Os custos com a atividade têm influência na intenção de abandono da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7.4. Existe um investimento claro e objetivo da organização com os árbitros. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7.5. Os valores pagos refletem a exigência da profissão enquanto árbitro(a). *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7.6. Os prazos com os pagamentos da atividade da arbitragem contribuem na intenção de abandono da carreira. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7.7. A taxa de imposto a pagar sobre o valor auferido com a atividade compensa continuar a arbitrar. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

8.1. Para além destes fatores, indique que outros fatores podem levar o árbitro a abandonar a carreira.

A sua resposta

Anterior

Enviar

Página 12 de 12

Limpar
formulário

Parecer da Comissão de Ética

▲ Notificações

Concluído com notificação em 2024-03-26 (data de notificação registada no GesDoc).

6
2024-03-05 18:03
Origem:
Comissão de Ética da Universidade de Évora
(Comissão de Ética da Universidade de Évora - Presidente)

Descrição:
Para conhecimento (estudante e comissão de curso):

Parecer final favorável com condições. Será emitido documento final com número de registo.

Condições da Comissão:

- Clarificar, na declaração de consentimento informado, a maioria de idade como critério de participação no questionário.

Para procedimento (Secretariado CÉUÉ):

Após emissão do documento final com número de registo, deve ser dado seguimento ao processo para o CC da ESDH.

Destino:

[conhecimento]

(C) 54151 - Dinis Azevedo Silva - Mestrado - Direção e Gestão Desportiva

Concluído em 2024-03-06 14:00

Tomei conhecimento (Concluído automaticamente a pedido do utilizador)