



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Cassiano Miguel da Silva Nogueira

**IDENTIFICAÇÃO DE TALENTO EM JOVENS ATLETAS:
ESTUDO COM *SCOUTS* E COORDENADORES DE
FORMAÇÃO**

Dissertação no âmbito do Mestrado em Treino Desportivo para Crianças e Jovens orientada pelo Professor Doutor Carlos Eduardo Barros Gonçalves e apresentada à Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra.

Abril de 2021



FACULDADE DE
CIÊNCIAS DO DESPORTO
E EDUCAÇÃO FÍSICA
UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Cassiano Miguel da Silva Nogueira

**Identificação de Talento em Jovens Atletas: Estudo com *Scouts* e Coordenadores
de Formação**

**Talent Identification in Young Athletes: Study with Scouts and Technical
Coordinators**

Dissertação apresentada à Faculdade de
Ciências do Desporto e Educação Física
da Universidade de Coimbra no âmbito
do 2.º Ciclo de Estudos em Treino
Desportivo para Crianças e Jovens
(conducente ao grau de Mestre)

Orientada pelo Professor Doutor Carlos Eduardo Barros Gonçalves

Coimbra, 2021

RESUMO

Identificação de Talentos é um tópico que se tem demonstrado cada vez mais essencial no mundo desportivo e, particularmente, no Futebol Internacional. Quer a nível financeiro, quer a nível de procura de melhor rendimento, por parte dos clubes em competições internas ou internacionais, a identificação de talentos é e será cada vez mais um tópico fulcral de modo a que as entidades formadoras tenham os melhores jogadores à sua inteira disposição.

Na identificação de talentos, temos funções definidas para os responsáveis por este mesmo tópico, sendo eles os *scouts* (ou olheiros) e os coordenadores de formação. Tendo isto em conta fomos ao encontro de informação de pessoas que ponham a teoria em prática através de entrevistas pré-agendadas.

A proposta dessa dissertação é conhecer e dar a conhecer mais sobre o tema principal – talento – e, ainda, através da pesquisa complementar desbravar caminho na aproximação da definição de talento, com o objetivo a permitir a sua identificação de forma mais eficiente.

Neste caso, o estudo incide num desporto em específico (futebol), veja-se que nos "*(...) desportos profissionais como futebol, chefes de recrutamento de jogadores e treinadores estão constantemente a lutar pelos métodos mais eficazes de identificar e desenvolver jovens jogadores potencialmente talentosos*", de modo a "*(...) prever o pico de desempenho na idade adulta*" numa "*(...) perspectiva de negócios, os jogadores individuais se tornam um recurso humano valioso*" (Reeves, McRobert, Lewis & Roberts, 2019).

Concluindo, com a presente Dissertação pretende-se uma aproximação da definição de talento, tendo em vista a sua identificação ser mais precisa para quem a executa, o que permitirá melhorar, assim, o modo de trabalho deles- mas também para quem se quer introduzir na mesma - a ter padrões essenciais que ajudarão a progredir na sua carreira e melhorar o seu desempenho.

Palavras-Chave: Identificação do Talento, *Scouting*, Recrutamento, Desporto de Jovens, Futebol

ABSTRACT

Talent Identification is a topic that has proven to be increasingly essential in the sports world and, particularly, in International Football. Whether financially or in terms of looking for better performance from clubs in domestic or international competitions, talent identification is and will increasingly be a key topic so that training providers have the best players at their entire disposition.

In the identification of talents, we have defined roles for those responsible for this same topic, namely scouts and training coordinators. With this in mind we went to find information from people who put the theory into practice through pre-scheduled interviews.

The propose of this task is know more about the main topic – talent – and in future research complement in the way to try to define better this topic to help to construct a proper way to identify that. In this case, the study is mainly for an specific sport (football), because as we know, it's an important topic for today starting in the “(...) *professional sports such as soccer, heads of player recruitment and coaches are constantly striving for the most effective methods of identifying and developing potentially talented youth players*” (Reeves, McRobert, Lewis, Roberts, 2019) in the way of “(...) *predicting peak performance in adulthood going*” try to research the “(...) *business perspective, individual players become a valuable human resource*” (Reeves, McRobert, Lewis & Roberts, 2019).

In conclusion, this dissertation intends to approximate the definition of talent, with a view to it's identification being more precise for those who perform it, which will thus improve their way of work - but also for those who want to introduce themselves - to have essential standards that will help them to progress in their career and improve their performance.

Key words: Talent Identification, *Scouting*, Recruitment, Youth Sports, Football

Índice

RESUMO	i
ABSTRACT	iii
INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	3
Talento.....	3
Talento como parte lucrativa do processo.....	4
Talento Nato e Inato.....	5
Identificação do Talento.....	6
Desenvolvimento do Talento	9
Prática Deliberada.....	12
<i>Long term development / LTPD</i>	13
<i>Bio-Banding</i>	13
Da Identificação à Seleção do atleta	14
<i>Scout</i>	16
Instituições formadoras	18
Digitalização	20
Coordenador de Formação ou Coordenador Técnico.....	21
Desenho do estudo	24
Participantes	24
Caracterização dos entrevistados	24
Instrumento e procedimentos	25
Guião da Entrevista.....	26
Controlo da qualidade dos dados	29
Análise de dados	29
Resultados e Discussão	30
1) O que é o Talento?	30
2) O que é observado? Que fatores são tidos em conta?	34
3) Qual o processo? Em que idades recrutam?.....	37
4) Decisão e Monitorização.....	42
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caraterização demográfica dos participantes no estudo.....	25
Tabela 2. Guião de Entrevista dos Scouts.....	27
Tabela 3. Guião de Entrevista dos Coordenadores Técnicos	28

INTRODUÇÃO

Talento, segundo o Cambridge Dictionary, é "*uma capacidade natural de fazer algo*" (cf. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-portuguese/talent>), o que, só por si, é uma definição pouco conclusiva e muito pouco concreta.

No mundo desportivo, mais concretamente no futebol, temos assistido nos últimos anos a um grande investimento por parte dos clubes na formação de jovens atletas com o objetivo de os preparar para jogar na sua equipa principal ou de os tornar como ativos valiosos para o clube, vendendo-os a preços cada vez mais elevados, mesmo antes de completarem a maioridade.

Em contexto extremamente competitivo, tanto nacional como globalmente, as academias tornaram-se fontes de investimentos dos clubes, o que fez com que estas, atualmente, recrutem milhares de atletas por época e em todo o mundo, de forma a obterem os melhores diamantes do mercado no futuro e das competições onde se encontram inseridos. Por exemplo, as academias de categoria 1 dos clubes da *Premier League* inglesa gastam anualmente uma média de mais de 4 milhões de libras para desenvolverem a sua atividade (Reeves & Roberts, 2019). Toda esta procura e sede de talento leva a uma luta intensa pelo recrutamento de atletas por parte dos clubes, e a prova disso, por exemplo, é a criação de “escolinhas” por todo o país, pelos maiores clubes portugueses de modo a obter os seus direitos de formação ainda em tenras idades.

A distância temporal que medeia entre o momento do recrutamento e o atingir do rendimento máximo em idades adultas é quase sempre superior a uma década. Para além disso, as observações que determinam a decisão de escolher ou excluir um jovem praticante em programas de elitização, acontecem em fases de intensas transformações biológicas, psicológicas e de sociabilidade que marcam a infância e a adolescência, são potenciais fontes de erros de avaliação. O facto de o mercado para que o talento é orientado ser o futebol profissional de altíssimo nível significa que apenas uma percentagem inferior a 1% de todos os que são recrutados atinge o estádio final de atleta de elite (Grossman & Lames, 2015).

Destarte, a presente dissertação visa aprofundar a definição de talento, indo de encontro a uma linha de conhecimentos que possa trazer uma melhor clarificação deste mesmo tópico. Ora, o processo de identificação de talentos cabe fundamentalmente a dois

agentes, treinadores e *scouts*, com formações, visões, competências e estatutos profissionais muito diversificados. A identificação cada vez mais rápida de talento e a necessidade de uma melhor qualidade na descoberta de novos talentos, torna a presente dissertação importante para permitir aos profissionais definir metas e traçar objetivos: o que observar, o que avaliar, como prever o futuro do atleta, como alcançar os melhores resultados no menor tempo possível.

Os estudos com os responsáveis pela identificação de talentos são escassos e os existentes demonstram a fragilidade e incongruências sobre aquilo que se observa, os fatores decisivos para a tomada de decisão ou sobre o prognóstico de evolução dos atletas em processo de seleção. Toda a pesquisa e recolha de dados que será proveniente deste mesmo estudo teve por base responder a dois tópicos definidos como os alicerces desta mesma dissertação, sendo eles: (1) o que é o talento, na perspetiva dos que o identificam, e (2) como é que o avaliam e tomam decisões sobre escolher ou excluir.

De forma a alcançar o objetivo proposto, foram realizadas entrevistas a três *scouts* e dois coordenadores de formação que interagem no seu quotidiano com jovens talentos. Todas as entrevistas foram gravadas e analisadas no seu conteúdo, de modo a verificar as linhas de investigação acima referidas.

Assim, pretendemos atingir uma melhor e mais robusta definição do conceito de Talento, como o identificar, tentando a síntese entre a falsa dicotomia entre se este poderá ser desenvolvido ao longo do tempo, ou se simplesmente é algo que é geneticamente determinado.

Por fim, a presente dissertação procura olhar para o passado de modo a entender o presente e vislumbrar o futuro nesta procura constante por talento no mundo do futebol, talento este que, de acordo com a prática, seria possível identificar logo nas camadas jovens, ainda antes de os atletas atingirem a puberdade.

REVISÃO DA LITERATURA

A presente dissertação apresenta dois momentos distintos. O primeiro, procura um aprofundamento teórico sobre o talento, socorrendo-nos da literatura sobre o tema. De salientar, neste ponto, que segundo Baker, Cobley e Schorer (2012) o talento em variados casos é determinado por preditores antropométricos, fisiológicos, motores, psicológicos e preditores sociais. Mas Mills et al. (2012) remete-nos também para a importância da identificação e do seu posterior desenvolvimento de forma a que os atletas almejem atingir a elite. Destarte, na procura do melhor formato ou caminho para um jogador atingir a elite, a maioria dos autores defende que esse mesmo caminho é percorrido em 5 etapas fundamentais (Vaeyens, et al., 2008; Williams & Reilly, 2000), sobre as quais nos debruçaremos:

- 1) Fase de deteção de talentos – saber definir Talento e as suas variadas vertentes e importâncias no futebol de modo a poder reconhecer um;
- 2) Fase de identificação de talentos – saber distinguir atletas que possam ter futuro na Elite do futebol;
- 3) Fase de desenvolvimento de talentos – dar continuidade ao seu talento e lapidar arestas que ainda possam estar em bruto;
- 4) Etapa de confirmação – etapa em que o atleta é dado como consistente ao nível do talento de modo a obter sucesso desportivo;
- 5) Etapa de seleção – ato de escolha para integrar os plantéis de formação do clube.

No segundo momento, procuraremos definir a função dos *scouts* e coordenadores de formação / técnicos, para posteriormente retirarmos ilações das entrevistas efetuadas com os mesmos e correlacioná-las com a mencionada literatura.

Talento

“É um facto que uma abordagem multidimensional é necessária para definir o termo talento no desporto”. (Lazarević, Lukić e Mirković, 2020).

Talento, para muitos é algo difícil de definir, o que torna o seu significado muito inconclusivo e muito relativo e coligado a quem o está a observar. De acordo com Lazarević, Lukić e Mirković (2020), é necessária *“uma abordagem multidimensional [...] para definir o termo talento no desporto”*. Já Santos (2020) entende que *“à expressão*

talento, estão agregadas ideias de potencial e excelência (desempenho superior em determinada atividade), ainda que o entendimento acerca da respetiva definição não seja uniforme.” Por sua vez, Gagné (2009) caracteriza o talento como “*um nível de mestria superior que resulta de um desenvolvimento sistemático de competências numa ou várias áreas de atividade humana.*” E, ainda, Coh (2019) e Malina (2010) definem talento no desporto como uma combinação de características morfológicas geneticamente adquiridas, habilidades psico-motoras, funcionais, cognitivas e sociais, e um grau de motivação e criatividade intrínsecas de um indivíduo.

Outro ponto de vista – sendo o mais importante hoje em dia – é a particularidade deste tópico se ter tornado para os clubes um meio de obter lucros, onde as “pérolas” ou os “diamantes por lapidar” são escolhidos a dedo para as suas academias, primeiramente para ajudar no rendimento das equipas que têm esse mesmo objetivo, e mais tarde ser parte lucrativa para os cofres do clube através de transferências multimilionárias.

Talento como parte lucrativa do processo

No contexto do futebol português é possível verificar que os “[c]lubes portugueses da I liga totalizaram um volume de vendas de jogadores no valor de 2,67 mil milhões de euros.” (Santos, 2020)

Numa perspetiva de negócio, os jogadores tornam-se assim um recurso muito valioso (Parnell D, Groom R, Widdop P & Ward S., 2019).

Posto isto, e considerando o futebol como o desporto mais mediático e que envolve enormes massas adeptas por todo o mundo, podemos considerar, assim, que este se torna um dos negócios mais lucrativos do século XXI. O futebol, nos dias de hoje, já não é apenas um desporto, considerando o envolvimento de tantos negócios multimilionários, que implicam uma grande valorização das jovens estrelas de hoje: o futebol é uma atividade económica rentável e um negócio cada vez mais complexo e organizado.

Olhando o futebol de uma perspetiva de negócio organizado, não podemos considerar que este tem uma única “fonte de rendimento” – segundo a *Deloitte Sports Business Group* (2019) existem variadas fontes de receita para os clubes:

1. Receitas no próprio dia de jogo – venda de bilhetes e hospitalidade corporativa;

2. Direitos de transmissão em todo o tipo de competições de maior importância a nível nacional e internacional;
3. Fontes comerciais – patrocinadores, *merchandising*, passeios pelo estádio e outras operações comerciais.

O futebol-negócio só é possível porque “[o]s jogadores mais famosos da atualidade são considerados “super-heróis” e são a razão pela qual um grande número de fãs de futebol visita estádios de futebol” (Lazarević, Lukić & Mirković, 2020).

