

As competências transversais transferíveis do desporto para o mercado de trabalho - uma análise preliminar aos resultados do estudo ELIT-IN

Autores

Alejandro Garcia Mas¹; Javier Ponseti Verdaguer¹; Aldo M. Costa^{2,4}; António J. Silva^{3,4}

amcosta@ubi.pt; mcosta.aldo@gmail.com

Resumo

Foi o objetivo principal deste estudo descrever a percepção dos atletas e dos empregadores sobre a importância das competências transversais para o desempenho profissional. Adicionalmente, foi ainda descrita a percepção dos empregadores relativamente à posse e desenvolvimento das competências transversais por consequência da prática desportiva. Utilizando o método Delphi, foi desenvolvido um questionário para avaliar a percepção de importância, aprendizagem e transferibilidade das competências transversais. 280 atletas de ambos os géneros e de diferente nível desportivo (25,65 + 11,8 anos) foram inquiridos em 9 países europeus. Uma versão adaptada do questionário foi igualmente respondida por 55 empresas de 4 países europeus. Os resultados mostram uma coerência parcial na percepção dos atletas e dos empregadores nas competências transversais mais relevantes para o mercado de trabalho. Apenas a competência “Ter boa conduta ética no trabalho” e “Compreender a necessidade em obter resultados/sucesso” surgem exclusivamente no grupo de atletas e empregadores, respectivamente. Os empregadores reconhecem que a prática desportiva desenvolve várias competências transversais relevantes para o mercado de trabalho, exceto as competências “Tolerante para receber críticas”, “Assumir responsabilidade” e “Trabalho em equipa”. Conclui-se que existe uma boa compatibilidade perceptiva entre atletas e empregadores sobre as competências transversais mais relevantes para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Competências transversais; Carreiras duplas; Atletas de elite; Empregadores; Mercado de trabalho

¹ Universidade das Ilhas Baleares

² Universidade da Beira Interior

³ Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

⁴ Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano (CIDESD)

INTRODUÇÃO

O momento em que o atleta de elite precisa de transitar para o mercado de trabalho e a forma como lida pessoalmente com essa situação é um marco de transição de carreira muito relevante sob diferentes pontos de vista (1). O modelo de carreira dupla mais amplamente reconhecido (2) indica que existem múltiplos fatores envolvidos na adaptação dos atletas à continuidade da sua vida em outras áreas embora, nos últimos tempos, tenha sido dado um ênfase particular à eventual compatibilidade com estudos académicos. De facto, os chamados atletas "estratégicos" (3,4), aqueles que possuem carreiras convergentes ou paralelas, parecem conseguir melhores empregos e um nível de bem-estar global após a sua carreira desportiva em comparação com os seus pares "não estratégicos".

O interesse das instituições desportivas e educacionais em abordar esta questão tem sido colocado globalmente em dois pontos de vista complementares (5). A primeira perspectiva tem sido centrada na preparação do atleta de elite durante sua carreira desportiva (no plano educativo e profissional), criando melhores condições para uma futura transição para o mercado de trabalho⁵ (6). A segunda perspectiva, menos explorada (7) tem sido orientada para a identificação das competências que foram desenvolvidas ou aprendidas durante a carreira desportiva e podem ser relevantes para serem transferidas para o mercado de trabalho, incluindo a própria percepção do atleta sobre as suas próprias competências, que podem ter sido aprendidas e que são potencialmente transferíveis (8).

A complementariedade de ambas as perspectivas parece-nos evidente. Porém, este estudo está enquadrado nesta segunda perspectiva e especificamente focado nas designadas competências transversais⁶ percebidas por atletas e empregadores como úteis (9). Essas competências transversais têm sido estudadas extensivamente na última década, embora nem sempre com métodos sistemáticos, e devem ser diferenciadas de traços de personalidade que, por serem mais estáveis e "rígidos", não permitem facilmente a transferência de um domínio para outro, sendo menos moldáveis a qualquer intervenção (10). Além disso, muitos dos estudos realizados

⁵ Em Portugal, as designadas Unidades de Apoio ao Alto Rendimento na Escola (UAARE) são um exemplo de sucesso nesse esforço de articulação eficaz entre o sistema educativo e desportivo, procurando conciliar, com sucesso, a atividade escolar com a prática desportiva de alunos/atletas do ensino secundário enquadrados no regime de alto rendimento ou seleções nacionais (Decretos-Leis n.º 272/2009, de 1 de outubro, e n.º 45/2013, de 5 de abril, respetivamente).

