



De dispensado a titular indiscutível: eis o percurso de Rui Marques no Leeds United

Rui Marques: o regresso

Angolano brilha em Inglaterra depois de ano e meio nas reservas

Por Luís Pedro Ferreira

Uma conversa e um DVD mudaram o destino de Rui Marques em Inglaterra. Em 2005, o internacional angolano chegou ao Leeds United, onde efectuou testes. Propuseram-lhe que assinasse por dois anos, mas depois atiraram-no para as reservas. Um ano e meio de frustração, que acabou com uma troca de treinadores. Dennis Wise «aterrou» no histórico clube inglês, falou com Rui Marques e fez do angolano peça fundamental na equipa do Leeds, elogiando-o até. Agora que brilha na Liga 1 inglesa, o defesa central recorda ao Maisfutebol os momentos difíceis pelos quais passou. «Tinha acabado de chegar a Inglaterra e aceitei jogar na segunda divisão porque era o Leeds, que é uma equipa grande. Fiz um jogo a lateral-direito, que nem sequer é o meu lugar, e até me correu bem. Ganhámos 2-0 e, depois, nunca mais joguei», começa por contar Rui Marques.

«Custou-me aceitar jogar na se-

gunda divisão e depois desrespeitaram-me! Não sei se era por falta de conhecimento deles sobre o meu valor e passado. Estive aqui um ano e meio a jogar nas reservas. Estava habituado a estar ao mais alto nível, cheguei a uma equipa de segunda divisão, passei para as reservas e fui perdendo moral», recorda, afirmando-se «um pouco magoado pela forma como as coisas correram», depois de o técnico Kevin Blackwell lhe propor ficar no clube. «O mais difícil de entender é que, após fazer testes, o treinador me ofereça dois anos de contrato e depois não me ponha a jogar», afirma o internacional angolano, realçando que a tarefa dos estrangeiros em Inglaterra «é complicada». A troca de Blackwell pelo actual treinador, Dennis Wise, ex-jogador do Chelsea, caiu do céu para Rui Marques. «O novo técnico teve uma informação negativa a meu respeito. Disse-me para não contar comigo. O treinador disse-me que a Direcção

tinha uma proposta para eu rescindir. Eu disse-lhe que não era justo sair sem ter uma oportunidade. Ele entendeu o meu lado e deixei-lhe um DVD meu, com jogos na Alemanha. Ele ficou contente com a minha postura e disse que ia repensar. Mais à frente disse-me que podia ter uma oportunidade, até porque tínhamos poucos centrais. A partir daí, comecei a acreditar. Tive a sorte de me ouvirem», refere o central, que já reencontrou o responsável pelos maus momentos em Inglaterra. «Quando jogámos contra o Luton (actual clube de Kevin Blackwell), muitos colegas perguntaram-me se ia dar o dobro. Até queria sentir raiva, mas isso não aconteceu. Encarei o jogo como todos os outros. Não falei com o Blackwell, mas sim com o adjunto. O meu trajecto desde a saída dele e os meus jogos falam por mim. Não posso ficar a pensar sobre isso. Foi uma má fase que ficou para trás. Felizmente, as coisas agora estão a correr-me muito bem este ano», concluiu.

“Posso dar muito à nossa Selecção”

Rui Marques tem sido titular no Leeds e a equipa soma vitórias atrás de vitórias. Ainda assim, o central nunca mais representou os Palancas Negras, e revela mágoa por isso. «Estou sempre disponível para a Selecção. Não fui chamado desde o Mundial e isso deixa-me triste. Entendo um pouco as razões porque estive sem jogar, mas penso que posso dar muito a Angola. Custa-me aceitar algumas coisas, mas voltar à Selecção não depende só de mim», refere o internacional angolano, que mantém contacto com o seleccionador Oliveira Gonçalves. «Estive em Angola de férias li-guei-lhe, mas não foi possível encontrarmo-nos», refere. «Se calhar é mais difícil voltar, se as pessoas não acompanham o meu trajecto. Não tenho estado envolvido com a selecção, mas estou à espera de que o telefone toque. De resto, só posso continuar a trabalhar», argumenta.