Os “super-heróis” ou atletas de elite, eram no início das suas carreiras desportivas apenas indivíduos talentosos que preenchiam os requisitos mínimos para praticarem o desporto e se evidenciam. Ou seja, existem aqui passos importantes a serem ressaltados, passos esses que executados pelo *staff* de recrutamento e identificação de talento, dão lugar ao fenómeno de grandes investimentos nas academias de formação e nos departamentos de *scouting* de jovens atletas.

Talento Nato e Inato

Para muitos, este tema até poderia ter o título de “Fator Messi e fator Ronaldo”, no mundo desportivo e, mais concretamente, no futebol, sendo esta discussão muitas vezes “posta em cima da mesa”. O facto de o Messi ser um génio e que nasceu já com o talento nos seus genes, levando muitos a acreditar que o talento deriva de fatores genéticos. Já o Ronaldo é fruto do seu próprio trabalho e dos seus hábitos de treino bastante fundamentados, defendendo assim que o talento poderá ser trabalhado e desenvolvido ao longo do tempo.

De acordo com Durand-Bush e Salmela (2001), “[a]lgumas suposições bem estabelecidas são de que o talento é hereditário, que o talento é específico do domínio [...] e que tais indicadores precoces preveem sucesso futuro”.

Por sua vez, Abbott e Collins (2002) distinguem estes dois tópicos em perceção estática e dinâmica, onde consideram que a estática tem uma ligação à parte genética e menos treináveis, e a dinâmica representa tudo aquilo que pode ser aprimorado ao longo do tempo.

Num estudo de Seather e Mehus (2016), onde foram tidos em conta grupos de raparigas e rapazes considerados talentosos previamente, quanto a esta questão as respostas foram distintas. No caso das raparigas denomina o talento como algo treinável

e que se adquire ao longo do tempo: "[n]ão nasce um talento... melhora-se; afinal não nascemos com habilidades". Tomando uma posição mais dinâmica perante o talento.

Já os jovens do sexo masculino têm uma perspectiva mais estática, considerando que o talento é algo que intrínseco, focando-se assim no conceito de que o talento é hereditário. Ressalvando ainda que, apesar disto, não significa que nascer talentoso os torna de imediato em jogadores de futebol, indicando aqui uma perspectiva de que é necessário trabalho para atingir o sucesso. Considerando mesmo assim que “[o] talento é algo que nós podemos “perder”, de acordo com vários dos jogadores” (Seather & Mehus, 2016).

Atento o exposto, torna-se pertinente questionar se existe talento inato sem talento nato. Segundo Ericsson et al. (1993), *skills* ou habilidades são o resultado obtido através do treino, e que podem ser fundamentais na explicação de alguns jogadores alcançarem a elite em termos de habilidades. Posto isto, temos de considerar o que Côte e Fraser-Thomas (2008) nos mencionam, mesmo tendo por base o *supramencionado* por Ericsson et al. (1993), que “a carga de treino não foi considerada um indicador significativo para prever habilidades futuras”.

Já na perspectiva dos jogadores de elite existe uma opinião de que o talento é algo confinado a idades jovens e que pode ser perdido caso não seja trabalhado da melhor forma possível para a situação em que estão no momento. Tudo isto nos leva a pensar que ambas as vertentes que o talento pode envergar são importantes para um jogador de futebol na atualidade para chegar à elite. Afinal, hoje em dia, podemos presenciar as sessões de treino de Lionel Messi que não descure o trabalho complementar que a sua “magia” necessita para poder manter-se no seu máximo nível de forma com 33 anos de idade no Futebol Clube Barcelona. Devemos ainda questionar quem seria o Ronaldo hoje se só tivesse os hábitos de treino aos quais estamos habituados. Respondendo – de forma sucinta – que se assim fosse qualquer pessoa que soubesse treinar poderia ser o melhor do mundo por 5 vezes e jogar atualmente no colosso mundial, a Juventus.

Identificação do Talento

A identificação de talentos é uma tarefa difícil, pois se não sabemos ao certo o que é talento, como podemos identificá-lo? “É amplamente divulgado que a identificação de talentos (TI) é um processo não linear, dinâmico e complexo. (...) não existe nenhuma definição validada de TI” (Reeves, Roberts, McRobert & Littlewood, 2018). “Identificar

e selecionar talentos no desporto é um processo dinâmico e complexo que se tornou um dos tópicos centrais das ciências do desporto nas últimas décadas” (Den Hartigh, Niessen, Frencken e Meijer, 2018; Gonçalves, Rama, & Figueiredo, 2012).

“Dentro do desporto, a seleção de talentos e a identificação são imprescindíveis para o desenvolvimento de futuros talentos de elite; no entanto, o processo é muito complexo (...)” (Larkin & O'Connor, 2017) mas, alguns autores, tentaram explicá-lo, como Williams e Reilly (2000) que o definem como a “[i]dentificação de talentos refere-se ao processo de reconhecer os participantes atuais com potencial para se tornarem jogadores de elite” ou como Larkin & O'Connor (2017) que o entendem como “[a] premissa central da identificação e recrutamento de talentos é identificar e selecionar os jovens atletas mais promissores com potencial para se destacar e se tornar um atleta sénior profissional de sucesso”.

Além disso, Grainger (2004) apresentou uma proposta, constituída por quatro fases: (i) deteção, (ii) identificação, (iii) seleção e (iv) desenvolvimento.

Destarte, a identificação de talentos hoje em dia é um processo permanente, principalmente com o objetivo de *“aumentar a probabilidade de seleção de futuros jogadores de alto nível num estado inicial nas suas carreiras.”* (Jokuschies, Gut & Conzelmann, 2017), onde os responsáveis *“estão constantemente a esforçar-se de modo a obter os métodos mais eficazes de identificação e desenvolvimento potencialmente talentoso jovens jogadores”.*

Esta mesma procura não é somente alimentada pelo facto dos clubes quererem talento nas suas equipas principais para o futuro, mas também por fatores de carácter monetário e empresarial - Reeves, McRobert, Lewis e Roberts (2019) dizem-nos isso mesmo: *“[d]o ponto de vista empresarial, os jogadores individuais tornam-se um valioso recurso humano, que, por sua vez, coloca considerável importância na rede de olheiros de talentos e recrutamento de funcionários que desempenham o papel de identificar e recrutar jogadores jovens talentosos para serem profissionais”* – explicando assim também o porquê de tanta curiosidade e investimento nesta área.

Tendo em consideração o *suprarreferido* sobre a grande procura por novos talentos, é também importante salientar que, apesar de se ter tornado uma prática muito frequente no mundo desportivo e em particular no futebol, as decisões que são tomadas pelos responsáveis por esta mesma área (*scouts*) são um tanto ou quanto subjetivas, muito

por consequência de uma ideologia pouco conclusiva e de uma certa indefinição quanto ao conceito de talento em si.

Os processos de identificação de talentos segundo a literatura presente, não seguem um só padrão ideológico, o que faz com que diversos autores apresentem propostas diferentes uns dos outros relativamente a este mesmo tópico.

De acordo com Thanuraj e Sellathurai (2018), a identificação de talentos é dividida em dois tipos de modelos - os genéricos e os de desempenho. O modelo genérico é definido como tendo em conta as habilidades motoras fundamentais, identificando o talento presente nos atletas, através de um plano de atividade geral para atletas dos 7 aos 9 anos, com a oposição entre habilidades fundamentais e específicas acontecendo neste mesmo evento. E os modelos de desempenho – como o nome indica – têm em consideração o desempenho do atleta.

Outros autores falam no "olho para o talento", que é "o olho dos treinadores para o talento, concluindo que a identificação do talento não se baseia em avaliações precisas de elementos isolados, mas se baseia em um senso prático de impressões visuais como um todo" (Jokuschies, Gut & Conzelmann, 2017).

Lund e Söderström (2017) entendem que "*os treinadores consideram a velocidade, a inteligência e a atitude de um jogador em relação ao treino e à aprendizagem durante o jogo como critérios que procuram ao identificar talentos*". A maioria dos treinadores ou equipa de scouting responsável pela identificação de talentos utiliza um dos modelos mencionados anteriormente, um mais para alguma habilidade específica, outros para a forma de socialização, localização geográfica dos atletas e fatores genéticos ou crescentes.

Alguns dos olheiros durante o recrutamento usam alguns testes de campo como Loughborough Soccer Passing Test, como mencionado em Reeves, Roberts, McRobert e Littlewood (2018), e outros optam por ir para as medidas antropométricas e fatores crescentes baseados na ideia de que "*pesquisas indicam que jogadores de futebol jovens qualificados são mais pesados, mais altos e mais rápidos do que jogadores menos qualificados (...)*" (Larkin & O'Connor, 2017).

Toohey et al. (2017) salientam que "*[p]esquisas iniciais de identificação de talentos sugeriram que o processo de identificação de talentos foi baseado em genética*

ou pré-disposições inatas que podem ser recetivas à intervenção do treino". A genética que este autor menciona como elemento importante que contribui para o desempenho do atleta, mas também nos traz a importância do ambiente sociocultural e da localização geográfica do atleta - tendo por base Baker e Horton (2004) que definem programas de Identificação e Desenvolvimento de Talentos em dois fatores, mencionando que um ou outro não são 100% seguros para obter resultados, mas o segundo teve mais precisão do que o primeiro. Eles dão mais créditos ao ambiente sociocultural e localização geográfica do atleta, em vez da genética com a particularidade de que algumas regiões tinham mais propensão a ter jogadores mais talentosos do que outras.

Larkin e O' Connor (2017) complementam, ainda, com informações para o ambiente sociocultural, com a importância dos pais e do apoio familiar aos atletas. Também referem que as pesquisas indicam que atletas qualificados "*possuem maiores habilidades de processamento de informações específicas de domínio, como tomada de decisão, antecipação, probabilidade situacional e reconhecimento de padrões*" e maiores parâmetros psicológicos como "*autoconfiança, motivação, dureza mental, comprometimento e busca de apoio social, podem prever o sucesso da carreira no futebol de nível elite.*"

Como podemos ver, são diversas as ideologias utilizadas pelas equipas de *scouts* ou pelos treinadores que fazem o processo de identificação de talentos, sendo que alguns usam apenas uma, e outros usam uma ideologia "mista" com o fim de serem mais precisos na identificação, mas o facto é que ninguém pode dizer que esses métodos têm a precisão de identificar todos os jogadores talentosos.

Desenvolvimento do Talento

Cumprе salientar, primeiramente, o que nos refere Stølen et al. (2005) de que "*[a] complexidade do desenvolvimento da expertise no futebol é um argumento para não precisar de capacidades extraordinárias dentro de todas as diversas exigências técnicas, psicológicas e físicas*".

Quando pensamos em desenvolver talento é quase imediato pensarmos nos grandes exemplos de atletas que tiveram de lutar e treinar "no duro" para chegarem onde chegaram, mas nem só o treino chega para alcançar o topo.

Na opinião de alguns autores, esta definição contradiz a crença de que o talento é algo hereditário, vindo provar-nos que não é essa a verdade, pelo menos total.

Tendo por base o Charles Darwin que indicava “*que a inteligência é hereditária*“, sabemos hoje em dia, pode e deve ser “exercitada“ ou estimulada.

O desenvolvimento do talento tem por base alguns fatores importantes, a saber: (i) genética e (ii) meio ambiente / meio envolvente.

Relativamente à genética, “*An et al. (1999) encontraram nos dados de um estudo da hereditariedade familiar, que os genes não predizem diretamente, mas restringem a frequência cardíaca em repouso. Da mesma forma, Bouchard et al. (1998) usaram os mesmos dados e descobriram que o transporte e o uso de oxigénio são geneticamente limitados. Pérusse et al. (2001) e Bouchard et al. (1998) estudaram a capacidade aeróbia e descobriram que a capacidade aeróbia máxima e submáxima era geneticamente restrita.*” (Thanuraj et al., 2015)

Para além disso, “*o gene COL5A1 (que codifica a produção de proteínas) mostrou influenciar a intensidade de treino que os atletas podem suportar (Mokone, Schwellnus, Noakes & Collins, 2006; Posthumus et al. 2009) e a suscetibilidade de uma pessoa ao tendão de Aquiles (Mokone et al., 2006). Isso pode fazer uma grande diferença em jovens atletas, pois aqueles que são capazes de treinar um pouco mais acumulam muito mais treino rapidamente e são mais propensos a serem identificados e desenvolvidos posteriormente (Baker, 2012).*” (Thanuraj et al., 2015)

Tendo por base o fator educação e alguns genes, Feldhusen (1994) desenvolveu um modelo de identificação e desenvolvimento do talento, dando a entender que os pontos fortes e fracos do desenvolvimento do talento poderiam ser alcançados por fatores genéticos.

Em suma, a genética mostrou-se um fator real a ser tido em conta quando o assunto é talento e como trabalhar com ele, demonstrando-nos assim que nem tudo é treinável, e que o talento inato também tem um papel fulcral para poder complementar o treino e a prática do mesmo rumo à elite desportiva.

Por outro lado, no que concerne ao fator meio ambiente / meio envolvente, cumpre esclarecer que o ambiente é outro fator crucial que pode influenciar o desenvolvimento do talento dos atletas, por exemplo, se o atleta for português, provavelmente será

influenciado pelo desporto mais praticado no nosso país – o futebol –, ou seja, o lugar onde vivemos e a sociedade presente na nossa vida, pode ser a maior influência na escolha de qual o desporto o atleta irá praticar no futuro. Pitsiladis, Ble, Sharp e Noakes (2007) argumentaram que atletas oriundos de países da África Oriental apresentam desempenho superior em desportos de resistência devido ao seu modo de vida sociocultural que se traduz em melhores resultados neste tipo de competição. Outro exemplo disso, é que a corrida de longa distância no Quênia é um desporto cultural que está presente na sua cultura e expectativas sociais.

“Estudos com corredores profissionais de longa distância do Quênia e da Etiópia revelaram que os mais bem-sucedidos vêm de regiões geográficas específicas e que iam para a escola a correr.” (Scott et al., 2003; Onywera, Scott, Boit & Pitsiladis, 2007)

Outro tipo de exemplo da influência que o meio ambiente apresenta, é o caso dos atletas brasileiros que não são hereditariamente bons no futebol, mas a influência da sua cultura releva no sentido de jogarem desde a infância e acabaram por se transformar ou irão transformar-se em jogadores melhores que influenciarão outros tantos. Num país como o Canadá pudemos ver que as temperaturas e as condições ambientais quase todo o ano convidam este povo a praticar desportos de inverno, por exemplo, o hóquei no gelo (Pitsiladis et al., 2007).

