ÍNDICE

AUTORIA, AGRADECIMENTOS E DEPOIMENTOS 7

INTRODUÇÃO 11

1. O CAPITÃO COMO LÍDER 19

2. COMPETÊNCIAS DE UM BOM CAPITÃO – UM ESTUDO EMPÍRICO 49

3. DESENVOLVIMENTO DO CAPITÃO – REFLEXÕES PARA A AÇÃO 87
Anexo – Diagnóstico de caraterísticas de liderança do (potencial) capitão 103

4. DESAFIOS E PARADOXOS 111

REFERÊNCIAS 131

Autores

Arménio Rego. Professor catedrático na Católica Porto Business School, onde dirige o LEAD.Lab. Tem ampla experiência na formação e *coaching* de executivos. Autor ou coautor de vários livros nas áreas da liderança e da gestão de pessoas, incluindo *The Virtues of Leadership (*Oxford University Press, 2012), *Liderança: Humildade e soberba* (Sílabo, 2019), *Positive organizational behavior* (Routledge, 2020), e *Paradoxes of power and leadership* (Routledge, 2021). Vários dos seus trabalhos de investigação foram premiados, nacional e internacionalmente.

André Seabra. Professor auxiliar com agregação na Faculdade de Desporto – Universidade do Porto, e diretor da Portugal Football School – Federação Portuguesa de Futebol. As suas habilitações incluem um Ph.D. em Ciências do Desporto e dois mestrados, o primeiro em Saúde Pública e o segundo em Treino de Alto Rendimento Desportivo. Autor e coautor de mais de 150 artigos científicos, publicados em revistas nacionais e internacionais com revisão por pares. Orador convidado em mais de 160 conferências em Portugal e no estrangeiro.

Tomás Mota Rego. Mestre em Treino de Alto Rendimento Desportivo pela Faculdade de Desporto da Universidade do Porto. Certificado como *Certified Strength and Conditioning Specialist with Distinction* (NSCA) e treinador UEFA C. Preparador físico de atletas profissionais, com passagens pelas estruturas do Boavista FC e do Rayo Vallecano de Madrid. Tem desenvolvido colaborações externas com outros clubes profissionais. Formador em treino desportivo. Coautor de *Superequipas* (Atual, 2019) e de artigos científicos em revistas como *Strength and Conditioning Journal*, *Frontiers in Sports and Active Living* e *Human Movement*.

Miguel Pina e Cunha. Professor Fundação Amélia de Mello na Nova School of Business and Economics, Universidade Nova de Lisboa. Coautor de *Elgar Introduction to Organizational Improvisation Theory* (Edward Elgar, 2022), *Elgar Introduction to Organizational Paradox Theory* (Edward Elgar, 2021), *Positive Organizational Behavior* (Routledge, 2020) e *Liderar no novo normal* (Sílabo, 2020). Os seus trabalhos podem ser consultados em mpcunha.com. Dirige a revista *LÍDER* (lidermagazine.com).

Entidades participantes

Este trabalho resulta da colaboração entre a Federação Portuguesa de Futebol, através da Portugal Football School, e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol, em parceria com a Nova School of Business and Economics e a Católica Porto Business School.

Agradecimentos

A nossa gratidão dirige-se a todos os treinadores, dirigentes, capitães e jogadores que, generosamente, participaram na nossa pesquisa e cujos resultados apresentamos no Capítulo 2. Estamos igualmente gratos a capitães, capitãs, ex-capitães e ex-capitãs que participaram na discussão em grupo realizada na Nova SBE, ou que partilharam os seus depoimentos para este livro:

- Ana Borges (Sporting Clube de Portugal)
- Artur Moraes (Sport Lisboa e Benfica)
- Dolores Silva (Sporting Clube de Braga)
- Edite Fernandes (Sporting de Braga)
- Helton Arruda (Futebol Clube do Porto)
- João Benedito (Sporting Clube de Portugal)
- Luisão (Sport Lisboa e Benfica)
- Nuno Gomes (Sport Lisboa e Benfica)
- Pedro Barbosa (Sporting Clube de Portugal)
- Ricardo Pereira (Sporting Clube de Portugal)
- Ricardo Rocha (Sport Lisboa e Benfica)
- Sílvia Rebelo (Sport Lisboa e Benfica)
- Simão Sabrosa (Sport Lisboa e Benfica)