⁶ Conhecidas na literatura anglo-saxónica por *Soft-skills*.

sobre a natureza e a definição dessas competências transversais são desenvolvidos por instituições relacionadas com o trabalho, sem, em muitos casos, o rigor académico que deveriam ter, embora se reconheça e valorize o contexto ecológico onde geralmente ocorrem as pesquisas (11, 12, 13). No mesmo sentido, parece ser necessário combinar a percepção dos atletas sobre as competências transversais que podem resultar do seu percurso desportivo com a percepção dos empregadores. Como a transferência de competências de vida nem sempre ocorre linearmente de um domínio para outro (14), a congruência de ambas percepções será útil para, por exemplo, prever mecanismos de desenvolvimento “à medida” com vista um pleno desempenho profissional futuro.

Os objetivos deste estudo, enquadrados numa fase inicial no projeto europeu ELIT-In⁷, consistem na análise do conceito de percepção de aprendizagem, transferibilidade e avaliação de competências transversais em atletas, particularmente de elevado nível desportivo, e empregadores. Espera-se que esse objetivo seja alcançado por meio do uso de uma metodologia quantitativa, que incluiu o desenho de um instrumento de avaliação específico.

MÉTODO

Instrumento

Utilizando o método *Delphi*, foi gerado um questionário para avaliar a percepção de importância, aprendizagem e transferibilidade das competências transversais em duas fases. Na primeira fase foram coletadas todas as competências transversais encontradas na literatura científica e não científica⁸. Na segunda fase, um grupo de especialistas, incluindo atletas, psicólogos e empregadores, juntou-se à equipa de pesquisa, desenvolvendo um lote restrito de competências transversais, partindo de uma análise conceptual cuidada das diferentes propostas, esclarecendo e eliminando sobreposições e / ou imprecisões - 24 competências transversais foram eleitas e consequentemente transformadas em itens do chamado questionário de competências transversais desenvolvidas no desporto de alto nível, convencionalmente designado por QESTE. As competências (na forma de itens) que

⁷ www.elit-in.com

⁸ 110 propostas foram identificadas.

foram efectivamente incluídas no questionário podem ser vistas na tabela 1a,b,c e 2 deste documento já com os resultados obtidos para os dois grupos amostrais.

As perguntas que enquadraram a administração subsequente do QESTE foram as seguintes: aos atletas - "Considera a (uma dada competência específica) uma competência importante?"⁹; aos empregadores - "Indique, na sua opinião, para cada uma das competências listadas abaixo": "qual a importância dessa competência para executar com êxito um trabalho na sua área ou, em geral, no local de trabalho?"¹⁰; "essa competência existe em atletas de alto desempenho desportivo?" e "essa competência é aprendida durante a carreira desportiva?"¹¹.

Participantes

Aplicamos o QESTE em formato digital durante a época desportiva 2018-2019 a 280 atletas ($25,65 \pm 11,8$ anos), correspondentes a 9 países¹², dos quais 175 (62,5%) são homens e 105 (37,5%) mulheres, 82 atletas (29,3%) são de nível nacional; 122 atletas (43,6%) são de alto desempenho desportivo e 76 atletas (27,1%) são considerados de elite¹³. Da mesma forma, 141 (50,4%) atletas praticam desportos individuais e 139 (49,6%) desportos coletivos.

No mesmo período, o QESTE foi respondido por 55 empresas de 4 dos 9 países participantes, das quais 61,8% possuem mais de 50 trabalhadores, 18,2% têm entre 11 e 50 trabalhadores e cerca de 20% têm menos de 10 trabalhadores. Dos 55 empregadores participantes, 45 (81,8%) são homens e 10 (18,2%) mulheres, com idade média de $43,69 (\pm 9,91)$ anos. Ressalvamos que em apenas 7 empresas (12,7%) trabalhavam atletas de elite no momento da aplicação deste questionário (não incluídos na amostra).