Vencer sete jogos e ter só sete pontos

O Leeds United começou a época com 15 pontos negativos, fruto de uma punição da Liga, por questões financeiras. No entanto, a equipa reagiu a essa adversidade e venceu sete dos oito jogos disputados até agora. Ou seja, em vez dos sete pontos que tem, o Leeds poderia ter 22 e ser líder do Campeonato. Não é o caso, mas Rui Marques refere que, mesmo com a penalização, o objectivo continua a ser a subida de divisão e explica o segredo do sucesso. «Temos um grupo muito bom. Deu para confirmar isso na pré-época. O balneário é fantástico e não há muito mais a acrescentar. Todos achamos que é possível subir de divisão, mas sabemos que a caminhada é longa. Até ao Natal queremos estar entre os seis primeiros, de modo a entrar nos lugares do play-off (entre o 3º e o 6º)», revela. O Leeds venceu os sete primeiros jogos da Liga 1, empatou à oitava jornada com o Gillingham, numa partida que terminou com nove jogadores e igualou um recorde com 34 anos: o de melhor início de campeonato. Rui Marques actuou nas partidas todas, mas desvaloriza o facto: «Não pensamos em recordes, mas sim em ganhar cada jogo.»



O melhor início de época na história do Leeds

Alta competição para executivos

A High Play Angola aplica técnicas de treino dos atletas de alto nível aos recursos humanos das empresas

Por Pedro Magalhães

Por que é que Angola ganhou o Afrobasket 2007? O que é uma partida de futebol pode ensinar a executivos? A resposta a estas perguntas resume a filosofia de trabalho da empresa High Play Angola, especializada em consultoria e desenvolvimento de equipas, que aplica ferramentas pedagógicas inspiradas na realidade desportiva de alta competição e dirigidas à orientação da gestão empresarial. Com projectos de natureza nacional e internacional, em Angola, Brasil, Moçambique e Portugal, a empresa tem na sua linha da frente vários campeões: Mário Henriques ex-treinador de basquetebol no FC Porto em sub-23; Paulo Múrias, uma das figuras de proa do Basquetebol angolano; Pedro Almeida, psicólogo do Benfica de Lisboa e José Buceta psicólogo do Real Madrid e seleccionador de basquetebol de Espanha nos Olímpicos de Barcelona.

Uma empresa tem muito a aprender com o funcionamento de uma equipa desportiva. Esta é a filosofia particular da High Play Consultores, especializada em formar através das experiências particulares do mundo do desporto. Com o lema «Play smart, play hard, play together!», a High Play centra as suas acções na melhoria da performance das organizações em várias desportivas como o jogo rápido, com intensidade e em equipa. «Num mercado internacional tão competitivo como o actual, os executivos estão sujeitos a níveis de pressão em tudo similares aos de um atleta de alta competição quando tem de decidir um jogo nos penalties», garante Mário Henriques. «A grande diferença é que os atletas se treinam regularmente para nos momentos decisivos saberem lidar com a ansiedade», explica o responsável pela High Play.

O conceito deste sistema inovador de formação em Angola é simples: «ao mais alto nível, a performance treina-se!». «As equipas, no desporto, no ballet ou na polícia treinam, logo nas empresas também o devem fazer».

A força de descobrir os pontos fracos

Mário Henriques vai mais longe e garante que «numa partida de alta competição, concentram-se uma série de conflitos: problemas de carácter, sinais de liderança, visão de equipa». «E nisso é uma das melhores aulas que podem existir», defende. O que a High Play introduz nas organizações é acima de tudo um trabalho centrado no conhecimento próprio das capacidades individuais. «Para se melhorarem performances é necessário sermos capazes de identificar as nossas insuficiências», garante Mário. «Tem sido sempre possível melhorar os recordes do mundo. Mas isso só se faz quando um atleta identifica o que faz pior e treina exaustivamente de modo a conseguir corrigi-lo». Com os participantes nas nossas actividades acontece o mesmo. «No início, quando descobrem os seus pontos fracos, muitos pensam que não serão capazes», diz Henriques, «mas as pessoas acabam por se superar». Para o consultor, «o grande problema das empresas é que jogam todos os dias e treinam apenas umas vezes por ano, e poucas o fazem num processo contínuo», adverte. Utilizando o basquetebol como exemplo, Mário desenvolve o conceito: «Um técnico solicita ao longo de um jogo vários descontos de tempo, em cada um deles aproveita para corrigir de forma cirúrgica os erros cometidos pela sua equipa. Com isto consegue melhorar o jogo do conjunto». É neste conceito que Mário Henriques justifica o formato inovador da High Play. «Intervimos nos descontos de tempo. Funcionamos como um Centro de Alto Rendimento que apoia a melhoria