Nota prévia #1

A alusão ao *exemplo*, contemplada no subtítulo do livro, tem um fundamento: liderem bem ou mal, sejam os seus comportamentos mais ou menos recomendáveis, os capitães e capitãs são *exemplos*. Lideram sempre pelo exemplo, seja este bom ou mau. Naturalmente, dado o foco deste livro nos melhores capitães, não surpreende que, ao longo da pesquisa, o *bom exemplo* tenha sido citado inúmeras vezes. A esse dado acresce o conteúdo dos

depoimentos que capitães, capitãs, ex-capitães e ex-capitãs tiveram a amabilidade de partilhar sobre o principal desafio enfrentado por quem capitaneia a equipa. Veja-se, no destaque seguinte, a quantidade de vezes que o *exemplo* é explicitamente mencionado. Mesmo quando a palavra não é explicitada citada, o seu significado está implicitamente presente.

Depoimentos

Ana Borges: «Ser capitã é ser a voz do plantel. Não tenho mais valor do que nenhuma outra, apenas sou a que representa a equipa perante o *staff*, direção, árbitra e outros meios. Enquanto capitã, sei que tenho de ser um *exemplo* para todas, dentro e fora de campo, transmitindo experiência e confiança.»

Artur Moraes: «Demonstrar confiança, ter a confiança de todos para direcionar o grupo para as melhores decisões melhores e para os melhores caminhos.»

Dolores Silva: «Ser capitã é ter uma responsabilidade acrescida. É ter a honra de poder ser uma âncora da equipa, dentro e fora do campo, nos bons e nos maus momentos. É estar sempre pronta para ajudar. Pensar na equipa, sempre e em primeiro lugar.»

Edite Fernandes: «Não era polícia de ninguém. Preferia partilhar a responsabilidade, o peso, a liderança. O que eu fazia, sim, era, como capitã, ser um *exemplo*, alguém que faz e que mostra a dedicação em vez de apenas falar. No resto, máxima liberdade, máxima responsabilidade.»

Helton: «Ser capitão de equipa é representar com dignidade o seu clube, sem deixar que se perca a essência. É transmitir a mística.»

João Benedito: «O capitão (singular e não plural) de uma equipa é um rei sem trono, ou um primeiro-ministro sem leis. Não manda, mas comanda.»

Nuno Gomes: «O capitão é o *exemplo* para todos os colegas e o elo entre todo o grupo de trabalho. Deve liderar com naturalidade e ser eticamente *exemplar*. É o líder que todos respeitam, por também ele ser respeitador e por saber fazer-se respeitar. Não se ensina a ser capitão.»

Ricardo Rocha: «Capitão é o líder da equipa. Aquele que é respeitado por todos, a voz de comando do grupo, do treinador e sua equipa técnica. Um *exemplo* de valores, princípios e caráter. Um elo entre todos.»

Ricardo: «Ser capitão é ser um *exemplo* para os outros, nos bons e nos maus momentos. Não tem de ser o melhor jogador, mas tem de ser alguém em quem o grupo confia. Tem de saber dar um murro na mesa, ou um abraço, na altura certa.»

Sílvia Rebelo: «Ser capitã é um privilégio e uma responsabilidade. Mais do que usar a braçadeira, há responsabilidade de liderar um grupo e de por ele dar a cara. É ser visto como um *exemplo*, alguém que transmite confiança, que está presente e se faz ouvir. É preponderante na relação do grupo com a equipa técnica.»

Simão Sabrosa: «Ser capitão é uma honra e uma responsabilidade. Implica ser *exemplar* na dedicação e no comportamento. Pensar, antes de tudo, no grupo. E ser o elo entre o balneário, o treinador e o presidente.»

Nota prévia #2

Os depoimentos acima expostos de jogadoras que exercem ou exerceram funções de capitania sugerem haver convergência entre os perfis de boa liderança exercida nos dois universos. Mas importa explorar o tema no terreno específico do futebol feminino – algo que esperamos concretizar futuramente.