“Não importa quais os desportos que são promovidos pelo governo nacional ou regional e em que tipo de instalações desportivas, se existirem, ou que estão disponíveis gratuitamente” (Horton, 2012). Esta frase permite-nos concluir que fatores financeiros também influenciam neste tema e com isso poderíamos ter melhores condições e profissionais para lidar e proporcionar um melhor desenvolvimento aos atletas (Martindale, Collins & Abraham, 2007; Martindale, Collins & Daubney, 2005).

Por último, mas não menos importante, é a importância da família neste dever e Bloom (1985) e Côté (1999) referem-nos que os pais são muito importantes para a vida desportiva de um atleta porque enquanto jovens, os pais têm que fazer a escolha de colocá-los em um desporto ou em vários desportos para induzi-los à prática e ainda, os pais têm um papel realmente importante que é ser o principal meio de transporte dos atletas para os treinos.

O fator treino é uma variável importante sobre o qual nos debruçaremos no tópico seguinte que é a prática deliberada do desporto em si. Por sua vez, o treinador tem um

papel fulcral em levar o melhor processo de treino até aos seus jogadores, proporcionando-lhe assim o melhor caminho possível rumo à elite (Carlson, 1991; Gagné, 2000; Martindale, Collins & Abraham, 2007).

Por fim, a percepção do próprio talento também releva, porquanto o próprio atleta deverá ter a percepção de que é um talento e que pode alcançar grandes feitos, mas que para tal terá de fazer escolhas de modo a poder desenvolver esse mesmo talento ao longo do tempo (Sæther & Mehus, 2015).

“Deve salientar-se que a identificação de talentos e o desenvolvimento de talentos não são necessariamente experimentados como processos separados para todos os treinadores de futebol, mas sim fatores que estão reflexivamente co-ligados” (Miller, Cronin & Baker, 2015).

Prática Deliberada

O termo “prática deliberada” advém da relação linear entre volume de treino e o nível de habilidade (Ericsson; Krampe & Tesch-Römer, 1993), sendo esta também controlada e orientada pelo treinador responsável através das suas instruções e orientações e conseqüente planeamento das sessões de treino.

Prática, palavra-chave para o desporto, ao nível desportivo, esta é uma preparação para o momento da competição.

A ciência estabelece uma relação direta entre prática e melhor desempenho, quando a prática está bem preparada e se aproxima o máximo possível das condições que os atletas terão em ambiente competitivo. Por tudo isso, o comprometimento, o esforço e a motivação são fundamentais para que a prática possa ter os resultados adequados e, claro, nunca nos devemos esquecer da importância do tempo de descanso para prevenir lesões e também maximizar adaptações neurofisiológicas.

Alguns treinadores consideram o desempenho um ponto de desenvolvimento individual dos jogadores e a importância de bons resultados no presente. Na prática deliberada, o foco é alcançar um longo desenvolvimento para os atletas e a importância de educar ao nível do treino, como desenvolver determinadas habilidades motoras e ensinar adequadamente os atletas nas mesmas condições que eles competirão no futuro. Para isso são necessários alguns elementos, como planejar adequadamente as sessões de treino, proporcionar demonstrações de como é feita, algumas adaptações à idade e

capacidade do atleta, criação de situações que induzem os atletas a aprenderem por si mesmos e também promovem habilidades adaptativas para a ocasião.

De acordo com Côté, Baker e Abernethy (2003), os atletas que têm uma postura confiante nos treinos são os mais bem-sucedidos em altos níveis de desempenho. Um dos métodos para aplicar em sessões de treino pode ser o ensino de habilidades aleatoriamente (circuitos técnicos) que, segundo Newell (1986) e Morrow, Jackson, Disch e Mood (2010), aumentam a retenção das habilidades.

O treino em Circuito Técnico deve envolver 9 ou 10 tarefas em 12 a 15 estações organizadas das tarefas mais simples às mais complexas.

Long term development / LTPD

O LTPD é um programa de desenvolvimento, treino, competição e recuperação de atletas com base na idade biológica (maturidade física) e não na idade cronológica. É centrado no atleta e orientado pelo treinador e pela administração (corpo diretivo).

Este é um dos exemplos de um processo a longo prazo para a prática desportiva dos atletas de modo a desenvolverem os seus talentos ao longo dos anos e o crescimento das crianças. Também poderiam ser utilizados outros planos de longo prazo, como "*Youth Physical Development Model*" (Lloyd & Oliver, 2012), entre outros.

Bio-Banding

“O Bio-Banding refere-se ao agrupamento de jovens atletas dentro de uma determinada faixa de Idade Cronológica, de 11 a 15 anos, em 'bandas' ou grupos com base no status de maturidade biológica estimada para competições específicas e/ou sessões de treino. Percentual de estatura matura predita atingida no momento da observação é o indicador de maturidade atualmente utilizado na Bio-Banding. É uma aplicação recente e extensão do conceito de 'correspondência de maturidade' “ (Malina, Cumming, Rogol & Coelho-e-Silva, 2019).

De salientar ainda que a prática deliberada a partir de 2008, de acordo com Côté e Fraser-Thomas, tem sido desafiada por um novo conceito de jogo deliberado, onde esta toma por base o ser auto-organizado e não incluir um objetivo claro para cada sessão de treino (Côté e Fraser-Thomas, 2008).

Da Identificação à Seleção do atleta

Neste tópico, debruçamo-nos sobre o procedimento que ocorre entre o momento em que o atleta é identificado pelos clubes até ao momento em que assinam o contrato profissional, ou contrato de formação.

Numa primeira fase, o *scout* analisa se o atleta reúne as características necessárias de modo a alcançar o sucesso desportivo, e, verificando-se que dispõe dessas características, os mesmos profissionais averiguam as habilidades do atleta tendo por base os requisitos necessários para certa e determinada posição.

Dentro de um plantel, cada atleta/jogador desempenha um papel significativamente diferente, quer a título individual, quer a título coletivo, pelo que, de acordo com Musculus e Lobinger (2018), devemos escalonar as características para cada jogador consoante a posição que desempenha:

- Guarda-Redes: requer bons reflexos; comunicação com linha da defesa; capacidade de encaixar e observar jogadores "um-a-um"; boa orientação espacial; capacidade de organizar e atribuir tarefas defensivas a outros jogadores;
- Centrais: requer boas habilidades de salto e de virar o lado de jogo; altura, coragem e jogo intransigente em duelos; foco; visão geral do jogo: orientação espacial;
- Laterais: requerem velocidade; resistência; bom acompanhamento dos jogadores adversários;
- Médios – Centro: requer força; resistência; a capacidade de passar a bola com precisão; posicionamento; visão geral do jogo; criatividade; mudar o ritmo do jogo;
- Extremos: é preciso velocidade; características técnicas (acima de tudo drible e controle de bola); criatividade;
- Avançado: requer habilidades de finalização; calma e compostura no último terço de campo; características técnicas; velocidade; velocidade de reação; boa antecipação; boa orientação para o movimento sem a bola; excelentes habilidades técnicas de remate.

Após o parecer positivo ou destaque do *scout* sobre determinado jogador, o clube tomará a decisão de observar o progresso do mesmo a partir dessa identificação.

Destarte, o *scout* passa a avaliar os padrões de consistência do atleta ao longo da temporada – o quão oscilam a sua forma – avaliando assim também como ele coloca ao

dispor do coletivo as suas habilidades e o seu enquadramento e comprometimento com o grupo de trabalho (equipa).

De referir que existe também a opção de fazer o convite ao atleta para integrar um período de testes no clube, caso este satisfaça de imediato os requisitos gerais pretendidos.

Durante este período de testes, quer *scouts*, quer equipa técnica procedem a uma avaliação dos atletas, onde avaliam parâmetros como a capacidade adaptativa do jogador ao coletivo que lhe é apresentado, a sua atitude e comportamento durante a sessão/sessões de treino para com a equipa e a sua atitude e comportamento durante os treinos (Giacobbi et al., 2012).

Posto isto, é feita uma deliberação onde são tidos em conta os prós e os contras que cada jogador pode trazer para o grupo de trabalho e avaliação de se a sua integração se demonstra uma mais-valia quando introduzido no grupo.

De ressaltar que o processo que ocorre não é linear a todos os atletas, sendo que alguns clubes não permitem que os seus atletas participem em estágios noutros clubes, podendo existir uma possibilidade de lesão e havendo incertezas se o mesmo será transferido ou não.

No término do período de testes, e depois das deliberações e sucessivas avaliações terem sido consideradas, é dada a resposta final e, neste momento, caso o clube se encontre satisfeito com o que foi observado inicia as negociações de modo a adquirir o jogador. Esta decisão de avançar para a contratação do jogador, tem por base um processo abrangente que envolve uma revisão de todos os aspetos com base na interação de todas as partes interessadas.

Segundo Jones et al. (2010), a contratação de um jogador é feita por parte dos órgãos máximos do clube e referencia-nos, ainda, que toda esta decisão tem a influência de um elemento da equipa técnica: o treinador, que para obter o seu veredito final tem em conta a sua vasta experiência quer de trabalho, quer de vivência com variados tipos de jogadores – diferentes personalidades, habilidades e níveis de sucesso.

Devido ao seu vasto trabalho e experiência, os treinadores conseguem estimar e prever com um maior grau de certeza, quer o potencial atual do jogador, quer o seu potencial no futuro.

Scout

Neste tópico, procuramos descobrir as características dos *scouts* e do seu trabalho, que é essencial, nos dias de hoje, para encontrar novos jogadores talentosos, que venham a pertencer à elite como Neymar ou Mbappe.

Hoje em dia temos a informação que na grande parte dos países o papel de identificar talentos e de observar os seus desempenhos, quer durante o processo de treino, quer durante as fases competitivas, são os *scouts* ou os próprios treinadores do clube.

Posto isto, podemos dividir duas tipologias de *scouts*, os externos e os internos, onde ambos se focam em identificar futuros atletas de talento que venham a chegar à elite do futebol. A diferença é que os internos são para muitos clubes os próprios treinadores, onde fazem o processo de identificação de jogadores contra quem competem ao longo da época. Por outro lado, os externos são pessoas identificadas com o processo de identificação designado por cada clube que o fazem em jogos e treinos de outros clubes com potenciais talentos dentro da mesma região do seu clube, ou em outras regiões e até países. Podemos ressaltar que nem todos têm estes meios e por isso alguns clubes definem apenas as zonas fulcrais para o seu processo de *scouting* devido a uma fonte de rendimento mais baixa, podendo alguns, ainda, optar por talento para momento da época que decorre, e outros por talento a longo prazo.

Um bom departamento de *scouting* é essencial, no sentido que pode significar ganhos a nível económico, como já foi relatado anteriormente, mas também poderá ser uma forma de economizar alguns investimentos. Obviamente que tudo isto acaba por se tornar dependente do poder económico do clube, de modo a aumentar a probabilidade de serem encontrados mais talentos, porquanto quanto menor for o poder monetário, mais difícil e complexo será o procedimento de identificação e consequente seleção do jovem talento.

“O scouting envolve a avaliação do dom dos jovens jogadores no início da sua carreira, fornecendo uma nota final após análises detalhadas e relatórios sobre as características dos jogadores.” (Lazarević, Lukić & Mirković, 2020)

Tendo por base os requisitos estabelecidos pelo Salford City (2019), para se ser um *scout* de sucesso é necessário: ter um horário de trabalho flexível; prontidão para viajar com frequência; prontidão para trabalhar horas extraordinárias e assumir a

responsabilidade pelas decisões que toma; excelentes habilidades de comunicação e organização; profissionalismo e alto grau de confiança; boas habilidades de trabalho em equipa; boas habilidades de percepção e raciocínio; conhecimento do trabalho em *softwares* modernos; capacidade de estabelecer e manter contatos facilmente.

As principais funções de um *scout*, de acordo com Salford City (2019), são: (i) envolvimento em redes de exploração locais, regionais e nacionais no intuito de identificar novos talentos; (ii) projetar uma estratégia clara de *scouting*; (iii) cooperação diária com dirigentes dos clubes e treinadores sobre identificação de talentos; (iv) entender a filosofia e a forma de funcionamento do clube para poder viabilizar um processo ideal de identificação de talentos; (v) elaboração de vários relatórios que incluem todos os dados relevantes sobre potenciais jogadores talentosos; (vi) construção e manutenção de relações com clubes amadores locais e clubes profissionais; (vii) definir a política de monitorização de jogadores talentosos e as suas consequentes pontuações e (viii) acompanhar as últimas tendências e técnicas no *scouting* e identificação de talentos.

Um testemunho sobre o papel de ser *scout* é o de Robert Walker, ex-*scout* de clubes como Tottenham, Westham e Portsmouth, que em entrevista à BBC do Reino Unido, em 2019, referiu que ser *scout* envolve muitas horas de trabalho e de viagem – por vezes de tempo indeterminado – observando vários jogos por dia. O passo seguinte era o de entrar em contacto com o clube que representava e apontar potenciais jogadores com talento que deveriam merecer uma oportunidade. Posto isto, o processo, caso tudo corresse da melhor forma, era finalizado com uma reunião entre os pais e o *scout* para ser proposto um estágio nas instalações do clube. Como *scout*, Robert Walker vê a identificação do talento como algo que parte do instinto e da confiança dos próprios profissionais para conseguirem descobrir novos talentos.

Quanto à idade de melhor observação de talento, Lazarević, Lukić e Mirković (2020), remete-nos para crianças de 12 a 15 anos de idade.

Vendo o recrutamento de talentos de uma perspetiva de *scouting* internacional, temos de ter em conta que não é permitida a contratação de estrangeiros menores de 16 anos, e para países fora da União Europeia, o padrão estabelecido é o de 18 anos de idade.

Um bom exemplo disto é o Borussia Dortmund que não investe tanto em *scouting* de jovens jogadores na Suíça, por esta não fazer parte da União Europeia, e jogadores de 18 anos para cima já terem um custo bastante elevado para serem contratados

(Mozzartsport, 2019). Podemos assim considerar esta uma das limitações – barreiras geográficas – que o departamento de *scouting* tem de ter em conta, mas entre estas, outras. Tais como razões culturais ou económicas.

Instituições formadoras

Todos estes processos nos levam a questionar se para ser profissional de *scout* é exigida ou não formação profissional.