⁹ (usada uma escala *Likert* de cinco pontos - 1 = nada importante; 2 = sem importância; 3 = irrelevante; 4 = importante; 5 = habilidade chave)

¹⁰ (usada a seguinte escala *Likert* de cinco pontos para questão (a) - 1 = Sem importância; 2 = sem importância; 3 = irrelevante; 4 = Importante; 5 = Habilidade-chave)

¹¹ (usada a seguinte escala *Likert* de cinco pontos para questão (b) e (c) - 1 = Sim; 2 = às vezes; 3 = indiferente; 4 = nem sempre; 5 = Não, nunca).

¹² Portugal, Espanha, France, Lituânia, Eslovénia, Bosnia, Inglaterra, Itália, Bélgica.

¹³ De acordo com os critérios estabelecidos pelos comités Olímpicos dos países participantes.

Tabela 1a: Comparação dos valores médios das respostas dos atletas inquiridos por nível desportivo.

Competência transversal	Nível desportivo	N	Média	Desvio Pad.	P-value
(Ct1) Persistente e resistente a problemas	Nacional	82	4,22	0,786	0,287
	Alto rendimento	122	4,29	0,857	
	Elite	76	4,42	0,771	
	Total	280	4,3	0,815	
(Ct2) Tolerante para receber críticas	Nacional	82	4,22	0,703	0,778
	Alto rendimento	122	4,18	0,803	
	Elite	76	4,13	0,822	
	Total	280	4,18	0,778	
(Ct3) Compreender a necessidade em ser disciplinado	Nacional	82	4,46	0,67	0,29
	Alto rendimento	122	4,55	0,631	
	Elite	76	4,62	0,541	
	Total	280	4,54	0,621	
(Ct4) Estabelecer hábitos e rotinas	Nacional	82	4,06	0,907	0,001
	Alto rendimento	122	4,25	0,785	
	Elite	76	4,53	0,621	
	Total	280	4,27	0,801	
(Ct5) Gerir o tempo	Nacional	82	4,27	0,721	0,061
	Alto rendimento	122	4,44	0,693	
	Elite	76	4,53	0,702	
	Total	280	4,41	0,708	
(Ct6) Assumir responsabilidade	Nacional	82	4,35	0,655	0,398
	Alto rendimento	122	4,43	0,68	
	Elite	76	4,5	0,702	
	Total	280	4,43 (a)	0,679	
(Ct7) Trabalhar em equipa	Nacional	82	4,4	0,664	0,232
	Alto rendimento	122	4,47	0,763	
	Elite	76	4,59	0,657	
	Total	280	4,48	0,708	
(Ct8) Compreender a necessidade em obter resultados/sucesso	Nacional	82	4,2	0,744	0,961
	Alto rendimento	122	4,18	0,727	
	Elite	76	4,21	0,736	
	Total	280	4,19	0,732	

Tabela 1b: Comparação dos valores médios das respostas dos atletas inquiridos por nível desportivo (continuação).

(Ct9) Autoconfiança	Nacional	82	4,45	0,756	0,57
	Alto rendimento	122	4,53	0,706	
	Elite	76	4,57	0,66	
	Total	280	4,52	0,708	
(Ct10) Conceber projetos / empreendedor	Nacional	82	3,87	0,813	0,471
	Alto rendimento	122	3,94	0,806	
	Elite	76	4,03	0,848	
	Total	280	3,94	0,819	
(Ct11) Ser flexível e adaptar a mudanças	Nacional	82	4,15	0,739	0,387
	Alto rendimento	122	4,19	0,764	
	Elite	76	4,3	0,693	
	Total	280	4,21 (a)	0,738	
(Ct12) Ser competitivo (competitividade)	Nacional	82	4,27	0,802	0,338
	Alto rendimento	122	4,35	0,771	
	Elite	76	4,45	0,7	
	Total	280	4,35 (a)	0,762	
(Ct13) Ser leal (lealdade)	Nacional	82	4,37	0,746	0,326
	Alto rendimento	122	4,34	0,86	
	Elite	76	4,51	0,757	
	Total	280	4,4	0,801	
(Ct14) Ter boa conduta ética no trabalho	Nacional	82	4,43	0,703	0,017
	Alto rendimento	122	4,39	0,732	
	Elite	76	4,67	0,661	
	Total	280	4,48 (a)	0,713	
(Ct15) Investigar o mercado / cliente autonomamente	Nacional	82	3,79	0,749	0,686
	Alto rendimento	122	3,89	0,861	
	Elite	76	3,84	0,817	
	Total	280	3,85	0,816	
(Ct16) Uso de novas tecnologias e informatica	Nacional	82	3,96	0,838	0,349
	Alto rendimento	122	3,8	0,862	
	Elite	76	3,91	0,819	
	Total	280	3,88	0,844	