INTRODUÇÃO

> «A liderança é um fator central de excelência nos desportos de equipa. É preciso resistir aos esforços para erodir o seu significado, e devem ser instituídas medidas para elevar o grau em que a liderança pode ser exercida pelos atletas. Um primeiro passo em direção ao reflorescimento da liderança exercida pelos atletas é a devida apreciação do caráter inerente à função de capitão.»
>
> Devine (2021, p. 57)

O que é um bom capitão de futebol?

O que é distintivo no capitão de uma equipa de futebol? É o facto de ser estrela da equipa? O melhor jogador? O ponta de lança do treinador no campo? O representante dos jogadores junto do treinador e do clube? O defensor, ou advogado, da equipa e de cada um dos seus membros – atuando como escudo protetor? A face da equipa perante os adeptos? O que dá a cara pelo clube perante os meios de comunicação social? Ter uma conduta exemplar e respeitável?

Não será difícil encontrar resposta afirmativa para todas estas interrogações – basta que nos foquemos em vários capitães, designadamente alguns discutidos neste livro: Cristiano Ronaldo, Steven Gerrard (Liverpool), Gianluigi Buffon (Juventus), Luisão (Benfica), João Pinto (FC Porto), Manuel Fernandes (Sporting), ou Francesco Totti (Roma). Mas também não será difícil identificar exemplos que nos conduzem a responder de modo menos perentório a essas mesmas perguntas.

Reemerge, pois, a questão: o que é um bom capitão de futebol? Naturalmente, não devemos romantizar a liderança exercida pelo capitão – pois o desempenho de uma equipa depende de numerosos fatores, alguns totalmente fora do controlo do capitão e de outros líderes. Mas o capitão importa, embora a investigação sobre a matéria seja bastante parca. Daqui resultou a motivação para escrever este livro. Inquirimos

centenas de treinadores e dezenas de dirigentes, jogadores e capitães. Prestámos atenção a literatura sobre capitães, tanto no futebol como noutros desportos. Analisámos exemplos reais de capitães que, de alguma forma, adquiriram ampla expressão mediática ou deixaram um legado reconhecidamente meritório. Desse processo emergiu um panorama que pode ser resumido em cinco pontos essenciais – que são aplicáveis, não apenas a equipas desportivas, mas também a equipas de outros tipos de organizações.

Primeiro: o bom capitão não tem de ser, e muitas vezes não é, o jogador tecnicamente mais competente. O que o destaca dos demais é a capacidade de, atuando como exemplo inspirador, suscitar respeitabilidade e admiração. O bom capitão denota espírito de equipa, capacidade de estabelecer relacionamentos interpessoais positivos e competência comunicacional. Revela capacidade para encorajar, motivar e contribuir para o crescimento da equipa. É determinado, honesto, leal, sensato e humilde. É, em suma, consciencioso e responsável. Globalmente, o bom capitão atua em cinco planos de liderança:

- Lidera-se a si próprio.
- Lidera no plano técnico-tático, sobretudo dentro do campo.
- Lidera pessoas e relações.
- Lidera pontes com o «exterior».
- Motiva, energiza e inspira.

Estes cinco planos são igualmente válidos para a liderança de outros tipos de equipas[1]. Segundo ponto: a liderança exercida pelo capitão é um desafio complexo e mesmo paradoxal. Ao capitão cabe influenciar e inspirar – mas não dispõe da capacidade de decisão que, pelo menos formalmente, o treinador e a gestão do clube têm. O capitão deve ser exigente e duro – mas também compreensivo e benevolente. Espera-se que seja imparcial e trate todos os membros da equipa de modo similar – mas também se lhe requer

[1] Rego & Cunha (2013, 2019); Yukl (2013).

que preste atenção às particularidades de cada jogador. Recomenda-se que proteja os colegas junto do treinador – mas também o treinador perante os restantes membros da equipa.

Terceiro: os vários papéis de capitania (e.g., motivar, inspirar, estabelecer pontes, atuar no plano tático) não têm que ser exercidos pelo mesmo jogador. Podem ser distribuídos por diferentes membros da equipa. O que importa é identificar as funções mais relevantes para a estratégia e a missão da equipa e do clube – e depois assegurar que essas funções sejam cumpridas. Portanto, a liderança é um processo coletivo – que também pode envolver jogadores que não o capitão.

