

SER PROFESSOR FORA DA ESCOLA: EXISTE MOTIVAÇÃO PARA AS AULAS DE ESPORTE?

BEING A TEACHER OUTSIDE OF SCHOOL: IS THERE MOTIVATION FOR SPORT CLASSES?

Luana Caroline Contessoto

ORCID 0000-0002-0611-2068

Universidade Estadual de Maringá, UEM
Maringá, Brasil
luanacontessoto@gmail.com

Matheus Frota

ORCID 0000-0003-2047-4249

Universidade Estadual de Maringá, UEM
Maringá, Brasil
frotamatheus1451@gmail.com

Maria Eduarda Ferreira Agudo

ORCID 0000-0002-9210-0943

Universidade Estadual de Maringá, UEM
Maringá, Brasil
eduardaagudo@gmail.com

Anderson Assumpção

ORCID 0000-0001-6413-3804

Universidade Estadual de Maringá, UEM
Maringá, Brasil
assumpcao18@gmail.com

Luana Biato

ORCID 0000-0001-5856-0359

Universidade Estadual de Maringá, UEM
Maringá, Brasil
luanabiato@gmail.com

Gelcemar Oliveira Farias

ORCID 0000-0003-3552-3437

Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC
Florianópolis, Brasil
fariasgel@hotmail.com

Luciane Cristina Arantes

ORCID 0009-0008-7459-491X

Universidade Estadual de Maringá, UEM
Maringá, Brasil
luarantes100@gmail.com

Resumo. A motivação é um constructo psicológico que tem sido pouco investigado no ambiente profissional, principalmente em relação àqueles que exercem sua função em ambientes esportivos públicos. Diante disso, o objetivo deste artigo é compreender a motivação de profissionais de Educação Física que atuam nos centros esportivos de Maringá, no Paraná. Para isso, foi utilizada uma entrevista não estruturada, tendo como recurso inovador fotografias relacionadas à sua atuação. Para estruturar a matriz analítica e a eficácia da utilização das imagens, realizou-se uma entrevista piloto com uma ex-profissional de Educação Física deste contexto e a partir disso, elaborou-se uma matriz analítica que orientou as análises das entrevistas com a amostra do estudo. A amostra foi composta por seis profissionais que atuam nesses espaços entre 12 e 30 anos, selecionados a partir de um estudo anterior com 55 docentes, considerando aqueles com maior e menor nível de motivação intrínseca, bem como diferentes ciclos da trajetória profissional. Constatou-se que a motivação intrínseca dos investigados se mostrou elevada, sendo o gosto e o prazer pelo que fazem potencializadores desta condição. Por outro lado, alguns aspectos relacionados ao ambiente de trabalho mostraram-se fragilizadores, tais como a falta de materiais, falta de suporte profissional e exigências demasiadas das chefias. Conclui-se que, os profissionais de Educação Física dos centros esportivos são predominantemente motivados ao longo da carreira pelo trabalho que realizam e pelo que contribuem no desenvolvimento de seus alunos, contudo, alguns aspectos do ambiente de trabalho podem interferir nesse nível de motivação intrínseca ao longo dos anos.

Palavras-chave: Ensino; Autodeterminação; Relações interpessoais; Entrevista

Abstract. Motivation is a psychological construct that has been little researched in the professional environment, especially in relation to those who work in public sports contexts. Given this, the objective of this article is to understand the motivation of Physical Education professionals who work in sports centers in Maringá, Paraná. To this end, an unstructured interview was used, with photographs related



to their practice as an innovative resource. To structure the analytical matrix and verify the effectiveness of using images, a pilot interview was conducted with a former Physical Education professional from this context, and from this, an analytical matrix was developed to guide the analysis of the interviews with the study sample. The sample consisted of six professionals with between 12 and 30 years of professional experience in these centers, selected from a previous study with 55 teachers, considering those with higher and lower levels of intrinsic motivation, as well as different stages of their professional careers. The findings showed that the respondents' intrinsic motivation was high, with enjoyment and pleasure in what they do being key factors in this regard. On the other hand, some aspects related to the work environment were identified as detrimental, such as lack of materials, lack of professional support, and excessive demands from management. It was concluded that Physical Education professionals in sports centers are predominantly motivated throughout their careers by the work they do and by their contribution to students' development, however, some aspects of the work environment may interfere with this level of intrinsic motivation over the years.