Tabela 1c: Comparação dos valores médios das respostas dos atletas inquiridos por nível desportivo (continuação).

(Ct17) Usar e manter redes sociais	Nacional	82	3,62	0,938	0,291
	Alto rendimento	122	3,65	0,953	
	Elite	76	3,84	1,046	
	Total	280	3,69 (a)	0,976	
(Ct18) Ter uma visão global e internacional	Nacional	82	3,78	0,802	0,036
	Alto rendimento	122	3,77	0,841	
	Elite	76	4,07	0,869	
	Total	280	3,85	0,845	
(Ct19) Competências transculturais	Nacional	82	3,78	0,802	0,539
	Alto rendimento	122	3,76	0,844	
	Elite	76	3,89	0,888	
	Total	280	3,8 (a)	0,843	
(Ct20) Comunicação verbal	Nacional	82	4,16	0,72809	0,261
	Alto rendimento	122	4,25	0,75308	
	Elite	76	4,36	0,7781	
	Total	280	4,25	0,75372	
(Ct21) Comunicação escrita	Nacional	82	3,93	0,73334	0,924
	Alto rendimento	122	3,97	0,81245	
	Elite	76	3,97	0,93771	
	Total	280	3,96	0,82411	
(Ct22) Comunicação não verbal	Nacional	82	3,78	0,80161	0,626
	Alto rendimento	122	3,90	0,83725	
	Elite	76	3,83	1,06318	
	Total	280	3,85	0,89282	
(CT23) Apresentação oral de resultados / ideias	Nacional	82	3,951	0,68317	0,696
	Alto rendimento	122	3,99	0,72152	
	Elite	76	4,05	0,86247	
	Total	280	3,99 (a)	0,75014	
(Ct24) Domínio de línguas	Nacional	82	4	0,98131	0,664
	Alto rendimento	122	4,09	0,94833	
	Elite	76	4,13	0,98444	
	Total	280	4,08 (a)	0,96585	

(a) Diferença estatisticamente significativa entre sexos ($p < 0.05$) no que se refere ao valor global, sem distinção entre grupos de nível desportivo.

Tabela 2. Dados descritivos das respostas dos empregadores (N = 55).