Quarto: as capacidades de liderança de um capitão podem ser desenvolvidas. Esse aprimoramento requer que o treinador e os dirigentes do clube tenham consciência das competências necessárias e das missões a cumprir. Também recomenda que sejam levados a cabo processos de apoio e aprendizagem. De outro modo: ajudar um atleta a transitar de *apenas* jogador para *também* capitão requer preparação, apoio e desenvolvimento. Importa que esses processos decorram no seio de uma cultura de liderança que valoriza caraterísticas como o comportamento exemplar, o sentido de responsabilidade, a comunicação, o apoio mútuo, o espírito de equipa e a determinação.

Quinto: esses processos de desenvolvimento ajudam a enfrentar uma situação algo preocupante. Por um lado, os critérios usados para a seleção de capitães são, por vezes, vagos – e a escolha baseia-se em fatores como a senioridade, o gabarito técnico do jogador, ou até mesmo a posição do jogador no campo. Por outro lado, quando são indagados sobre as caraterísticas do capitão ideal, os treinadores e os jogadores apontam competências sociais e motivacionais que este livro discute. Essa discrepância entre *o que se faz* e o que *devia ser feito* ajuda a compreender porque se assiste, por vezes, à insatisfação com a qualidade do capitão – e porque muitos jogadores e treinadores consideram que o melhor líder da equipa não é o capitão.

Organização do livro

Os detalhes subjacentes a esses cinco pontos cruciais são discutidos em quatro capítulos. O Capítulo 1 ajuda a compreender porque o bom capitão é, acima de tudo, um líder – mais do que um jogador tecnicamente brilhante. Explica que a liderança exercida pelo capitão releva para o funcionamento de uma equipa. Para sustentar os argumentos, o capítulo discute casos específicos de jogadores como Steven Gerrard, Cristiano Ronaldo, Buffon; e outros capitães, de equipas lusas. Também mostra que é possível *aprender* a capitanear – e que ao clube e aos seus dirigentes cabe um papel importante nesse processo de apoio, aprendizagem e desenvolvimento.

O Capítulo 2 descreve os resultados de um estudo por nós realizado com 534 agentes desportivos. Nele se identificam as competências de liderança que, segundo esses agentes, caraterizam o bom capitão. O padrão emergente engloba cinco tipos de competências que, de forma decrescente, foram assim citados:

- Competências de liderança e motivacionais (e.g., liderança exemplar e inspiradora; capacidade de desenvolver a equipa).
- Virtudes e forças de caráter (e.g., determinação; honestidade; profissionalismo; humildade).
- Competências sociais-relacionais (e.g., espírito congregador; companheirismo; tratamento justo e respeitador).
- Ponte ou eixo articulador (e.g., entre o treinador e os jogadores).
- Competências técnicas e inteligência como jogador (e.g., qualidade técnica e física; inteligência na forma de entender o jogo).

Sugerimos aos leitores que prestem especial atenção à informação condensada em várias tabelas e figuras desse capítulo. Recomendamos, ainda, uma precaução: o perfil descrito é um retrato idealizado. Jogador algum condensa todas estas caraterísticas. A solução requer, pois, uma liderança partilhada.

O Capítulo 3 discute ações que podem ser levadas a cabo pelos clubes, seus dirigentes e treinador para desenvolver competências de liderança que permitam o melhor exercício da função de capitão. Dois grandes planos de ação são propostos. Primeiro: que o capitão seja escolhido à luz das suas

competências de liderança, reais ou potenciais, e não em função de critérios como a idade, a antiguidade ou o gabarito técnico. Segundo: que os clubes, seus dirigentes e os treinadores levem a cabo ações de preparação, apoio e desenvolvimento – não apenas do capitão, mas também de outros líderes, sejam eles mais formais ou informais. O argumento subjacente ao capítulo é o de que boas medidas de seleção e desenvolvimento do capitão podem contribuir para tornar a sua liderança mais eficaz – e reforçar o seu papel motivacional sobre a equipa. Para facilitar estes exercícios de seleção e desenvolvimento, o capítulo encerra com um diagnóstico de caraterísticas de liderança do (potencial) capitão. Leitores menos afortunados com o tempo disponível podem aí encontrar uma *checklist* que sintetiza o perfil ideal de um capitão.