Até há bem pouco tempo não havia conhecimento que refutasse o facto de qualquer pessoa poder ser *scout* de qualquer clube, mas hoje em dia já existe a presença de entidades formadoras para este mesmo tipo de função, sendo elas a *International Professional Scouting Organization* (em diante, “IPSO”) e a Associação Nacional de *Scouts* de Futebol (doravante, “ANSF”).

IPSO

Esta instituição formadora nível internacional, que foi fundada em 2015, por profissionais com vasta experiência que realizaram e/ou realizam trabalhos quer, de *scout*, quer de analista, na *Premier League* Inglesa.

A IPSO tem como objetivos: (i) fornecer sistemas e procedimentos adequados para análise eficaz e *scouting* a todos os níveis do futebol por todo o mundo; (ii) introduzir treinos inovadores para olheiros, analistas ou treinadores atuais e futuros – tendo por base as tendências ao momento, desenvolvimento tecnológico e melhoria dos métodos de treino no futebol; (iii) melhorar e otimizar técnicas profissionais e processos seletivos adquiridos ao longo dos anos utilizando os critérios mais adequados para o jogador ou equipa que o scout avalia.

Os cursos proporcionados por esta instituição têm como público-alvo treinadores, olheiros, agentes, e é uma excelente oportunidade para ex-jogadores ou iniciantes que procuram envolver-se no mundo do futebol, do *scouting* e da análise.

A IPSO já conta com variadas parcerias de modo a levar os seus cursos aos quatro cantos do mundo, estando presentes no *National Football Museum* em Manchester, *Crystal Palace FC* em Londres, *Malmö FF* na Suécia, IFBI Bélgica, Portugal, Índia, Arábia Saudita, China e mais recentemente com a Estónia FA e a India AIFF (*All India Football Federation*).

ANSF

A ANSF surgiu da necessidade de criar uma organização a quem competisse regulamentar a atividade dos *scouts*, quer ao nível da sua atividade de observação, de avaliação e de produção de relatórios de performance de jogadores de futebol em Portugal.

A Associação visa, ainda, através da adequada formação profissional dos seus associados, dignificar a atividade em causa, quer ao nível dos seus pares na vida profissional, quer socialmente.

Esta pretensão é alcançada através do relacionamento com as suas congéneres internacionais, seja através de intercâmbios de conhecimento e experiências, da cooperação em projetos de interesse mútuo. Ademais, esta Associação tem como missão representar os interesses dos seus associados, sejam *scouts*, analistas de desempenho, coletivo ou individual, junto da Administração Pública.

De acordo com o sítio na internet da ANSF (cf. <https://www.scoutersportugal.pt/quemsomos.php>), os seus principais objetivos e vantagens da ANSF: “1) Ser criada a profissão de Scout, com acesso a uma carreira profissional; 2) Promover e incentivar a realização de cursos, simpósios e congressos relacionados com a área; 3) Ser promovida a importância do Scout, definindo melhor as competências técnicas próprias da função; 4) Ser definida a qualificação mínima que deve ser comprovada para o exercício da atividade, determinando-se qual a Formação Profissional necessária ou válida para este efeito; 5) Serem criados benefícios exclusivos para os Associados, em parcerias com as marcas/empresas que são úteis para o exercício da profissão (descontos em formações dadas por outras entidades e outras iniciativas sobre scouting); 6) Consultas jurídicas gratuitas, com apoio especializado acerca de quaisquer questões relacionadas com a atividade; 7) Existência de uma base de dados de Scouts nacionais a operar dentro e fora do país, com vista à criação de uma bolsa de emprego; 8) Criação de condições dignas para a observação de jogos nos clubes (Cartão de Scout com direitos a definir junto dos clubes em consonância com a FPF); 9) Reivindicação de direitos para os Scouts junto dos clubes, consoante as condições específicas de cada um.”

Digitalização

Com todo o avanço tecnológico a nível global, e cada vez mais a nível desportivo, o *scouting* tornou-se uma parte, cada vez mais fulcral, ao nível de projeção de jovens atletas e, atendendo a todas as mais-valias que traz aos próprios clubes a nível económico e a nível de títulos e desempenho, também foi alvo desta mesma evolução de modo a permitir que o *scouting* se torne mais simples e intuitivo.

Digitalização é, assim, o termo utilizado para a introdução da tecnologia de ponta e de *softwares* modernos no *scouting* e na identificação de talentos (Lazarević, Lukić & Mirković, 2020).

A introdução destes modernos *softwares*, como o conhecido "*Football Manager*", não veio de todo substituir a função de um *scout*, mas sim acelerar e amplificar a coleta de dados obtidos pelos mesmos.

Dando como exemplo o "*Football Manager*", este permite enviar *scouts* para diferentes contextos e países usando a opção "Atribuições de *scouts*", permitindo, assim, de um modo mais rápido e eficaz, que o *scout* fique a conhecer os métodos e formatos de trabalho do clube que o "contrata".

Depois, a sua utilização consiste no envio pelos *scouts* de relatórios detalhados à instituição interessada (clube) com as informações que lhe são pedidas, ou que o *scout* ache relevante para o efeito.

Outro dos *softwares* implementado mais recentemente (em 2017) no mundo do futebol foi o "*Playerhunter*". O "*Playerhunter*" é uma plataforma gratuita / rede social que facilita e facilita as comunicações entre atletas e órgãos máximos de clubes e *scouts*.

Segundo Ekapija (2019), um dos principais objetivos da plataforma é dar maior visibilidade aos jogadores de ligas de menor expressão que de outra forma não conseguiriam ter a visibilidade pretendida no mundo futebolístico.

"*Playerhunter*" é frequentemente comparado à rede social "*LinkedIn*", sendo até denominado por vezes como "*Sports LinkedIn*".

Posto isto, é de salientar que apesar todas as plataformas que possamos utilizar, a tarefa de *scout* e a sua importância na identificação do talento nunca deixa de ter a sua relevância, tal como todos os outros cargos que têm papel fundamental no recrutamento

ou desenvolvimento de talento, as plataformas têm um papel importante de ampliar e viabilizar mais rapidamente conexões que outrora eram mais difíceis, ou até impossíveis de atingir.

Coordenador de Formação ou Coordenador Técnico

Segundo Mourinho (2003) um coordenador técnico terá como principal função realizar “*a relação pedagógica e metodológica entre a rotina da equipa principal e a rotina dos escalões de formação. Desta forma, este técnico observará os treinos e dialogará com o treinador principal de forma a perceber o que este último privilegia e o porquê de trabalhar de determinada forma*” (Lemos, 2005).

Vários autores defendem ainda que a verificação da implantação do modelo de jogo é realizada pelo coordenador técnico que, como já *supramencionado*, assiste a sessões de treino e momentos de competição de todas as equipas de Formação do clube (Adriaanse, in Kormelink & Seeverens, 1997; Giráldez, 2003; Paul, 2003).

Tendo isto em conta é importante ressaltar que o coordenador técnico não tem qualquer tipo de intervenção direta ao nível do jogo ou das sessões de treino – função desempenhada pelo treinador.

Atendo ao exposto, cumpre salientar a definição de Giráldez (2002) que menciona que “*as funções do Coordenador Técnico do Real Madrid estão relacionadas com a coordenação dos treinadores das equipas de Formação, desde o Real Madrid B até aos Benjamins e com a coordenação de todas as atividades diárias que existam na Cidade Desportiva das equipas de Formação (treinos, formação de treinadores, comunicação com os pais, eventos desportivos)*”.

Os coordenadores técnicos assumem, ainda, outras funções, tais como: (i) formação dos técnicos; (ii) comunicação com os pais e encarregados de educação dos jogadores; (iii) trabalho multidisciplinar com outros agentes e (iv) comunicação com as equipas técnicas.

No que concerne à formação dos técnicos, o coordenador tem o dever de lhes dar a conhecer os procedimentos e metodologias de trabalho que o departamento de formação do clube pretende implementar, a curto, médio ou longo prazo. Deve ainda definir os objetivos internos e formas de os alcançar, e nesta formação de técnicos, estarão envolvidos os membros do departamento de *scouting* que tanto necessitam desta mesma

informação para poderem implementar os seus conhecimentos em prol da metodologia e crenças de trabalho do clube.

Relativamente à comunicação com os pais e encarregados de educação dos jogadores, existem vários testemunhos de autores que confirmam a importância da mesma em clubes de grande expressão mundial.

Adriaanse, in Kormelink e Seeverens (1997) destacam a importância deste parâmetro no clube holandês e uma das melhores academias ao nível da formação mundial, o Ajax, referindo que “*os pais devem estar informados acerca do processo de formação dos seus filhos*”.

Outro dos clubes que destaca esta mesma relevância é o Real Madrid que tem como filosofia que “*os Pais são uma figura vital para qualquer ser humano. E damos grande importância a este facto, pois temos organizado reuniões periódicas com os pais dos jogadores para trocarmos informações e adiantarmos os problemas [...]*” (Giráldez, 2002).

Concluindo, Lemos (2005) menciona que os pais devem estar sempre a par do processo de formação dos próprios filhos e o coordenador técnico deverá ser o “elo de ligação”. Esta relação deve ser iniciada logo no ato de recrutamento ou pré-recrutamento do atleta para a academia do clube, sendo que o atleta é menor e a decisão final terá de ser consolidada pelos pais, ou pelo agente, tal como as viagens e deslocamentos para eventuais estágios.

Por sua vez, no caso do trabalho multidisciplinar com outros agentes, como, por exemplo, médicos, massagistas, enfermeiros e diretores, tendo por base a identificação do talento, esta função é essencial, na articulação e comunicação com os *scouts* espalhados pelo país, ou mundo (consoante a dimensão do departamento de *scouting*) de modo a perceber quais os melhores talentos ao momento, onde se encontram e podendo expressar ou não interesse nestes, consoante as necessidades do clube.

Por fim, em relação à comunicação com as equipas técnicas, Latorre (2004), vem salientar que “*o Coordenador Técnico do Clube deve harmonizar as expectativas dos treinadores com os princípios e os objetivos propostos pelo clube, com o fim de favorecer um trabalho em equipa e implicar ao máximo todos os agentes educativos do clube no processo de formação integral do jogador de futebol. O coordenador deve igualmente*

oferecer ideias contínuas de trabalho para aumentar a qualidade dos treinadores. O trabalho em equipa determinará o êxito do planeamento anual". No âmbito da identificação do talento, e até do processo de recrutamento de jovens talentos, isto é fulcral, tendo que tal como mencionado anteriormente no tópico "Da identificação até à Seleção", a opinião do treinador poderá influenciar a decisão do coordenador técnico no ato de contratação do atleta. Em suma, uma boa articulação e partilha de ideias entre equipa técnica, coordenador técnico e *scout*, é essencial para a realização de um procedimento eficaz desde a identificação até à seleção do atleta para o clube.

MÉTODOS

Analisada a revisão de literatura, cumpre seguir na investigação a que se propõe esta dissertação, detalhando pormenorizadamente as técnicas utilizadas e quais os procedimentos em causa de modo a levar a cabo toda a pesquisa.

Desenho do estudo

A metodologia a utilizar para responder às questões base da dissertação – (1) o que é o talento, na perspetiva dos que o identificam, e (2) como é que o avaliam e tomam decisões sobre escolher ou excluir –, será qualitativa, com o propósito de revelar os critérios que responsáveis pela identificação de talentos utilizam para tomar decisões. A realização de entrevistas visa alcançar a profundidade suficiente para que os decisores fundamentem e expressem o que veem e valorizam, bem como perspetivam o futuro dos atletas observados e eventualmente escolhidos.

Participantes

De modo a ser realizado este mesmo estudo, foram selecionados 5 elementos, sendo eles 3 *scouts* e 2 coordenadores de formação.

Para tal foram tidos em conta alguns critérios de inclusão: 1) pertencerem, ou terem pertencido a clubes internacionais; 2) terem feito parte de equipas das duas primeiras ligas portuguesas nos respetivos cargos ou clubes internacionais. Sendo estes os mesmos para ambos os cargos que foram *supra* mencionados.

Caracterização dos entrevistados

Os participantes deste estudo são todos profissionais que desempenham, ou já desempenharam outrora, funções de coordenador de formação ou de *scout* num clube de 1.^a e 2.^a Liga Portuguesa de Futebol, e/ou num clube internacional. A amostra foi recrutada por conveniência, em função do conhecimento do meio por parte do investigador, que identificou participantes relevantes e com pensamento fundamentado sobre o tema.

Os inquiridos deste estudo eram todos do sexo masculino com idades que variam entre os 33 e os 57 anos, apresentando uma média de idades de 42,4 anos e uma experiência média de 17,6 anos. De forma a proteger a confidencialidade dos participantes atribuímos uma letra a cada um dos entrevistados e os clubes que

representaram não serão mencionados com nome próprio de forma a podermos garantir o anonimato dos entrevistados. A caracterização dos participantes consta da Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização demográfica dos participantes no estudo

	Idade	Anos de experiência	Experiência internacional / Experiência 1.^a e 2.^a Liga Portuguesa
Coordenador A:	41 anos	23 anos	Coordenador Técnico durante 3 épocas numa equipa da 2. ^a Liga Portuguesa
Coordenador B:	33 anos	15 anos	Coordenador Técnico durante 3 épocas numa equipa da 2. ^a Liga Portuguesa
Scout A:	41 anos	20 anos	Scout em 1 Clube da 1. ^a Liga Portuguesa Coordenador de Zona (Scout) em 2 clubes da 1. ^a Liga Portuguesa
Scout B:	57 anos	15 anos	Scout em 1 Clube de 1. ^a Liga Portuguesa
Scout C:	40 anos	15 anos	Scout em 1 Clube de 1. ^a Liga Portuguesa

Instrumento e procedimentos

Antes da realização das entrevistas, foi elaborado um guião, padronizado para cada uma das funções (*scout* ou coordenador), de modo a ser utilizado durante as aludidas entrevistas. O guião elaborado teve por base literatura já publicada quanto a este mesmo tópico e a experiência na área por parte do entrevistador.

Relativamente à entrevista, esta foi realizada via videochamada, proporcionando o modo mais confortável ao entrevistado, sendo gravada com recursos a meios audiovisuais (Plataforma Zoom) para efeitos de análise posterior ao dia da entrevista. A amostra em análise foi, como referido, de 3 *scouts*/olheiros de diferentes clubes e a 2 responsáveis pela formação do clube (coordenadores), tendo sido o critério de inclusão o facto dos mesmos terem sido responsáveis por cargos em clubes que participam em competições a nível internacional ou na 1.^a e 2.^a Liga Portuguesa de Futebol nas camadas Jovens.