	Importância profissional da competência		Aprendizagem da competência durante a carreira desportiva		Posse dessa competência por atletas de elite		<i>P-value</i>
	Media	DP	Media	DP	Media	DP	
Competência Transversal							
Persistente e resistente a problemas	4.38	0.68	4.05	0.78	3.91	0.90	0,007
Tolerante para receber críticas	4.35	0.58	3.84	0.73	3.64	0.78	0
Compreender a necessidade em ser disciplinado	4.45	0.60	4.22	0.83	4.13	0.88	0,08
Estabelecer hábitos e rotinas	4.05	0.80	4.13	0.90	4.05	0.89	0,879
Gerir o tempo	4.53	0.82	4.04	0.83	3.96	0.81	0
Assumir responsabilidade	4.49	0.66	4.02	0.80	3.89	0.85	0
Trabalhar em equipa	4.53	0.66	3.98	0.85	3.95	0.78	0
Compreender a necessidade em obter resultados/sucesso	4.45	0.66	4.18	0.79	4.04	0.79	0,014
Autoconfiança	4.42	0.76	4.11	0.71	4.00	0.77	0,011
Conceber projetos / empreendedor	3.89	0.80	3.44	0.90	3.27	0.82	0,001
Ser flexível e adaptar a mudanças	4.11	0.78	3.75	0.80	3.56	0.71	0,001
Ser competitivo (competitividade)	4.05	0.80	4.22	0.85	4.09	0.80	0,547
Ser leal (lealdade)	4.24	0.71	3.53	0.71	3.47	0.77	0
Ter boa conduta ética no trabalho	4.40	0.76	3.93	0.81	3.85	0.75	0
Investigar o mercado / cliente autonomamente	3.98	0.80	3.42	0.76	3.33	0.67	0
Uso de novas tecnologias e informatica	4.16	0.76	3.45	0.90	3.60	0.85	0
Usar e manter redes sociais	3.58	0.87	3.56	0.85	3.42	0.66	0,504
Ter uma visão global e internacional	3.71	0.78	3.60	0.80	3.45	0.81	0,251
Competências transculturais	3.62	1.00	3.45	0.69	3.27	0.80	0,103
Comunicação verbal	4.05	0.91	3.47	0.77	3.16	0.79	0
Comunicação escrita	4.02	0.95	3.09	0.67	2.98	0.76	0
Comunicação não verbal	3.84	0.76	3.49	0.66	3.31	0.63	0
Apresentação oral de resultados / ideias	3.80	0.84	3.49	0.69	3.35	0.67	0,005
Domínio de línguas	3.85	0.78	3.62	0.85	3.15	0.73	0

Procedimento

As necessárias adaptações ao QESTE foram realizadas nas suas duas versões (empregadores e atletas) para serem respondidas *on-line*. Para recrutar os participantes, seguiu-se um critério de oportunidade, disseminando ambos as versões do questionário através das bases de dados de instituições parceiras nos diferentes países participantes¹⁴. Foi exigido o preenchimento de um consentimento informado online a todos os participantes antes de responder ao QESTE. A coleta de dados foi realizada no período de julho a setembro de 2018 a fevereiro de 2019.

Análise de dados

Para todas as variáveis numéricas procedeu-se ao tratamento estatístico descritivo básico através de medidas de tendência central e de dispersão. Procedeu-se a uma análise fatorial exploratória do QESTE, utilizando o método de rotação ortogonal *Equamax*. A consistência interna de cada fator do questionário foi estudada, usando o *Cronbach's Alpha*. No sentido de testar a fiabilidade dos dados o teste de *KaiserMeyers-Olkin* (KMO) foi igualmente efectuado. O teste *T-student* para amostras independentes foi usado para comparar entre ambos os sexos os valores médios da importância percebida pelos atletas. A análise de variância (ANOVA) foi usada para identificar diferenças entre os grupos de atletas e empregadores, incluindo o tamanho do efeito. Toda a análise estatística foi realizada com o software estatístico SPSS (versão 22.0 para Windows).

RESULTADOS

No sentido de testar a fiabilidade dos dados o teste de *KaiserMeyers-Olkin* (KMO) foi efectuado, tendo-se obtido o valor de 0.890, sendo este superior ao patamar crítico de 0.60 sugerido pela literatura. Verificou-se ainda que o teste de esfericidade de *Bartlett* é estatisticamente significativo ($p < .000$). A consistência interna de cada fator do questionário foi calculada, tendo sido obtido um *Cronbach's Alpha* de 0,849, valor suficiente para considerá-lo confiável para uso futuro.

¹⁴ (e.g., comitês olímpicos, federações desportivas, clubes desportivos, instituições públicas e privadas, associações empresariais, patrocinadores).

Na tabela 1a,b,c comparamos os valores médios das respostas dos atletas inquiridos por nível desportivo, sobre a importância que estabelecem às diferentes competências transversais no exercício de um profissão no futuro. Todos os itens apresentam uma pontuação média acima do valor neutro (3). Porém alguns itens são apresentam valores próximos da pontuação máxima possível (e.g., *Ct3*, *Ct7*, *Ct9*, *Ct14*), sobretudo se considerarmos o desvio padrão apresentado. Do mesmo modo, as competências *Ct17*, *Ct19* e *Ct20* apresentam as pontuações médias mais baixas.