O último capítulo dá conta de quão exigente é ser capitão-líder. O capitão lidera, embora não disponha do poder formal de decisão. Deve ser duro com os restantes jogadores – mas também amigo e apoiante. Requer-se-lhe que proteja e defenda os colegas junto do treinador, mas também este junto daqueles. Importa que detenha algumas competências essenciais de liderança, mas também se lhe recomenda que se ajuste às particularidades do contexto – sejam estas as do clube onde joga, ou as do país onde atua. Do bom capitão espera-se que fale – e que mantenha o silêncio. Que seja prudente – mas também propenso a arriscar. Que seja amigo dos jogadores – mas também capaz de criar distância que lhe permita atuar com dureza quando necessário. Que tenha garra – mas sem se exceder nos impulsos.

O capítulo apresenta um tom argumentativo que pode esfriar espíritos mais entusiastas e deslumbrados com a figura do capitão: a liderança exercida pelo capitão importa, mas não representa o Alfa e o Ómega do sucesso das equipas. Aliás, o mesmo pode ser afirmado a respeito dos treinadores e da liderança em geral, seja ela a desportiva ou a empresarial. Mas esse facto não deve distrair-nos do essencial: frequentemente, os jogos e os campeonatos ganham-se ou perdem-se por uma unha negra! O capitão pode ser, ou não, essa unha negra.

A «teoria do capitão» e as suas fragilidades

No seu entusiasticamente acolhido livro *Captain Class*, Sam Walker identificou o capitão como o ingrediente crucial das *grandes* equipas, em vários desportos, incluindo o futebol. A sua «teoria do capitão» sugere que o que produz «grandeza histórica» dessas equipas é o caráter dos seus líderes, sobretudo os capitães. Esse «caráter» integra várias caraterísticas, entre as quais as seguintes:

- Os melhores capitães não denotam talento de superestrela. São, por vezes, jogadores normais.
- Não procuram as luzes da ribalta. Sentem, por vezes, desconforto com a projeção mediática de que são alvo.
- Não «lideram» no sentido tradicional. Podem assumir o papel de servidores, reverenciando as estrelas da equipa e potenciando o talento dos restantes colegas.
- Não são anjos. São duros e operam, por vezes, no limiar das regras.
- Podem adotar condutas divisivas: contestar as ordens do treinador, desafiar as regras e as estratégias da equipa e, durante as entrevistas, cascar nos fãs, nos colegas ou mesmo nos treinadores.
- Não são os «suspeitos habituais» – aqueles que os *media*, os comentadores e mesmo os fãs colocam no pódio.

Walker acaba por reconhecer que outros fatores que não o capitão (e.g., o talento dos atletas, a boa gestão dos clubes, o dinheiro investido na contratação de atletas, o treinador) *poderiam* também explicar o sucesso das equipas que fizeram história. Mas inclina-se para descartar essa possibilidade. Segundo a sua «teoria», a grande explicação para as grandes equipas é o grande capitão. Mesmo quando reconhece a relevância de alguns treinadores, Walker coloca o capitão no trono[2]:

> «Esses treinadores apenas alcançaram esse grande sucesso quando tinham um jogador que atuava como o seu representante no campo. A outra metade dessa parceria era o capitão.»

[2] Walker (2017, p. 86).

Devemos respeitar a «teoria» de Walker. Mas também devemos refletir sobre uma fragilidade da mesma. Se queremos identificar as causas da grandeza histórica das grandes equipas, não devemos bastar-nos com o estudo dessas grandes equipas – também se requer que estudemos as equipas menos bem-sucedidas. Para que o leitor compreenda melhor o nosso argumento, temos uma sugestão. Releia as caraterísticas do capitão discutidas neste livro e pergunte-se: não é possível encontrar esses atributos nos capitães de equipas sem tanto brilho?

Naturalmente, esta crítica pode ser aplicada, pelo menos parcialmente, ao nosso próprio estudo: indagámos os participantes no estudo sobre o «melhor capitão» com quem haviam trabalhado (aquele que teve impacto mais positivo no desempenho da equipa), mas não recolhemos dados para caraterizar o capitão *normal*. A maneira como formulámos a pergunta reduz os riscos de enviesamento. Mas precisamos de estudar as caraterísticas dos capitães *normais* para então compará-las com as dos *melhores*. Que o leitor encare o livro com entusiasmo … acompanhado de espírito crítico.