Licenciado em Gestão, Mário Henriques foi campeão no comando do basquetebol do FC Porto (sub-23)

sistemática da performance das equipas e da liderança das organizações empresariais», defende. Um dos objectivos do tipo de acções promovidos pela High Play é resolver um problema comum a muitas empresas hoje: o de concentrar a liderança apenas num profissional. «Há uma dificuldade em formar líderes», garante Mário Henriques. Mas como «os resultados de uma equipa de alto rendimento não podem estar concentrados numa só pessoa, cada jogador tem de ser capaz de executar sozinho», explica. Tal como no desporto, as técnicas modernas de gestão são incompatíveis com o modelo de gestores que concentram em si todas as tomadas de decisão. «O lugar do treinador é fora das linhas. Por mais que lhe apeteça não pode entrar em campo para intervir numa jogada. Se o fizer está a fazer um esforço contraproducente que acaba por prejudicar o conjunto».

Mais talento é igual a mais liberdade

Segundo Mário Henriques, o ideal é que uma equipa seja formada por pessoas que sejam capazes de se liderar a si próprias. «Na High Play não acreditamos no conceito de rebanhos, acreditamos em gente diferente que se complementa e enriquece o desenvolvimento do grupo». Isso tudo leva a um outro aspecto: até que ponto é possível dar liberdade e garantir que uma equipa funciona? É preciso, segundo o empresário, encontrar a proporção justa entre disciplina e autonomia e, por isso, «é muito importante ser um especialista em cada uma das pessoas que estão na equipa». No entanto, Mário acredita que «quanto mais talento uma pessoa tem, mais liberdade merece». Além de liderança, talento e motivação são os principais tópicos que Mário Henriques salienta aos clientes. Sobre motivação, o ex-jogador é categórico: «o talento

é algo que precisa ser uma prioridade em qualquer tipo de processo de selecção» — e a experiência no FC Porto só confirma a sua opinião. «Encontrar a pessoa certa para o lugar certo resolve 80% dos problemas. E o talento necessita de ser alimentado: um lugar na equipa, liberdade, exigência e, é claro, outros talentos ao lado. É assim que se ganha confiança. É assim que se forma uma equipa, seja ela desportiva ou empresarial». Nas equipas nem todos os jogadores podem ser o líder. Mas, é muito importante que, no cumprimento de cada função, cada um se sinta muito importante: «Até aqueles que ocupam lugares secundários têm de se sentir importantes. A grande tarefa do líder é fazer com que o talento de cada um de seus colegas de equipa se ajuste a um determinado tipo de actividade», explica. O bem-estar e a satisfação no trabalho são parte de um pilar fundamental para que qualquer equipa consiga atingir o sucesso.

Para Henriques, a confiança que levou os jogadores angolanos ao penta no Afrobasket é resultado do trabalho do técnico. «Ele conseguiu formar um ambiente de grupo, que fez os jogadores sentirem mais confiança». Há muito que na alta competição se preparam os atletas com grandes doses de motivação, planeamento, espírito de equipa, administração de riscos, tecnologia e criatividade. As vitórias focalizam-se quase sempre sob o mesmo prisma: confiança. «Angola ganhou porque os jogadores acreditaram que podiam ganhar», diz o responsável pela High Play Angola. «Não adianta ser apenas tecnicamente bom, tem de se acreditar». «No mundo do desporto e no das empresas, há um ponto comum, que são os seres humanos. As reacções, as condutas e os factores motivantes não mudam. A vantagem do desporto ao mais alto nível é que nisto o leva anos de avanço em relação às empresas», garante Mário Henriques.