Verificamos ainda que as competências *Ct4*, *Ct14* e *Ct18* apresenta diferenças significativas entre os grupos de nível desportivo, sendo o grupo de atletas de elite o que mais valoriza as referidas competência face aos restantes. O tamanho amostral não nos permite realizar uma comparação entre sexos mantendo a segmentação por nível desportivo sem uma perda drástica de poder estatístico. Assim, no seu valor global (sem segmentação por grupos de nível desportivo), os dados revelam diferenças entre sexos na percepção da importância de oito competências transversais, o que merece reflexão para estudos futuros.

Na tabela 2, podemos verificar os valores médios correspondentes às pontuações dos empregadores para as três questões apresentadas relativamente a cada uma das competências transversais previstas no QESTE. Podemos observar que existem diferenças estatisticamente significativas ($p < 0.05$; $p < 0.001$) entre as pontuações das três questões colocadas aos empregadores para cada item/competência. Porém também observamos que as pontuações mas elevadas surgem nas doze primeiras competências independentemente do tipo de questão (a sombreado), revelando uma coerência entre a importância e a posse das competências transversais em atletas.

Como pode ser verificado na tabela 3, a importância atribuída às competências transversais não parece diferir muito entre os grupos de inquiridos, embora não tenhamos analisado as diferenças estatísticas dada as diferenças no tamanho amostral e na metodologia de coleta de dados. De facto, tanto atletas como empregadores consideram importante para o exercício de uma profissão “Compreender a necessidade em ser disciplinado”, “Trabalhar em equipa”, “Assumir responsabilidade” e menos importante “Usar e manter redes sociais”, “Competências transculturais”, e a “Comunicação não verbal”.

Tabela 3. Comparação hierárquica entre as competências transversais (*) consideradas mais e menos importantes por atletas e empregadores.

Mais importante		Menos importante	
Atletas	Empregadores	Atletas	Empregadores
Compreender a necessidade em ser disciplinado	Gerir o tempo	Usar e manter redes sociais	Usar e manter redes sociais
Autoconfiança	Trabalhar em equipa	Competências transculturais	Competências transculturais
Trabalhar em equipa	Assumir responsabilidade	Comunicação não verbal	Ter uma visão global e internacional
Ter boa conduta ética no trabalho	Compreender a necessidade em ser disciplinado	Investigar o mercado / cliente autonomamente	Apresentação oral de resultados / ideias
Assumir responsabilidade	Compreender a necessidade em obter resultados/sucesso	Ter uma visão global e internacional	Comunicação não verbal
Gerir o tempo	Autoconfiança	Uso de novas tecnologias e informática	Domínio de línguas

DISCUSSÃO:

O objectivo principal deste estudo foi descrever a percepção dos atletas e dos empregadores sobre a importância das competências transversais para o desempenho profissional. Os resultados mostraram que os atletas tendem a valorizar sobretudo as competências “Compreender a necessidade em ser disciplinado”, “Autoconfiança”, “Trabalhar em equipa”, e “Ter boa conduta ética no trabalho”, apresentando esta última uma percepção de importância significativamente mais elevada por parte dos atletas com melhor nível desportivo (elite). No que se refere aos empregadores, as competências “Gerir o tempo”, “Trabalhar em equipa”, “Assumir responsabilidade” e “Compreender a necessidade em ser disciplinado” apresentam as melhores pontuações de importância. Na tabela 3 podemos ainda verificar que na lista hierárquica das seis competências transversais mais importantes em ambos os grupos de inquiridos, apenas as competências “Ter boa conduta ética no trabalho” e “Compreender a necessidade em obter resultados/sucesso” surgem exclusivamente no grupo de atletas e empregadores, respectivamente. Este resultado revela uma congruência muito sólida entre os grupos na percepção da importância das competências transversais para o mercado de trabalho.