1. O CAPITÃO COMO LÍDER

> «Os atletas que são motivados, bons a motivar os outros, e que têm competências sociais superiores tendem a estar mais adequados para o papel de capitães do que os que são selecionados com base em fatores não relacionados com a liderança.»
>
> Butalia *et al.* (2021)

O homem, o jogador e o líder

Steven Gerrard foi capitão do Liverpool e da seleção inglesa até 2015. Disputou cerca de 700 jogos pelo clube, durante 17 anos. Após terminar a carreira como jogador, optou pela de treinador. Gérard Houllier, seu antigo treinador no Liverpool, fê-lo capitão quando «Stevie» Gerrard tinha «apenas» 23 anos. O próprio Gerrard declarou, anos mais tarde, que se sentira demasiado jovem para o papel, mas que esse fora um dos dias mais felizes da sua vida[3]. Eis o que Houllier sobre ele escreveu no jornal *The Guardian*, em 2015, ano em que Gerrard, em final de carreira, abandonou o Liverpool para jogar nos EUA[4]:

> «Se me perguntarem o que eu diria sobre Stevie, eis o que diria: primeiro, o homem – um grande caráter e uma grande personalidade, mesmo quando ainda era jovem. Tinha uma grande força de vontade e sabia o que queria. É muito raro ter um jovem jogador que realmente devota o seu tempo e energia ao trabalho, e ele era muito focado e profissional. Também era uma pessoa muito bondosa, e simpático para com os colegas e toda a gente. Segundo, o jogador – ele era um jogador fantástico e era dotado dessa combinação moderna de velocidade, competência, poder e técnica. Tinha grande visão para o passe e, claro, o golo.

[3] *In* Bird (2017).

[4] Houllier (2015).

> O terceiro aspeto era a sua qualidade de liderança. Muito cedo me dei conta de que era um líder nato, tinha grande influência e nomeei-o capitão com a idade de 23 anos. Era o tipo de jogador que se pretende seguir. Poder-se-ia ir à guerra com ele. Era capaz de nos retirar de situações difíceis e, nisso, Rafa Benítez [que treinou o Liverpool entre 2004 e 2010] concordaria comigo. Era um líder no treino e nos jogos.
>
> (…) Havia algo especial em Stevie; nos grandes jogos, era sempre capaz de trazer algo especial. (…) A única coisa que lhe faltou foi o título da Premier League, e isso provavelmente ocorreu porque decidiu permanecer no Liverpool. Recebeu ofertas de outros clubes, ao serviço dos quais poderia ter conquistado títulos. Mas ganhou tudo o resto. Tinha muito orgulho em jogar tanto pelo Liverpool como pela equipa nacional.»

Este depoimento de Houllier é consistente com o que escreveu James Bird, em 2017, também no *The Guardian*:

> «Nos 12 anos seguintes [após ter sido nomeado capitão do Liverpool] mostrou a si próprio que era um líder. Um dos aspetos mais esclarecedores da sua capitania era a capacidade de criar relacionamentos com outros jogadores. Gerrard construiu belíssimos relacionamentos com belíssimos jogadores, e relacionamentos tenazes com jogadores tenazes. (…) A sua parceria subliminar com Fernando Torres foi tão artística quanto chutar uma bola num pedaço de relva pode ser. A face de Gerrard, em qualquer momento do jogo, era uma tela de genuína emoção. A sua alegria após um desarme de Javier Mascherano, a sua euforia após um golo de Luis Suárez, e o alívio após uma defesa de Jerzy Dudek eram contagiantes. A sua motivação firme para o sucesso influenciava os jogadores ao seu redor, e o seu puro orgulho em capitanear a equipa era tão óbvio quanto a sua habilidade para bater um pontapé de canto. Como ele afirma: "Ser o capitão do Liverpool foi uma posição muito privilegiada."»