Quanto à constituição dos guiões das entrevistas, o dos *scouts*/olheiros é constituído por perguntas de teor prático de modo a obter a informação necessária, de forma a saber como e quais os tópicos para os quais olham quando executam a identificação do talento. Já no guião construído para os responsáveis pela formação dos clubes (coordenadores), teve por base, os critérios que estes utilizam para decisões, como a de escolher, dispensar ou subir de escalão os atletas. Todos os entrevistados tiveram acesso prévio ao guião de entrevista consoante o seu cargo e a uma estimativa de duração da mesma.

Foi comunicado aos entrevistados que, ao aceitarem ser entrevistados, davam o seu consentimento informado para a participação no estudo. Foram também informados que estava garantida a confidencialidade dos dados e que apenas o investigador a eles teria acesso.

Guião da Entrevista

O guião de entrevista foi elaborado tendo por base guiões de entrevista anteriormente publicados (Roberts et al., 2019) e experiências quer dos autores quer de elementos com os quais conviveram em ambiente desportivo. Posto isto, o Guião foi elaborado seguindo algumas etapas:

- 1) Elaboração de uma primeira versão do guião tendo em conta a bibliografia da temática;
- 2) Individualização de um guião para cada uma das funções desempenhadas;
- 3) Revisão da primeira versão por peritos;
- 4) Divisão por subtemas e conseqüente organização;
- 5) Reformulação do guião tendo por base as críticas adquiridas pelos peritos;
- 6) Definição de ambos os guiões padronizados.

O Guião de entrevista apresenta-se organizado e estruturado pelos seguintes subtemas:

- 1) O que é o Talento?
- 2) O que é observado? Que fatores são tidos em conta?
- 3) Qual o processo? Em que idades recrutam?
- 4) Decisão e Monitorização.

Tabela 2. Guião de Entrevista dos *Scouts*

Scouts

Para si o que é ser talentoso no mundo do Futebol?

A identificação do talento poderá ser considerada como uma ferramenta que permite fazer uma estimativa do futuro de um jovem atleta?

A identificação do talento está dependente de uma avaliação subjetiva dos treinadores/coordenadores?

Quando surge um processo de identificação de talentos, quais são os fatores que avalia durante a mesma? Técnico-táticos? Físicos e Psicológicos?

Como os avalia? Em jogo? Ou em exercícios específicos?

Quais são os fatores que poderão ser fulcrais para a seleção no caso de ter dois atletas muito parecidos em termos futebolísticos?

Em que idades recrutam?

Qual a importância que atribui ao grupo social e ambiente familiar do atleta quando o seleciona? Quais as características que procura quanto a este aspeto?

Qual é o processo que ocorre entre a identificação do jovem atleta e a sua seleção? Após a seleção é feito algum balanço sobre as expectativas que teriam par o jogador?

Quem está envolvido no processo de seleção de jovens talentos? Quem tem a última palavra durante a seleção? Quanto tempo dura uma sessão de identificação de talento?

Tabela 3. Guião de Entrevista dos Coordenadores Técnicos

Coordenadores de Formação

Para si o que é ser talentoso no mundo do Futebol?

A identificação do talento está dependente de uma avaliação subjetiva dos treinadores/coordenadores?

Quais são os fatores que poderão ser fulcrais para a seleção no caso de ter dois atletas muito parecidos em termos futebolísticos?

Quanto ao talento, pensa que este poderá ser desenvolvido? Se sim como o fazem, quais os métodos a utilizar?

Que tipo de coisas pensa que poderão influenciar no desenvolvimento de um jovem talento?

Qual a importância que atribui ao grupo social e ambiente familiar do atleta quando o seleciona? Quais as características que procura quanto a este aspeto?

Quem está envolvido no processo de seleção de jovens talentos? Quem tem a última palavra durante a seleção? Quanto tempo dura uma sessão de identificação de talento?

Quais são os requisitos que o levam a querer apostar e investir na formação de um jovem talento?

O que faz a diferença entre aqueles que chegam à Elite e os que ficam pelo caminho?

Controlo da qualidade dos dados

De modo a garantir a qualidade dos dados, todas as entrevistas foram gravadas em formato mp4, tendo sido depois utilizada uma plataforma de Transcrição (N VIVO11) e, por fim, corrigida através da revisão ponto por ponto das mesmas tendo por base o documento já transcrito. Adicionalmente, o processo dedutivo-indutivo de análise dos dados, foi realizado pelo entrevistador.

Análise de dados

A análise de dados foi obtida através da transcrição *verbatim* das entrevistas e posterior análise de conteúdo. A visualização pormenorizada de cada entrevista, com o objetivo de obter dados que correspondam ao tema em si, de modo a responder às questões de pesquisa em causa desta mesma dissertação. A identificação das unidades semânticas relevantes foi feita de modo dedutivo e indutivo, gerando categorias temáticas que deem sentido às respostas e forneçam um quadro de referência lógico e adequado à pergunta de pesquisa.

Resultados e Discussão

Neste mesmo tópico serão apresentados quer os resultados das entrevistas realizadas, quer a sua conseqüente análise, sendo esta feita de uma forma estruturada, pelas linhas padrão dos guiões de entrevista, de acordo com os subtemas *suprarreferidos*, e, posteriormente, agrupadas pelos cargos (*scout* ou coordenador técnico) que desempenharam nos seus clubes, permitindo, deste modo, uma análise mais transparente e fidedigna dos resultados obtidos.

1) O que é o Talento?

Talento é uma definição ainda não determinável em pleno século XXI, apesar de todos os avanços a nível tecnológico, permanece subjetivo, não deixando de se encontrar dependente do modo de pensar e observar de cada interveniente no processo da sua identificação. Para alguns dos intervenientes no processo de identificação de talento, a definição de talento está subjacente à idade do individuo, ou até à realidade que nos é apresentada no momento, tornando mais uma vez o talento algo muito relativo e pouco concreto. Contudo, verifica-se que certas características se encontram incluídas na definição de talento: é algo que sobressai, e que é bastante notório, podendo assim até ser idealizada uma tentativa de fazer uma prospeção do futuro do atleta, utilizando a identificação do talento e os seus processos de observação, que por vezes poderão ter um vínculo de diversas opiniões, quer de treinadores, quer de coordenadores técnicos, ou até formas de pensar da instituição em si.

O Coordenador de Formação A considera que *“olhar para o talento com 10 anos é diferente de olhar para o talento com 19 anos”*, referindo que *“ser talentoso é aquele que se destaca dos demais, é aquele que faz coisas invulgares, que não faz coisas que todos fazem. É aquele que é diferenciador. [...] O talentoso é todo aquele que em jogo numa situação de jogo faz coisas diferenciadoras dos demais e destaca-se dos demais.”* No mesmo sentido, o Coordenador de Formação B, menciona que na sua opinião, *“temos que atender à idade do atleta. [...] Num atleta mais jovem nós observamos acima de tudo a habilidade do atleta, a agilidade, a técnica de execução. Enquanto que depois em idades mais adiantadas há um conjunto de competências, e lá está, o talento também no futebol nós temos que atender à posição específica de um jogador. (...) E nós temos que atender às competências que estão inerentes a cada posição que o atleta está, e depois é o atleta ter um desempenho muito alto na execução dessas competências e regular.”*

Por sua vez, o Scout A coloca a dificuldade da definição de talento na *“interpretação de cada um (...). Aquilo que eu acho é que ser talentoso implica pelo menos três fatores fundamentais(...). Em primeiro lugar, o enquadramento socio-desportivo do atleta. [...] Por outro lado, alguém que revele no imediato, naquele dia, no momento, qualidades que o distinguem dos outros todos. [...] O fator da projeção, ou seja, nós tentarmos colocar aquele miúdo que tem, por exemplo, 12 anos, colocarmos-lhe 6 anos em cima e percebermos como é que ele será aos 18 e se aos 18 ele terá a capacidade de jogar na minha equipa.”*

Por outro lado, o Scout B indica que o *“ser talentoso no mundo do futebol é muito relativo porque há talentos que por vezes “caem” de um momento para o outro. E há outros que se sobressaem.”* Saliente-se, ainda, que, o Scout C, na mesma senda, considera que o *“talento é muito subjetivo. O principal será observarmos os Indicadores de Desempenho Posicional, procurarmos competências abrangentes, optarmos pela diversidade e não estipularmos balizas, tentando assim não nos focarmos em perfis de jogadores. O talento deve salientar-se relativamente aos restantes. [...] O jogador tem então que ter em si competências que lhe permitam em contextos de elevada exigência exprimir-se o melhor possível. E demarcar-se relativamente aos outros.”*

Em suma, o talento continua a ser algo que apreciamos e que conseguimos distinguir entre os demais atletas, porventura no futebol, mas que não é algo padronizado, nem o deve ser, o que torna a cada dia este desporto mais interessante e mais atrativo a quem o pratica, o trabalha, e o disfruta sentado quer nas bancadas, quer no sofá.

Como verificámos aquando da revisão da literatura sobre a definição de talento, autores como Santos (2020) que entende que *“à expressão talento, estão agregadas ideias de potencial e excelência (desempenho superior em determinada atividade), ainda que o entendimento acerca da respetiva definição não seja uniforme.”* e Gagné (2009) que define talento como *“um nível de mestria superior que resulta de um desenvolvimento sistemático de competências numa ou várias áreas de atividade humana”*, não se aventuram na definição - nem de perto nem de longe - para ao chegarmos a um momento de observação ou a uma definição concreta em que possamos dizer: *“é aquilo”*.

Posto isto, identificar talento, torna-se assim também num processo delicado. De acordo com o Coordenador de Formação B deve *“atender[-se] às fases do atleta: em*

idades mais baixas, a habilidade, a técnica individual, a criatividade do atleta com bola, é o fundamental. Depois ali no escalão de sub-14 por vezes cometemos o erro de dar primazia à capacidade física, porque há atletas que até deram um salto de crescimento mais rápido, e uma das coisas que eu indico sempre para os treinadores - que no fundo também fazem parte da observação do nosso departamento - é para eles não caírem no erro de valorizar o aspeto físico e começarmos a atender mais ao pensamento - ao pensamento do jogo, à inteligência de jogo do atleta, ao seu posicionamento em campo.”

Quanto ao Scout C menciona que na identificação de talento “*existem diretrizes, temos os tais indicadores de desempenho posicional que nos balizam e que acabam por ser um bocadinho o nível pelo qual nós nos temos que reger [...] Eu sou um bocado avesso à questão dos perfis. Prefiro mais tentar olhar para um jogador, tentar ver competências que ele deve manifestar em determinada faixa etária, e que me permitem predizer que se for enquadrado num caminho certo, poderá ser potencialmente um talento mais à frente. [...] O perfil para mim promove a igualdade, promove a formatação, andamos à procura todos da mesma coisa.”*

Perante Reeves, Roberts, McRobert e Littlewood (2018), “*É amplamente divulgado que a identificação de talentos (TI) é um processo não linear, dinâmico e complexo. (...) não existe nenhuma definição validada de TP*”, o que é corroborado também por outros autores, que “*Identificar e selecionar talentos no desporto é um processo dinâmico e complexo que se tornou um dos tópicos centrais das ciências do desporto nas últimas décadas*” (Den Hartigh, Niessen, Frencken & Meijer, 2018; Gonçalves, Rama & Figueiredo, 2012).

Tudo isto é expresso nos testemunhos de ambos, quer do Coordenador B, que do Scout C, sendo que cada um tem o seu método de identificação, mencionando-o também como um processo bastante complexo e que envolve bastante dinamismo por parte dos departamentos de *scouting*.

No que concerne à identificação do talento como ferramenta para prever o futuro de um jovem atleta, o Scout A considera que o “*talento imediato não serve aos clubes grandes, pode servir aos clubes locais. (...) O talento imediato pode servir aos clubes locais que se querem afirmar. [...] Ou seja, eles foram buscar talento, talento imediato, talento com 12, 13, e com 14 anos ou com oito, talento imediato, eles sabem que aí a margem de erro é muito pequena (...). Agora não é esse o talento que estamos a falar,*

do talento que estou a falar, é que tem muita participação na projeção, é o talento para que passado as várias etapas de formação ou nos juniores, aquele miúdo consiga jogar no [Clube A que milita na 1.ª Liga Portuguesa]”. Já o Scout B considera que quando “observava um atleta via até onde é que ele podia chegar.”

Ademais, o Scout C alude que *“a deteção do talento é o princípio. Para predizermos o que quer que seja relativamente ao jogador, também temos de conhecer o caminho que ele vai percorrer. Se o scout até tem alguma experiência de futebol, se o scout consegue visualizar naquele jogador determinada competência e tens outro que chegou ao alto nível e na mesma idade e evidenciava também esse indicador de competência posicional. Se calhar aí consegue prever que potencialmente ele chegará lá.”*

Por fim, conseguimos apurar da análise dos dados da entrevistas, em que os intervenientes corroboram que o talento é algo muito relativo e subjetivo do ponto de vista de cada um, que depende do que cada um gosta mais ou menos de ver num atleta, se tem perfis definidos ou não para a sua “visão”, concluindo assim que observando o mesmo jogo, quer em contexto profissional, ou por puro prazer, dois sujeitos irão identificar talentos mais aproximados àquilo que lhes atrai ver num jogo de futebol.

Verificou-se, assim, que de acordo com o Coordenador de Formação A, *“num determinado clube numa determinada organização desportiva, antes de mais tem que existir uma visão, tem que existir um modelo, uma missão, objetivos onde todos têm que estar identificados nessa missão, nessa visão. Todos têm que conhecer e perceber os objetivos, que estamos lá todos incluídos no mesmo espírito (...), ou seja, é verdade que qualquer um de nós, seja scout, seja o treinador ou treinador-adjunto, seja o presidente, seja o diretor-geral ou o coordenador da formação. Qualquer um de nós está a ver um jogo de futebol, está a ver o mesmo jogo de futebol, e obviamente que pode e deve necessariamente ver coisas diferentes. [...] Agora quando estamos todos num projeto, (...) sabemos o que é que nós temos que fazer neste clube, para onde é que queremos ir. Sabemos que o jogo para nós é montado ou desmontado de uma determinada forma. Obviamente que todos os nossos colaboradores têm formação interna para perceberem o que é que é o jogo.”* Contudo, o Coordenador de Formação tem outro entendimento, porquanto *“o futebol é tão complexo e está sujeito a tantos olhares, cada pessoa com os seus próprios olhos, e por muito que um treinador tenha ideias de jogo ou ideia de talento*

muito parecida com a minha, vai haver sempre coisas diferentes e criar um método objetivo na deteção de talentos para mim é muito complicado. A complexidade é tão grande que continua a haver muita subjetividade.”