O conceito de competências transversais surge por forma a justificar a adaptabilidade dos sujeitos a um mercado que se tem mostrado progressivamente mais competitivo e plástico (15), pelo que a transferibilidade ou similitude entre perfis profissionais tem

sido admitida como desejável (16). A maioria dos estudos nesta matéria procuram descrever as competências transversais requeridas pelo mercado de trabalho na perspectiva dos diplomados, sendo mais escassos os estudos que relatam a perspectiva das entidades empregadoras. Porém a literatura nem sempre tem revelado coerência entre as partes (15), uma realidade que nos parece distante dos resultados por nós apresentados. O projecto *Tuning*, que inicialmente surgiu no contexto da reforma da Educação Superior na Europa, reuniu algum consenso entre empregadores e diplomados europeus na identificação de competências transversais mais relevantes, sendo de destacar: a capacidade de aplicar o conhecimento, a capacidade de adaptação a novas situações, a preocupação com a qualidade, a capacidade de gestão da informação, a habilidade para trabalhar autonomamente, o trabalho em equipa, a capacidade de organização e planeamento, a comunicação oral e escrita, e as competências de relacionamento interpessoal (17). Num estudo mais recente no contexto nacional português (18), empregadores e diplomados elegeram em paralelo as seguintes competências transversais como mais relevantes: resolução de problemas, planeamento/organização, tecnologias da informação e comunicação, motivação, relacionamento interpessoal, aprendizagem contínua, adaptação à mudança e autoconfiança. Estes resultados são parcialmente coerentes com os nossos dados, nomeadamente pela importância que também relatamos à “Gestão do tempo”, à “Autoconfiança” e ao “Trabalho em equipa”. Por sinal, as competências de natureza interpessoal (e.g., *Ct17* e *CT19*) e de comunicação (e.g., *Ct22*) surgem nos nossos dados como menos valorizadas por atletas e empregadores, o que os parece contraditório face à importância actualmente atribuída por diferentes organizações internacionais (e.g., OECD) (19).

Este estudo permitiu igualmente conhecer a percepção dos empregadores sobre a posse (e desenvolvimento) das competências transversais mais relevantes por parte dos atletas. A este respeito relatamos uma coerência relativa nas doze competências consideradas mais relevantes, algumas das quais coerentes com as competências psicológicas habitualmente desenvolvidas pelo processo de treino. De facto, assiste-se gradualmente ao reconhecimento da importância do treino das competências psicológicas (pelo psicólogo do desporto ou treinador) na melhoria da performance atlética e da satisfação geral pela prática desportiva (20). Destacam-se as intervenções ao nível das: competências psicológicas fundamentais para o

desempenho psicológico, tais como o estabelecimento de objetivos de treino e competição e o desenvolvimento da autoconfiança desportiva; competências psicossomáticas, que permitem avaliar e regular a intensidade da resposta psicofisiológica, nomeadamente as técnicas de controlo de stress e de relaxamento e/ou de ativação; competências cognitivas, que permitem ao atleta manter elevados níveis de concentração em treino e competição, tais como as técnicas de foco atencional, de refocalização da atenção e de visualização mental.

Não obstante a originalidade do estudo e tendo presente a brevidade da análise dos dados apresentados, este possui algumas limitações que importa salientar. Salientamos, acima de tudo que a amostra não é representativa da população de atletas e empregadores dos países participantes, pelo que seu número não permitiu uma análise segmentada, por exemplo, ao género, à experiência prévia ou mesmo à nacionalidade dos inquiridos.

CONCLUSÕES:

Este estudo permite-nos concluir que existe uma relativa coerência na percepção dos atletas e dos empregadores nas competências transversais mais relevantes para o mercado de trabalho. As competências de natureza interpessoal e de comunicação surgem como menos valorizadas por atletas e empregadores, sendo contraditório ao sugerido por organizações internacionais. As competências transversais mais valorizadas pelos empregadores são parcialmente reconhecidas por estes nos atletas (ou pela sua experiência no desporto). Sugere-se um maior investimento de formação complementar em competências transversais durante a carreira dos atletas, nomeadamente nas competências “Tolerante para receber críticas”, “Assumir responsabilidade” e “Trabalho em equipa”.