Gerrard foi, segundo alguns relatos, o melhor capitão que o Liverpool FC alguma vez teve. Jürgen Klopp, que começou a treinar o clube em 2015, referiu-se ao novo capitão, Jordan Henderson, como tendo o desafio mais

difícil no mundo do futebol: suceder a Steven Gerrard[5]. O *website Bleacher Report*, especializado em desporto, colocou Gerrard no lugar cimeiro entre 20 capitães mais inspiradores do futebol europeu[6]. Atribuiu a Gianluigi Buffon, o lendário e longevo guarda-redes e capitão da Juventus, o segundo lugar. Nos lugares subsequentes, posicionou Carles Puyol (Barcelona), Javier Zanetti (Inter), John Terry (Chelsea) e Francesco Totti (Roma). Luisão, que capitaneou o SL Benfica entre 2006 e 2018, também inserido nesse rol, foi assim descrito:

> «Tem mostrado tudo o que poderia esperar de um capitão ao longo de anos: lealdade à equipa, serviço inabalável e dedicado, consistência na qualidade, e verdadeira liderança em campo.»

Katsouranis, colega de Luisão entre 2006 e 2009, declarou[7] sobre o então capitão do Benfica:

> «Grande jogador, grande capitão. Muito boa pessoa, lutou sempre pelo clube. Merece todo o respeito do mundo do futebol. Era um tipo que nunca queria perder. Fazia todos os treinos a 100 por cento.»

Ricardo Rocha, que também jogou ao lado de Luisão, declarou[8]:

> «A liderança já fazia parte da personalidade dele. Sempre se assumiu. Foi um líder dentro e fora de campo. Gosta de falar e de incentivar, toda a gente viu logo isso nele. O Luisão era o capitão ideal. Às vezes dava broncas, mas para ver se unia o pessoal e se retirava o melhor de todos. Normalmente, é isso que se faz. A gente vai para cima para ver se puxa pelo melhor do companheiro, ou da equipa no geral. O Luisão era sempre dos primeiros a dar a cara e a assumir, nos bons e nos maus momentos.»

[5] Memon (2020).

[6] Matchett (2014).

[7] https://maisfutebol.iol.pt/dossier/dossier/dez-historias-de-luisao-no-balneario/5baa7d110cf2532cd6cbbabb

[8] Rocha (2018).

Destaque 1.1

Luisão na primeira pessoa – e na terceira

A perspetiva de Luisão sobre um bom capitão[9]

«Está na linha ténue da confiança ou desconfiança. É voz muito forte no grupo e tem de ter a responsabilidade de viver uma vida regrada. É também a referência do plantel e do treinador, por isso é que tem de defender valores, caso contrário pode ser mal interpretado por alguns jogadores ou pela equipa técnica. Ele é, sem dúvida, um guardião de valores. É nos momentos decisivos que isso vem mais à flor da pele.»

A perspetiva de Quim sobre o capitão Luisão, de que foi colega no Benfica entre 2004 e 2009[10]

«Quando cheguei ao Benfica, o Luisão ainda não era capitão, mas já tinha espírito de liderança. Gostava de integrar os novos no plantel e até nos convidava para um churrasco em casa dele. Tratava os novos sempre da melhor forma, levava-os para casa e identificava-os com a mística do Benfica. Comigo também fez isso. Passados uns tempos, num lance normal de jogo, houve uma bola que ele achou que não devia sair e começou a cobrar-me por isso. A levantar os braços, a gesticular muito e a chamar-me a atenção. Aquilo não me caiu bem. Quando chegámos ao balneário disse-lhe: "Luisão, pá, não faças mais isso, podes chamar-me a atenção, podes dizer-me o quiseres, mas não levantes os braços, que eu não gosto." Ele foi homem para pedir desculpa e dizer-me que não aconteceria mais, mostrando que era um líder de mão cheia: que sabia ser compreensivo com as tropas. As coisas ficaram sanadas e não passaram disso. Nunca mais voltou a acontecer.»