O *Scout A* entende que têm de ser consideradas duas realidades distintas, dependendo das condições económicas do clube. No caso de um clube de menor dimensão, a procura de talento é identificada nos adversários mais próximos, tendo de se confrontar com as *“dificuldades todas que têm em tentar perceber se ali ao seu redor há alguém que colmate uma lacuna imediata de uma determinada equipa.”* Nos clubes de maior dimensão *“[n]ão há nenhum treinador que peça a um coordenador para que no seu meio local lhe arranje um defesa central. Porquê? Porque se esse defesa central tem qualidade para estar no Porto então já está referenciado há muito tempo. [Existem] bases de dados de todas as posições em todos os anos de nascimento.”* O *Scout B* alude ao facto de que *“como scout dos 6 aos 12 anos, temos uma função de recrutar talentos a todo o panorama do atleta, técnico, físico, psicológico, autoestima, motivação, tudo. [...] Nos talentos, nós temos mais volume para pegar neles porque temos uma função muito direta sobre eles.”* Seguindo a opinião dos seus pares, o *Scout C* refere que a avaliação *“é algo subjetivo. Tu podes olhar para um objeto e ver nele coisas que eu não consigo ver. Também depende um bocadinho daquilo somos enquanto scouts.”*

Percebendo assim que o talento não é definível, mas identificável, subjetivo e necessário para o futuro de um jovem atleta.

2) O que é observado? Que fatores são tidos em conta?

Neste mesmo tópico, as opiniões são distintas, e de certa forma complementares.

Enquanto os coordenadores técnicos têm pontos de vista mais abrangentes e logísticos, os *scouts* são mais pormenorizados e detalhados na informação que procuram.

Saliente-se, a ressalva feita relativamente a tópicos importantes como os fatores geográficos e a prevalência de jogadores da “casa” no clube, tendo ambos a mesma finalidade, o poderio monetário que cada equipa pode ou não despende para contratar atletas com talento. E dentro destes parâmetros a seleção será feita em prol do clube e da equipa em causa, se for o caso.

O Coordenador de Formação *A* entende que *“podemos ter sempre vários jogadores de níveis muito semelhantes para contratar / recrutar. Mas há sempre um fator*

ou outro que possa ser mais determinante (...). [...] Quando fazemos o recrutamento para a especialização, as equipas de futebol de 11 (...) quase sempre são atletas distantes [da região onde se localiza o Clube B que milita na 2.ª Liga Portuguesa], porque os melhores [da região], num bom processo, já estão [no Clube B].”

Por sua vez, o Coordenador de Formação B considera que *“ter um atleta que fez toda a sua formação num clube, é diferente de um atleta que chegou ao clube há um ano. Por exemplo, nós [no Clube C que milita na 2.ª Liga Portuguesa] se houver esse pé de igualdade, os anos de ligação ao clube acabam por ser fundamentais (...). Os anos de ligação ao clube é uma questão muito importante para os clubes que têm pouco orçamento. Quanto mais anos um atleta estiver num clube, menos gastos hoje esse clube vai ter em termos económicos para o transitar para o futebol principal (...). Essas questões económicas também acabam por serem importantes.”*

Quanto às barreiras geográficas, poderá ser tido em conta o exemplo *suprarreferido* do Borussia Dortmund que não investe tanto em *scouting* de jovens jogadores na Suíça, por esta não fazer parte da União Europeia, e jogadores de 18 anos para cima já terem um custo bastante elevado para serem contratados (Mozzartsport, 2019). Claro que aqui estaremos a olhar num ponto de vista mais nacional, mas o facto é que demonstra que as barreiras geográficas, terão sempre um cariz económico que irá interferir.

Quanto aos aspetos mais minuciosos, verifica-se a referência a procura de indicadores de crescimento e indicadores de desempenho, entrando aqui num conflito de interesses, entre a procura por um jogador padrão, consoante a necessidade, ou um jogador que seja inteligente, e que perante as suas debilidades físicas descobre o melhor caminho para o seu sucesso. Entre estes ainda é mencionada a importância do fator mental e do conhecimento pleno quer do jogador, quer do meio que o acolhe.

Tal como *supramencionado*, todos eles podem ser utilizados em consonância, mas com a ligeira tendência cada vez mais para uma padronização do futebol mundial, tentando traçar perfis de rendimento, o que nos leva à questionar: será que só com o melhor perfil o jogador poderá chegar à Elite?

No que concerne aos fatores que são avaliados durante o processo de identificação do talento, o *Scout A* refere, através de exemplo, que traça perfis: *“há guarda-redes que de todo não me interessam, porque não têm estatura, nem têm uma previsão de que a sua*

estatura em adulto possa servir os nossos interesses mesmo que seja o melhor guarda-redes do mundo com 8 anos. Se não tiver indicadores de crescimento, nomeadamente, através de testes que se fazem do perfil dos pais, do perfil do próprio miúdo, isso é um critério de exclusão. [...] Portanto os meus critérios objetivos são sempre aqueles que eu consigo observar na minha equipa principal.”

No encaixe da definição de um perfil do atleta, o Scout A toma como exemplo a cultura do Clube A em que se exige “*compromisso, dedicação, reação à perda, entrega, superação e isso é uma realidade, isso é algo que o Clube A valoriza, digamos que de uma forma empírica o que se diz nos corredores (...) é que se ele não tiver garra, não nos interessa, se ele não tiver velocidade, não nos interessa - e já lá vou explicar porquê - se ele não tiver perfil, não nos interessa. Perfil físico, estou a falar de capacidade e qualidades físicas. Isto porquê? Estas três que elenquei, porque estas três são aquelas que são menos treináveis, ou seja, são menos desenvolvidas no treino. Nós acreditamos que perante as melhores condições do país, com os melhores treinadores do país, nós conseguimos desenvolver a componente técnica ao nível que nós queremos. Nós conseguimos desenvolver a componente tática. Ao nível que nós queremos, nós conseguimos desenvolver a sua componente comportamental e social, agora, não conseguimos desenvolver muita velocidade e isso é científico isso está comprovado na ciência.”*

Contrariamente, o Scout B não define perfis, aludindo ao que dizia aos seus atletas: “*Se vocês não estiverem bem psico - mental, não pensem que vão jogar futebol, esqueçam porque vocês vão para lá e não dão rendimento nenhum.*” Colocando, assim, ênfase no aspeto psicológico, em que “*quando tenho dois atletas iguais eu tenho que ver a reação de um e de outro.*”

No mesmo sentido, o Scout C exemplifica um momento de observação: “*[v]amos imaginar que vou ver um jogo, e aquilo me salta mais facilmente à vista é o conhecimento e a perceção que o jogador tem do jogo. E a forma como responde aos problemas e, mediante isso, a forma como responde aos problemas do jogo. A forma inteligente como responde aos problemas. [...] O que é que ele tem que lhe permite responder positivamente ao jogo e ter vantagem em relação aos outros. E a partir daí dar primazia a esta inteligência de jogo. Conhecer-se a si, conhecer o jogo e tomar as decisões em função daquilo que é o jogo, em função desta dicotomia. [...] O olhar para os indicadores*

permitem prever que se o atleta for bem tratado vai chegar lá! [...] Por isso é que os contextos onde está inserido são muito importantes.” Destarte, o entrevistado menciona que importante é o “aspecto cognitivo ou a capacidade que ele tem para resolver, ou a inteligência que ele revela para solucionar os problemas que o jogo lhe apresenta. [...] Para mim a inteligência é aquilo que procuro desde o primeiro momento no jogador, a forma como ele resolve aquilo que o jogo lhe traz. A forma como ele lê, a forma como ele trata a informação, a forma como ele decide em função daquilo que é enquanto jogador.”

Neste ponto revela o referido por Musculus e Lobinger (2018), de que devemos escalonar as características para cada jogador consoante a posição que desempenha, devido ao facto de dentro de um plantel, cada atleta/jogador desempenhar um papel significativamente diferente, quer a título individual, quer a título coletivo.

Veja-se, a título de exemplo, a posição de defesa central: requer boas habilidades de salto e de virar o lado de jogo; altura, coragem e jogo intransigente em duelos; foco; visão geral do jogo: orientação espacial. Por esta definição, podemos observar que a altura é algo essencial para definirmos um bom defesa central, e todos sabemos que pode ser um fator do qual o jogador beneficie bastante, mas e se não tiver a altura mínima, mas conseguir desempenhar o papel de forma eficiente na mesma? Não poderá vir a ser um bom defesa central? A altura deve ser eliminatória? A definição de perfis ideais foi adquirida pela melhor obtenção de resultados, mas será que o atleta por não “encaixar” no perfil não poderá trazer resultados?

O desenvolvimento do talento não poderá passar por ser não só o desenvolvimento de capacidades treináveis, mas também a descoberta de um melhor “caminho” para solucionar o problema que é exposto ao atleta em jogo, de modo a não necessitar de ser alto?

3) Qual o processo? Em que idades recrutam?

Da leitura dos excertos é possível apurar que, quanto ao desenvolvimento do talento, existe uma harmonia entre todos os entrevistados de que este fator é preponderante para o atleta poder singrar no desporto e mais em concreto no futebol. Apesar de referirem que a determinação é essencial, se o atleta não tiver a devida atenção poderá ser negligenciado e levar a um talento perdido, ou mal “aproveitado”. Salientando, assim, a importância do treino e a sua prática deliberada, mas dentro de contextos

apelativos e bem estruturados que se tornem desafiantes para os atletas, mas também a importância dos atletas competirem, quer entre si, quer em diversos contextos – não sendo a favor de classificações em escalões de iniciação à prática desportiva.

“Sem dúvida que o talento se desenvolve, acho que é uma coisa consensual”, refere o Coordenador de Formação A, acrescentando que não concorda com teorias de prática deliberada, *“das tais 10 mil horas de trabalho até que possamos chegar a patamares, enfim de níveis superiores de rendimento ou experiência. [...] O talento, em primeiro lugar, desenvolve-se com treino. [...] O treino tem que ser apelativo (...), ou seja, o treino tem que ir de acordo com criatividade, liberdade, obviamente ensinando também, ensinando mas muito de acordo com isso (...). Além do treino a competição é fundamental e isto a partir das idades mais tenras (...). [...] Os miúdos competem naturalmente - atenção quando defendo isto da competição, isso tem de ficar bem claro, eu não estou aqui a defender classificações nos benjamins, das quais eu até sou contra.”*

No entanto, o Coordenador de Formação B entende que *“fundamental para o desenvolvimento do talento é a criação de contextos que sejam desafiantes. (...) Para que ele passe por dificuldades que consiga resolver, bem como os problemas que lhe aparecem. Situações em que não crie desafio ao atleta, isso não vamos estar a desenvolver o talento. Depois, também, em relação aos métodos de treino é importante nós criarmos condições diversas ao jogador e não analíticas, isto é, levamos a que o jogador tenha que pensar para executar, não é nós darmos logo a resolução do problema. (...) E também tentamos e temos essa diretriz de não castrar o talento”*.

Stølen et al. (2005) menciona que *“[a] complexidade do desenvolvimento da expertise no futebol é um argumento para não precisar de capacidades extraordinárias dentro de todas as diversas exigências técnicas, psicológicas e físicas”*, corroborando assim o que todos os entrevistados mencionaram, de que o talento poderá ser desenvolvido, mas colocando mais uma vez em aberto a discussão quer se algo inato poderá ser colmatado com a inteligência de interpretação do jogador para desempenhar da melhor forma a sua função dentro de campo.

Côté, Baker e Abernethy (2003) mencionam a importância da sessão(ões) de treino divulgando que os atletas que têm uma postura confiante nos treinos são os mais bem-sucedidos em altos níveis de desempenho. Newell (1986) e Morrow, Jackson, Disch e Mood (2010) falam-nos de metodologia de treino como circuitos técnico, e que estes

aumentam a retenção de habilidades por parte dos atletas, o que segundo os nossos entrevistados o que surte maior resultado no desenvolvimento de habilidades talentosas, serão contextos desafiantes.

Claro que tudo isto tem fatores intrínsecos e extrínsecos que poderão ser positivos ou negativos no percurso de um atleta rumo à elite do futebol, onde os entrevistados destacam os relacionamentos amorosos, os estilos de vida adotados, lesões, o fator oportunidade, a família e o meio social como fundamentais neste processo. No que concerne à família, é dado um destaque maior, sendo que a educação do atleta poderá ter repercussão no seu desempenho no futuro ou presente como tal, mas também o poderio monetário da mesma, porquanto permite apoiar o atleta nas deslocções a possíveis sessões de estágio que, hoje em dia, são algo muito comum no mundo do futebol.

Em relação aos fatores que podem influenciar o desenvolvimento de um jovem talento, o *Coordenador de Formação A* começa por oferecer o seu entendimento sobre o talento nato e inato, considerando que “o talento é uma coisa inata ou é uma coisa de trabalho - aquela discussão também parva que o Messi é um talento inato e o Cristiano Ronaldo é fruto do trabalho. [...] Ou seja, aquele que nascia com características inatas, genéticas que lhe davam depois a possibilidade de brilhar numa ou noutra atividade.”

No que toca aos fatores propriamente ditos, o *Coordenador de Formação A* revela que um fator “é o apoio familiar, o suporte familiar e quando digo suporte familiar, e cada vez mais, e isto agora também já é um bocadinho a experiência que eu tenho. [...] “[É] mesmo fundamental, as pessoas que rodeiam o atleta e obviamente a família à partida passará mais tempo com o atleta”, aludindo ainda à importância dos empresários e agentes. “Outro [fator], e por exemplo, e isto é uma coisa também estudada, uma lesão. Outra coisa muito importante para o desenvolvimento do atleta que o modelo de formação deve ter que é a formação do homem, do jovem, da criança, do rapaz ou da rapariga. Ou seja, a importância da valorização escolar.”