BIBLIOGRAFIA

1. McNight, K., Bernes, K., Gunn, T., Chorney, D., Orr, D. and Bardick. C. (2009). Life After Sport: Athletic Career Transition and Transferable Skills. *Journal of Excellence*, 13, 63-77.
2. Wylleman, P., Alfermann, D. and Lavallee, D. (2004). Career transitions in sport: European Perspectives. *Psychology of Sport & Exercise*, 5(1), 7-20.
3. Pallarés, S., Azócar, F., Torregrosa, M., Selva, C. y Ramis, Y. (2011). Athletic career models in water polo and their involvement in the transition to an alternative career . *Cultura, Ciencia Y Deporte*, 6(17), 93–103. <https://doi.org/10.12800/ccd.v6i17.36>
4. Vilanova, A., Puig, N. (2013). Compaginar la carrera deportiva con la carrera académica para la futura inserción laboral: ¿Una cuestión de estrategia? *Revista de Psicología del Deporte* 22(1):61-68
5. López de Subijana, C., Barriopedro, M. and Conde, E. (2015). Supporting Dual Career in Spain: Elite Athlete's barriers to study. *Psychology of Sport & Exercise*, 21, 57-64.
6. Torregrosa, M., Sánchez, X. and Cruz, J. (2004). El papel del psicólogo del deporte en el asesoramiento academicvocacional del deportista de élite (The role of the sport psychologist in academic and vocational advising for elite athletes). *Revista de Psicología del Deporte/Journal of Sport Psychology*, 13(2). 215-228.
7. Goudas, M., Tsimeas, P., Tsitkari, E., Baker, C., Loughren, E. and Crone, D. (2015). Skills and attributes needed in the workplace: A European survey of Sport employers' and sport graduates' perceptions. In 23rd International Congress of Physical Education & Sport, 15th-17th May 2015, Komotini, Greece. Retrieved in March 2018 from www.phyed.duth.gr/en/icpes/
8. Sánchez-Pato, A., Calderón, A., Arias-Estero, J.L., García-Roca, J.A., Bada, J., Meroño, I., Isidori, M., Brunton, J., Decelis, A., Koustelios, A, Mallia, O., Fazio, A., Radcliffe, J. and Sedgwick, M. (2016). Design and validation of a questionnaire about the perceptions of dual career student-athletes (ESTPORT). *Cultura, Ciencia, Deporte*, 11(32), 127-147
9. Gibb, S. (2014). Soft Skills assessment: Theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455-471.

10. Sacket, P.R. and Walmsley, P.T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), 538-551
11. Manpower Group (2018). Robots Needs no Apply: Human Solutions for the Skills Revolution. Retrieved in July 2018 from https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/59db87a7-16c6-490d-ae70-1bd7a322c240/Robots_Need_Not_Apply.pdf?MOD=AJPERES
12. Spanish Sport Council. (2013). Memorias Anuales PROAD (Annual Reports PROAD 2009-2012). Retrieved in November 2014 from <http://proad.csd.gob.es/presentación/memoria-anual-de-la-actividad>
13. Wiant, A.A. (1977). Transferable Skills. The employer's viewpoint. Columbus, OH: National Center for Research in Vocational Education.
14. Petitpas, A., Danish, S., McKelvain, R., & Murphy, S. (1992). A career assistance program for elite athletes. *Journal of Counseling & Development*, 70(3), 383-386.
15. Cardoso, C., Estêvão, C., & Silva, P. (2006). Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior, Perspetiva dos Empregadores e Diplomados. Guimarães: TecMinho.
16. Ceitil, M. (2010). Gestão e Desenvolvimento de Competências. Lisboa: Sílabo
17. González, J., & Wagenaar, R. (2005). Tuning Educational Structures in Europe II. Bilbao: University of Deusto.
18. Silva, P. (2008). Competências Transversais dos Licenciados e sua Integração no Mercado de Trabalho. Guimarães: Universidade do Minho.
19. Skovsgaard, J., (...), Costa, A. M. (2018). The future of education and skills Education 2030. OECD Education 2030. [http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
20. Weinberg R., & Gould D. (2011). Foundations of Sport and Exercise Psychology. Champaign, IL: Human Kinetics.

ANEXOS

Aprovação em Comissão de Ética

Antes da sua aplicação este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD, Portugal, parceiro do projeto ELIT-in), código 23 / DOC20 / CE / UTAD (27/06/2018), Pelo que todos os procedimentos experimentais foram realizados em conformidade com os padrões éticos estabelecidos na Declaração de Helsinque, incluindo o consentimento informado de todos os participantes.