[9] Em declarações à Federação Portuguesa de Futebol. Veja *Sapo*, 20 de dezembro de 2020 (https://desporto.sapo.pt/futebol/primeira-liga/artigos/luisao-destaca-importancia-do-capitao-e-um-guardiao-de-valores)

[10] https://maisfutebol.iol.pt/dossier/dossier/dez-historias-de-luisao-no-balneario/5baa7d110cf2532cd6cbbabb

Entre outros «atributos», estes capitães defenderam durante muitos anos (pelo menos 15) as cores que representaram. Foram símbolos dos seus clubes, espelhando a identidade coletiva dos mesmos. Algumas particularidades de cada um ajudam a compreender o teor do caráter e do carisma que os caraterizava. Buffon, por exemplo, abandonou a Juventus após 17 anos ao serviço do clube, tendo-se mudado para o PSG durante uma época. Quando regressou, emocionado, à Juventus, em 2019, rejeitou a braçadeira de capitão que lhe ofereceram, por respeito a quem, entretanto, a tinha envergado. Francesco Totti, que se confessou como sendo tímido, recusou uma proposta hipermilionária do Real Madrid para se transformar no último galáctico – ao lado de Zidane, Ronaldo e Beckham. Os fãs convidavam-no para as festas de primeira comunhão dos filhos. Eis o que o próprio Buffon escreveu num artigo publicado no *The Guardian*, quando se referiu à sua relação com dedicados funcionários do clube[11]: «Eu não poderia dizer-lhes que ia sair, eles sentiriam que estava a traí-los. Eu não poderia fazer-lhes isso.»

Gerrard merece aqui especial destaque porque representa, com precisão quase milimétrica, o perfil de bom capitão que o nosso estudo, descrito no Capítulo 2, representa. O jornal *The New York Times* considerou-o tão icónico quanto os Beatles para a cidade de Liverpool[12]. Nos dois últimos jogos ao serviço do seu clube, acabou expulso. Após o jogo, fez *mea culpa* e, com humildade, afirmou[13]: «A decisão [do árbitro] foi correta. Dececionei os meus colegas, o treinador e os adeptos. (…) Assumo total responsabilidade.» A sua determinação tornou-se icónica – foi, quem sabe, a personificação da mesma[14]. Era indomável. Brendan Rodgers, que treinava o Liverpool quando Gerrard terminou a sua carreira no clube, afirmou[15]:

> «É quase impossível descrever sumariamente Steven Gerrard e a sua importância para o Liverpool. Vivemos numa época em que a palavra lenda é excessivamente usada. Mas, neste caso, ela não lhe faz justiça. Ele não foi apenas fiel à palavra – antes a excedeu amplamente.»

[11] Totti (2021).
[12] Hughes (2015a).
[13] *In* Hughes (2015a).
[14] Hughes (2015b).
[15] *In* Hughes (2015b).

O pendor lendário de Gerrard foi tal que, em 2020, os fãs do clube mobilizaram-se nas redes sociais para que ele fosse contratado novamente, de modo a fazer cinco jogos e sagrar-se campeão na Premier League – título que nunca alcançara[16]. Gerrard já terminara a carreira, mas os adeptos pretendiam retribuir o que ele fizera pelo clube durante quase duas décadas. O desejo não teve concretização, mas representou uma manifestação de apreço com grande valor simbólico.

Destaque 1.2

Outros lendários capitães

No FC Porto

João Pinto, que serviu o FC Porto durante 20 anos, tem sido considerado o mais emblemático capitão do clube. Sérgio Conceição declarou em 2020[17]: «O João sempre foi uma referência. Dificilmente aparecia maldisposto no treino, era o primeiro jogador a chegar e foi o jogador que vi verdadeiramente com o espírito à Porto, o jogador que mais me tocou (…). O João era aquele jogador que, se temos de arranjar um personagem para dizer "isto é Porto", era o João. E não tenho dúvidas.»

Jorge Costa afirmou, na mesma altura, que João Pinto é «o grande capitão, a grande referência do FC Porto»[18]. O próprio Jorge Costa foi capitão – papel interrompido por incompatibilidade com o treinador Octávio Machado, mas recuperado após ingresso de José Mourinho como treinador dos dragões. Eis como Vítor Baía, que também capitaneou a equipa do FC Porto (assim como a da Seleção Nacional), descreveu o regresso de Jorge Costa[19]:

[16] Almeida (2020).

[17] https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-bwin/fc-porto/detalhe/sergio-conceicao-sobre-joao-pinto-se-ha-jogador-a-porto-e-ele

[18] Em 25 de abril de 2020 (https://maisfutebol.iol.pt/videos/5ea4869d0cf2c4d7ff3e5ead/o-grande-capitao-a-grande-referencia-do-fc-porto-e-o-joao-pinto)

[19] *In* Gouveia (2020).