Na mesma senda, o *Coordenador de Formação B* refere que é “fundamental o meio em que o atleta está inserido e esse meio tem de promover, tem de ser um meio acolhedor e estável, e que promova ao atleta uma vontade de se superar constante. (...) Tem que ser um meio que também promova hábitos saudáveis ao atleta: não entrar em determinados vícios, ter horas para descansar, porque isso tudo vai influenciar depois o rendimento. (...) E depois é fundamental também dar oportunidade ao atleta de mostrar

as suas capacidades em contextos superiores, isto tem a ver um pouco também com os projetos de cada clube.” Desenvolve, ainda, a questão do meio familiar, indicando que “o ideal é o meio social e familiar ser um meio acolhedor e estável (...). Quando temos atletas que sentimos que o meio social não é bom, o que nós fazemos é um acompanhamento mais permanente e mais próximo. (...) [N]ós não vamos conseguir substituir a família. Isso é muito complicado, mas é fundamental que o atleta e o seu próprio meio tenham humildade para aprender, isto é, que tenham disponibilidade para aprender.”

Contudo, o Scout A não concorda com a visão do Coordenador de Formação B, aludindo que *“quando percebemos que a família tem dificuldades, não comunicam uns com os outros, não respondem assertivamente e são difíceis de contactar. Nós deixamos cair, percebemos que aquele miúdo é um miúdo de bairro, digamos assim, afirma-se naquele momento, mas se não tiver aquela base familiar por trás no momento de maior pressão. E aqui estão sujeitos a muita pressão, no momento de maior pressão aquele miúdo não tem as bases necessárias para poder vingar.”*

O Scout A entende, assim, que o *“dinheiro resolve a maioria dos problemas (...). [Q]uando nós percebemos que a família tem autonomia financeira, isso é meio caminho andado para os conseguirmos convidar a estar connosco muitas vezes, a vir fazer muitos estágios connosco, muitas avaliações, muitos integrados nas nossas equipas. [...] Obviamente que este não é um fator eliminatório. (...) Aquilo que nós queremos é naturalmente procurar atletas que tenham um bom enquadramento familiar do ponto de vista dos valores, do ponto de vista do respeito aos pais e aos mais velhos.”*

Neste seguimento, o Scout B considera que a *“questão a nível socioeconómica deve ser das coisas mais importantes que um atleta possa ter para ir para um grande clube. Mas não é tudo, tudo é o talento. Se o jogador tem talento e dá uma esperança futura, o clube arranja solução. [...] A maior dificuldade que eu tive (...) o [Clube A] inicialmente quando eu comecei [...] tinha um meio de transporte e fazia-o de uma forma gratuita. A partir do quarto ano que lá estive, [...] deixou de transitar porque deixou de arranjar meio de transporte e isso prevaleceu a que o jogador de futebol hoje tivesse um bocado o pensamento em relação ao percurso que ia fazer para fazer um treino ou dois e voltar ao clube normal.”*

Em concordância com os seus pares, o Scout C refere que o grupo social e ambiente familiar “*é primordial para que o talento se desenvolva. (...) [A] sua evolução social vai largando cada vez mais a casa dos papás e vai-se associando cada vez mais aos seus pares, depois vai ter uma namorada que também vai influenciar e por aí fora. Mas aquilo que está na base é aquilo que a família lhe transmite, a educação que lhe deram, aquilo que não se aprende na escola, os princípios e os valores. Se forem de elevado nível, vão protegê-lo de más influências no futuro, quer dos seus pares que vão permitir que este esteja sempre no carril também. [...] Pode haver uma ou outra má influência pelo caminho, mas vai conseguir distinguir, vai conseguir perceber que é má influência e vai-se conseguir rodear dos bons.*”

Pitsiladis, Ble, Sharp e Noakes (2007) mencionam que o meio, quer ambiental, quer envolvente (social), tem influência direta no progresso do atleta, dando como exemplo “*Estudos com corredores profissionais de longa distância do Quênia e da Etiópia revelaram que os mais bem-sucedidos vêm de regiões geográficas específicas e que iam para a escola a correr.*”

O que nos faz perceber que existem vários fatores que podem influenciar o desenvolvimento ou escolha a nível desportivo por parte do atleta.

Quanto às idades de recrutamento os especialistas indicam-nos idades baixas, entre os 6 e os 13 anos, onde na última idade, estes já estarão devidamente identificados nas suas bases de dados, de modo a poderem seguir o seu percurso e em caso de existir talento, ser “encaminhado” desde cedo para um melhor futuro.

Para estabelecer as idades em que começam a recrutar atletas, o Scout A faz depender do fator geográfico, atendendo que “*se estamos a falar de distritos próximos da [região do Clube A] podemos contratar mais cedo, porque isso não representa a retirada aos pais, contratamos mais cedo, nós contratamos no [no Clube A], a clubes [da região], atletas com seis anos. Muitos, todos com 6, com 5, com 8, todos. Agora no resto do país, não escapa ninguém dos 13 para cima e contratamos dos 12 para cima.*”

O Scout B estabelece a mesma faixa etária, aludindo que “*na altura que comecei, em que eu iniciei dos 7 anos aos 12, o que depois viemos até aos 6 e fazia do 6 aos 13 mais ou menos. [...] [A] idade em que observávamos era relativa, mas onde nós nos centrávamos mais era dos 6 aos 13 era onde eles queriam os miúdos ali numa questão de adaptação ao clube.*”

Por sua vez, o *Scout C* não indica uma faixa etária, mas faz depender da *“necessidade de teres os jogadores a percorrer o caminho, aquele caminho, aquele contexto competitivo de alta exigência que te prepara para o alto nível. Quanto mais cedo puseres o jogador a percorrer esse caminho, mais hipótese tens de desenvolver o talento dentro daqueles que são os parâmetros que pretendes para a tua equipa A, que pretendes para o futuro, para recolheres os tais benefícios desportivos e financeiros.”*

Este tópico poderá ter inúmeros pontos de vista, porque assim o permite, tal como alguma oposições, mas olhando à melhor possibilidade e encontrando aqui o melhor caminho para que o atleta talentoso possa chegar à Elite, o facto de uma identificação jovem, torna-se cada vez mais essencial, não só porque a procura hoje em dia é imensa em obter o máximo talento possível, mas também de forma ao clube em questão poder acompanhar mais pormenorizadamente o desempenho do atleta e poder traçar e ajudar no melhor desenvolvimento possível do mesmo. Mas claro, tudo isto tem coligado fatores extrafutebol que poderão ajudar ou não a este caminho, e nesse aspeto tudo depende do atleta e do nível de paixão que tem para com o futebol para dar continuidade ou não ao seu desenvolvimento.

4) Decisão e Monitorização

Mais uma vez o contexto em que os clubes se encontram tende a surtir algum efeito em certas decisões ou formas de agir perante o talento.

No caso dos clubes com centros de formação mais desenvolvido e estruturados, existe um departamento de *scouting*/observação onde são estipulados critérios e formatos de observação, tendo estas metodologias muito idênticas. Ou seja, um atleta quando dá *“nas vistas”* a um destes clubes iniciam-se as seguintes etapas: (i) observação do mesmo em jogo e/ou treino; (ii) relatório de observação sobre o atleta; (iii) estágio ou jornadas de observação no clube com atletas também indiciados de outros distritos ou com atletas que compitam menos no clube tendo por base o seu escalão competitivo; (iv) enquadramento do atleta em torneios ou jogos amigáveis. De salientar que cada etapa é eliminatória e que algumas etapas poderão ser suprimidas em certos casos devido a necessidades do clube ou de o talento ser algo transcendente no atleta.

Relativamente às etapas entre a identificação e a seleção de talento, o Coordenador de Formação A indica que *“a informação pode chegar de diversas formas. Mas por norma chegamos através de um relatório de um scout externo, de colaboradores que*

estão mais distantes da casa. É um primeiro sinal. Ou então se for um atleta que jogue num campeonato contra uma das nossas equipas (...). [...] [O] trabalho começa a ser analisado, por perfis, por necessidades e depois momentos de highlights, de jogos filmados, jogos das plataformas de InScout ou do InStats e depois se realmente estivermos a querer dar o passo, aí vamos vê-lo ao vivo. Outra coisa muito importante que podemos fazer na formação (...) é promover durante o ano jornadas de observação, momentos de observação (...). Então aí seria chamado. Essa é uma forma, a outra forma de identificarmos o talento que nós fazíamos era convidar pontualmente para virem semanas já dentro da nossa equipa.”

Por sua vez, o Coordenador de Formação B esclarece que os “*treinadores fazem o relatório também dos jogadores da equipa adversária (...). E depois nos clubes de maior proximidade temos um observador que vai ver sempre dois/três jogos de cada equipa. Se eu quero contratar um jogador eu consigo ter sempre a informação de dois jogos desse jogador no futebol de especialização.*”

O Scout A apresenta um processo mais complexo entre a identificação e a seleção de um jovem atleta: “*nós chamamos identificação à primeira vez que ele entra na nossa base de dados. (...) A identificação é a manifestação de organização da nossa parte. (...) Agora quando, de entre os atletas identificados, há um que num treino, num jogo ou num torneio se destaca e justifica da nossa parte um relatório, um relatório de avaliação que o destaque, ou seja, que tenham uma avaliação final global interessante, o passo seguinte é (...) vê-lo no nosso contexto e portanto existem duas fases. Depende um bocadinho da idade, mas existem duas fases. A primeira é vir fazer uma captação integrado com outros miúdos do resto do país nas mesmas condições nas nossas instalações. (...) Se se destacarem nesses chamados treinos de captação convidamo-los a treinarem integrados com a nossa equipa na mesma idade. Mesmo assim não partimos logo para a contratação. Normalmente só se for uma coisa fantástica. Normalmente treinam integrados com a nossa equipa. (...) Estabelecemos uma relação de proximidade com os pais e pedimos aos pais para se manterem em contacto connosco, para integrarem eventuais convocatórias nossas em provas não oficiais, portanto torneios, numa fase seguinte, e depois de percebermos a prestação daquele miúdo no torneio connosco, se o miúdo se destaca, aí sim partimos para a contratação. Portanto há aqui várias fases,*

claro que estamos a falar de um miúdo, dos sub-15 para cima há aqui alguns espaços que são suprimidos. Não há treinos de captação.”

Apresentando um processo entre a identificação e a seleção diferentes, o Scout B menciona que numa *“primeira abordagem do atleta nós fazemos um balanço do atleta em jogo não na sessão de treino (...)”* depois, *“o miúdo vai ser acompanhado várias vezes, pelo menos umas três vezes no mínimo, (...) em várias frentes, em várias situações.”* Posteriormente, *“é chamado a uma zona extra. Que é um treino no [Clube A]. Um treino ou dois (...) para ver o impacto [...] durante uma semana, em acordo com os clubes, como é lógico.”*

Por fim, o Scout C estabelece que, num primeiro momento, *“via normalmente os jogadores que sobressaem mais (...). E caso pudesse merecer a minha atenção era um jogador que era identificado. Era identificado, referenciado e isso carece de confirmação. [...] Então se eventualmente se confirmasse, eu produzia um relatório, entregava-o ao meu coordenador de zona e o meu coordenador de zona destacava alguém, podia-me destacar a mim, podia destacar outro colega ou até a ele próprio para confirmar (...). [...] Então no [Clube A] os miúdos chegavam depois deste tratamento externo, depois da identificação de talentos, chegavam lá e eram incorporados numa jornadas de observação (...). Eram esses momentos em que colocavam os miúdos a competir. [...] E se houvesse validação havia convite para ele integrar enquanto “trial” os treinos mesmo da formação (...). [...] Normalmente quando os atletas vinham em “trial”, vinham mais que uma vez [...] e o tira-teimas será colocá-lo num contexto competitivo. E depois será constantemente avaliado.”*

Já num contexto de um clube com academias de dimensões mais reduzidas, os principais observadores serão somente os treinadores de cada escalão e os métodos de observação, são ou no presente jogo em que defrontam o atleta em competição, ou em jogos de clubes geograficamente perto da sede do mesmo.

É inevitável a comparação entre clubes, mencionando o Coordenador de Formação B que quando a *“estrutura é muito pequena em relação com outros clubes, nós observamos as equipas que jogam contra nós.”*

Quanto ao perfil de jogador há um certo consenso quanto às componentes mínimas que deverá ter: técnicas, táticas, físicas e mentais. Refira-se que a componente mental é considerada como a característica essencial para a escolha do atleta.

Na tomada de decisão para o recrutamento de um jogador para o seu clube existem diversos intervenientes e isso dependerá do nível de organização e complexidade do departamento de *scouting*/observação do clube, mas mais uma vez com o consenso de que o aval final caberá sempre ao coordenador técnico, com consentimento dos restantes membros *inclusive* do maior órgão da organização, o presidente do clube.

Aquando do retrato do processo de seleção, o Coordenador de Formação A refere que a *“primeira fase é referenciar todos os que se destacaram. Depois vamos começar a filtrar, e à medida que nós passamos de etapa por etapa, o tempo dedicado à análise e ao processo vai sendo cada vez superior.”*

No entendimento do Scout A, *“[q]uem interfere no processo é o scout, o coordenador do scout, e é o treinador. Quem dá a última palavra é o [Presidente] sempre no [Clube A], ninguém assina sem o aval dele (...). [...] Até os sub-13, existem duas fases no ano em que nós fazemos captações, nomeadamente, perto do Natal. (...) E estes dois momentos iniciam digamos o momento de maior interesse da nossa parte ou o processo de maior interesse da nossa parte. E daí desse dia da captação se o miúdo esteve bem até assim pelo [Clube A], pode demorar no máximo uma semana, duas semanas no máximo, porque ele vai fazer um estágio connosco se faz logo um estágio connosco de três dias na semana a seguir e assina.”*

O Scout B refere que o tempo para a tomada de decisão *“é um bocado relativo, porque isto pode demorar, por mais tempo que seja, isto pode demorar a fazer uma transição de um clube para o outro quando há acordo. (...) Mas numa transição mais longa poderá durar entre três meses, com exceção de ser uma situação em que precisemos mesmo do jogador no momento. [...] Nós somos uma vasta equipa de colaboradores começando pelo coordenador de scout. Passa uma vasta equipa de homens que, por vezes, passam de diretores, coordenadores, a treinadores do próprio clube e adjuntos do próprio clube e até funcionários do próprio clube. (...) Um departamento de scout envolve muita gente, passa pelo presidente do Porto, porque a ordem vem sempre de cima para baixo, chega até ao coordenador de scout que transmite ao subcoordenador de scout, este transmite aos treinadores do Porto porque é a partir daí começa a pré-seleção quando se precisa de A, B ou C para aquele lugar. Aí funciona logo de uma forma rápida pelos treinadores do clube, os treinadores transmitem ao scout interno que atualmente são scouts de distrito. O principal scout de distrito transmite ao*

scouts externos que somos nós. [...] Atualmente quem vai decidir a situação é o coordenador de scouts.”

Já o Scout C indica que *“ia observar os miúdos que chegavam de fora e depois dávamos uma nota, e depois aquilo funcionava um bocadinho na base do somatório de todas as notas, quer de nós treinadores, quer dos scouts, quer das pessoas hierarquicamente superiores. E aí iria dar determinada nota final e depois o miúdo ia a validação por parte do diretor técnico. [...] A identificação de talento é no ato, é na hora. É o que salta à vista.”*

Todo o padrão descrito pelos entrevistados acaba assim por fundamentar ainda mais o tópico *supramencionado* “Da identificação até à Seleção” do talento, onde é descrito o procedimento que ocorre desde o primeiro “contacto” com o atleta à sua possível contratação, como podemos ver retratados na literatura, quer por parte de Giacobbi et al. (2012) quer de Jones et al. (2010). Contudo, ressalve-se que, no que concerne aos entrevistados verifica-se discordância sobre se devem ou não ser traçados perfis de jogador por posição.

No que concerne aos requisitos base a ter em atenção no recrutamento de um jovem atleta, o Coordenador de Formação A estabelece 4 componentes a verificar: *“técnicas, táticas, físicas e mentais/psicológicas. Para isto devemos ter em conta quais as que são treináveis ou não, no nosso caso tudo o que é inato, nós optávamos por ir buscar. Cada vez mais hoje em dia, as recrutadas que são feitas, são de atletas mais técnicos e de uma maior avaliação mental/psicológica. A característica chave aqui é sem dúvida o Aspeto Mental (...).” Acrescenta, ainda, como “primeiro aspeto, a questão das características mentais do atleta, o segundo aspeto, a questão da oportunidade e um terceiro aspeto que me parece muito, muito importante, que é – se for um atleta mais abaixo – chamamos-lhe suporte familiar, mas aqui vou-lhe chamar suporte social”*

De outro ponto de vista, o Coordenador de Formação B considera essencial o *“posicionamento tático e o seu pensamento no jogo; à sua capacidade técnica. Não dava a primazia ao fator físico, a não ser em função, por exemplo, numa posição que não posso ter um central com 1,70m. (...) E depois também analisar o comportamento dele em campo. Mas eu penso que analisar a personalidade dele também. Mas eu penso que isso aí ainda podemos conseguir mudar, a personalidade.”* A diferença entre os que conseguem e os que não conseguem chegar à Elite, o aludido Coordenador considera que

“a diferença aí nesse ponto já vamos para os aspetos mentais. Portanto, da superação, da dedicação, da inteligência, do contexto social, acaba por ser isso, pois em determinado ponto é isso que vai fazer a diferença.”

Face ao exposto, e do que foi possível observar das diferentes entrevistas, surge a dúvida relativa às vantagens que o avanço tecnológico poderá permitir nesta matéria ou se até já beneficia estes mesmo profissionais na descoberta pelo talento. Questiona-se, assim, se são estas novas plataformas digitais fulcrais no futuro para uma descoberta mais abrangente do talento jovem; ou são uma forma mais dinâmica de organização de tarefas para os profissionais na área. Encontramo-nos perante uma problemática importante pela qual certamente passará o futuro da investigação no que respeita à identificação e seleção do talento.

CONCLUSÃO

Atento o exposto, através da análise de todos os dados obtidos e de todas as opiniões de teor quer profissional, quer pessoal, podemos contemplar a imensidão que o talento pode ter num desporto como o futebol e todo o seu processo de modo a traçarmos um caminho “perfeito” de modo a chegarmos à elite.

De facto, avistamos também todas as dificuldades e desvios que esse mesmo caminho poderá ter, quer a nível intrínseco, quer a nível extrínseco, composto de trabalho árduo e bem orientado por todos aqueles que farão parte do processo de formação do atleta.

Em suma, acabamos por concluir que o talento e a sua identificação são processos muitos complexos e que acabam por ter sempre um vínculo pessoal por parte de quem está envolvido no processo ou até da entidade que representam. Que hoje em dia o fator económico é cada vez mais relevante, quer seja a obtenção de lucros por parte dos direitos de formação, quer seja de uma “simples” deslocação do jogador para uma jornada de observação, tornando assim o futebol num negócio muito próprio e elaborado que vive do talento, quer seja para ser campeão distrital e conseguir ter mais atletas a pagarem inscrições no ano seguinte, quer seja para obterem direitos de formação ou vendas de jogadores por milhões.

Consumando assim um ponto de vista e uma orientação mais alargada de todo o processo a todos os que desempenhem funções no clube que tenham por base a identificação do talento, ou a futuros profissionais da área que pretendam perceber a realidade na qual se irão enquadrar. Destarte, verificamos que a identificação do talento enquanto processo dinâmico, pelo que falível, tem de ter por base equipas multidisciplinares capazes de dialogar entre si, e organizações estrategicamente orientadas para o desenvolvimento, sendo esta uma aposta ganha por parte dos clubes que procuram desenvolver as suas equipas de identificação e seleção de jovens atletas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, A. & Collins, D. (2002). A theoretical and empirical analysis of a state of the art talent identification model. *High ability studies*, 13(2), 157-178.
- Adriaanse, C. (1997). In Ajax: na antecâmara do Olimpo. *A Bola*, 17 de Agosto, 19-21.
- Baker, J., Cobley, S., Schorer, J. (2012). Talent identification and development in sport. *Routledge, Taylor & Francis Group*.
- Canadian Soccer Association. (2009). *Long-Term Player Development*. Disponível em: https://www.canadasoccer.com/files/CSA_2009_W2WC_Brochure_EN.pdf
- Carlson, R. (1991). *Vägen till landslaget: En retrospektiv studie av framgångsrika ungdomar i sju idrotter* (Tese de Doutoramento). Högskolan för lärarutbildning, Suécia.
- Côte, J. & Fraser-Thomas, J. Play, practice and athlete development. In *Developing Sport Expertise*; Farrow, D., Baker, J., MacMahon, C., Eds.; Routledge: London, UK, 2008; pp. 17–28.
- Da Matta, Gylton. (2015). Deliberate practice concepts. In American Volleyball Coaches Association. *The Volleyball Coaching Bible* (2nd ed., Vol. II, Cap. 15, pp. 175-195). USA: Human Kinetics.
- Domingues, L. S. (2018). *O desenvolvimento do talento desportivo no desporto adaptado-Um estudo com atletas de elite Portugueses* (Tese de doutoramento). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Durand-Bush, N. & Salmela, J.H. The development of talent in sport. In *Handbook of Sport Psychology*; Singer, R.N., Hausenblas, H.A., Janelle, C.M., Eds.; Wiley: New York, NY, USA, 2001.
- Elliott, S., Drummond, M. J., & Knight, C. (2018). *The experiences of being a talented youth athlete: Lessons for parents*. *Journal of Applied Sport Psychology*, 30(4), 437-455.
- Ericsson, K.A., Krampe, R. & Tesch-Römer, C. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychol. Rev.* 1993, 100, 363–406.
- Figueiredo, A.J., Gonçalves, C.E., Coelho-e-Silva, M.J. & Malina, R.M. (2009). *Characteristics of youth soccer players who drop out, persist or move up*. *Journal of sports sciences*. 27. doi: 883-91. 10.1080/02640410902946469.

- Gagné, F. (2000). Understanding the complex choreography of talent development through DMGT-based analysis. *International handbook of giftedness and talent*, 2, 67-79.
- Giacobbi Jr, P. R., Whitney, J., Roper, E., & Butryn, T. (2002). College Coaches' Views About the Development of Successful Athletes: A Descriptive Exploratory Investigation. *Journal of Sport Behavior*, 25(2).
- Grossmann, B., & Lames, M. (2015). From Talent to Professional Football – Youthism in German Football. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(6), 1103–1113. Disponível em: <https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.6.1103>
- Holtey-Weber, Jorim. (2015). *Talent Development in Sports and Beyond*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/322552075_Develop_Talent_Identification_Model. doi:10.13140/RG.2.2.35783.55208.
- Jokuschies, N., Gut, V., & Conzelmann, A. (2017). Systematizing coaches' 'eye for talent': Player assessments based on expert coaches' subjective talent criteria in top-level youth soccer. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(5), 565-576.
- Jones, R. L., Armour, K. M., & Potrac, P. (2003). Constructing expert knowledge: A case study of a top-level professional soccer coach. *Sport, education and society*, 8(2), 213-229.
- Kristine Toohey, Clare MacMahon, Juanita Weissensteiner, Alana Thomson, Chris Auld, Anthony Beaton, Matthew Burke & Geoff Woolcock (2018). *Using transdisciplinary research to examine talent identification and development in sport*. 21:2, 356-375. doi: 10.1080/17430437.2017.1310199
- Larkin P & O'Connor D (2017). Talent identification and recruitment in youth soccer: Recruiter's perceptions of the key attributes for player recruitment. *PLOS ONE*. 12(4). Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175716>
- Latorre, D. (2004). La coordinación deportiva en el fútbol base. *Training Fútbol*, n.º 98, 34-43.
- Lazarević, Snežana & Lukić, Jelena & Mirkovic, Vladimir. (2020). *Role of Football Scouts in Player Transformation Process: From Talented To Elite Athlete*. 10. 65-79.

- Lemos, H. (2005). *Projecto de formação em futebol: um passo importante para a construção de um processo de formação de qualidade: estudo realizado no departamento de formação do Clube Desportivo Trofense*. Monografia de Licenciatura. FCDEF- UP. Porto.
- Lloyd, Rhodri & Oliver, Jon. (2012). The Youth Physical Development Model. *Strength and Conditioning Journal*. 34. 61-72. doi:10.1519/SSC.0b013e31825760ea.
- Malina, R.M., Cumming, S.P., Rogol, A.D. & Coelho-e-Silva, M.J. (2019). Bio-Banding in Youth Sports: Background, Concept, and Application. *Sports Med* 49, 1671–1685. doi:10.1007/s40279-019-01166-x.
- Martindale, R. J., Collins, D., & Abraham, A. (2007). Effective talent development: The elite coach perspective in UK sport. *Journal of applied sport psychology*, 19(2), 187-206.
- Matthew J. Reeves, Simon J. Roberts, Allistair P. McRobert & Martin A. Littlewood (2018). *Factors affecting the identification of talented junior-elite footballers: a case study*. *Soccer & Society*. 19:8, 1106-1121. doi: 10.1080/14660970.2018.1432383
- Mills, A., Butt, J., Maynard, I., & Harwood, C. (2012). Identifying factors perceived to influence the development of elite youth football academy players. *Journal of sports sciences*, 30(15), 1593-1604. doi: 10.1080/02640414.2012.710753
- Mourinho, J. (2003). O treinador português é inteligente e perspicaz. *Público*, 14 de Julho, 32-33.
- Mozzartsport (2019). *Kako funkcioniše najbolji skauting na svetu*. Disponível em: <https://www.mozzartsport.com/fudbal/vesti/kako-funkcionise-najbolji-skauting-na-svetu/312904>
- Musculus, L., & Lobinger, B. H. (2018). Psychological characteristics in talented soccer players—recommendations on how to improve coaches’ assessment. *Frontiers in Psychology*, 9. Disponível em: 41.//doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00041.
- Neves, P. (2003). *Equipas B: uma Inevitabilidade da Formação em Clubes de Elite. Comparação entre duas realidades distintas: Portugal (Porto, Sporting, e Vitória de Guimarães) e Espanha (Celta e Real Madrid)*. Monografia de Licenciatura. FCDEF- UP. Porto.

Parnell, D., Groom, R., Widdop, P., & Ward, S. (2018). Exploring current practice and challenges within elite football. *Routledge Handbook of football business and management*.

Ramadas, S., Serpa, S., & Krebs, R. (2012). Psychology of sports talents: a glance into the research. *Revista da Educação Física/UEM*, 23(3), 331-345.

Reeves MJ, McRobert AP, Lewis CJ, & Roberts SJ (2019). A case study of the use of verbal reports for talent identification purposes in soccer: A Messi affair!. *PLOS ONE*. 14(11). Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal>.

Reeves, M. J., & Roberts, S. J. (2020). A bioecological perspective on talent identification in junior-elite soccer: A Pan-European perspective. *Journal of Sports Sciences*, 38(11–12), 1259–1268. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1702282>

Reeves, M. J., Roberts, S. J., McRobert, A. P., & Littlewood, M. A. (2018). Factors affecting the identification of talented junior-elite footballers: a case study. *Soccer & Society*, 19(8), 1106-1121.

Sæther, S. A., & Mehus, I. (2016). “You’re Not Born with Talent” Talented Girls’ and Boys’ Perceptions of Their Talents as Football Players. *Sports*, 4(1), 6.

Salford City (2019). *Head of Scouting Role*. Disponível em: <https://salfordcityfc.co.uk/wp-content/uploads/2017/12/Head-of-Scouting-Role-Salford-City-FC7.pdf> .

Santos, Pedro Marques (2020). Identificação e Recrutamento do Talento. *Revista Gestão do Desporto - Tendências da Gestão do Desporto nos Setores Público, Privado e Social*. 84-89. Disponível em: <https://www.apogesd.pt/Magazines>

Stølen, T., Chamari, K., Castagna, C., & Wisløff, U. (2005). Physiology of soccer. *Sports medicine*, 35(6), 501-536.

Thanuraj, Suntharalingam & Sellathurai, Jeganenthiran. (2018). *Develop Talent Identification Model*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/322552075_Develop_Talent_Identification_Model...ll

Toohey, K., MacMahon, C., Weissensteiner, J., Thomson, A., Auld, C., Beaton, A., & Woolcock, G. (2018). Using transdisciplinary research to examine talent identification and development in sport. *Sport in Society*, 21(2), 356-375.

Vaeyens, R., Lenoir, M., Williams, A. M., & Philippaerts, R. M. (2008). Talent identification and development programmes in sport. *Sports medicine*, 38(9), 703-714.

Y4Williams, A. M., & Reilly, T. (2000). Talent identification and development in soccer. *Journal of sports sciences*, 18(9), 657-667.doi:10.1080/02640410050120041