Keywords: Teaching; Self-determination; Interpersonal relationships; Interview

1. INTRODUÇÃO

Funcionários felizes são mais produtivos, criativos e engajados no trabalho, assim como possuem resultados superiores, como maior renda e qualidade naquilo que fazem. Além disso, estar feliz e motivado com seu ambiente de trabalho faz com que os colaboradores sejam mais cooperativos entre si e impulsionem benefícios para a empresa/organização de forma direta e indireta (Rodrigues & Silva, 2010). Assim sendo, dentro do contexto educacional, em especial na Educação Física, estar motivado pelo que se faz torna-se algo importante a ser investigado.

A Teoria da Autodeterminação (TAD), idealizada por Ryan e Deci, é uma teoria da motivação humana estudada em diversos contextos, como o escolar (Pérez-González et al., 2019; White et al., 2021), o universitário (Spittle et al., 2009; Spittle & Spittle, 2014), o esportivo (Cowden et al., 2019; Peixoto et al., 2018) e o de atividades físicas (Balbinotti et al., 2011; Balbinotti & Capozzoli, 2008), envolvendo alunos, atletas, professores e treinadores.

De acordo com essa teoria, existem duas vertentes, a motivação intrínseca e motivação extrínseca (Ryan & Deci, 2000a), sendo que a primeira representa a vontade própria em fazer determinada tarefa, enquanto a segunda expressa o interesse por alguma recompensa externa ao realizar uma tarefa. Nesse sentido, para compreender como as pessoas transitam entre os tipos de motivação, existe um continuum que “compreende diferentes graus de autodeterminação da conduta” (Guedes & Mota, 2016, p. 45).

Nesse continuum apresenta-se a desmotivação, que significa a ausência de intenção para agir; a regulação externa da motivação extrínseca, diz respeito a comportamentos motivados por recompensas externas ou por obrigações impostas externamente; a regulação introjetada, se caracteriza pelo comportamento regulado por uma recompensa interna ou para evitar sentimentos negativos, como ansiedade, vergonha, entre outros; a regulação identificada, indica uma importância pessoal na tarefa realizada; a regulação integrada, aponta para o reconhecimento do valor da atividade, bem como para sua relação com outros interesses e valores pessoais; e a motivação intrínseca, a forma mais autodeterminada de comportamento humano (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2020).

Ressalta-se que, o comportamento extrinsecamente motivado pode tornar-se autodeterminado de forma não sucessiva, como é apresentado no continuum da autodeterminação (Guedes & Mota, 2016). Para que isso ocorra, o processo de internalização e integração precisa acontecer, isto é, quando a pessoa internaliza os regulamentos para si, atribuindo valores a estas regulações de acordo com seus próprios valores, estes podem se tornar automotivadas (Ryan & Deci, 2000b). Um exemplo disso é quando uma mesma tarefa dentro do contexto de ensino, por exemplo, para um profissional representa algo desmotivante, enquanto para o outro é motivador.

Além disso, outro fator que pode interferir na motivação docente é a fase em que se encontram profissionalmente. Professores de Educação Física iniciantes na carreira podem apresentar maior motivação e entusiasmo pela docência, assim como aqueles pertencentes às fases intermediárias da carreira, na qual ainda os professores podem se encontrar motivados, dinâmicos e entusiasmados por experiências novas (Farias, 2000, 2010; Farias et al., 2018; Gonçalves, 2009; Huberman, 1995; Nascimento & Graça, 1998), e estes fatores interferem na sua felicidade e envolvimento no trabalho. Já os professores que se encontram nas fases finais podem experimentar a gratidão pelo fim do ciclo profissional devido às suas experiências positivas, ou podem, por outro lado, desejar se aposentar o quanto antes em razão das experiências negativas ao longo da carreira (Farias, 2010).

Frente a isso, observa-se que fatores internos e externos interferem na atuação do profissional inserido no contexto de ensino, entretanto, nota-se que pouco se tem falado a respeito disso (Carson & Chase, 2001). Por essa razão, pensando na relação do profissional de Educação Física com a tarefa de ensinar, assim como o impacto da motivação nesse processo, fazem-se necessários estudos com esse viés na realidade brasileira, que possibilitem a elaboração de estratégias de contexto para a qualidade de intervenção profissional.

Diante disso, para além da compreensão dos fatores que potencializam ou fragilizam a motivação dos profissionais de Educação Física, esta pesquisa se faz crucial para embasar políticas públicas voltadas ao esporte, assim como para a saúde mental de funcionários públicos que atuam nesses ambientes. Nesse sentido, este artigo tem como objetivo compreender a motivação de profissionais de Educação Física que atuam nos centros esportivos de Maringá, no Paraná (PR).

2. METODOLOGIA

2.1 Tipo de pesquisa

Foi realizado um estudo de caso com abordagem qualitativa do tipo descritiva, no qual se utilizou para a recolha das informações uma entrevista narrativa (não estruturada) (Bauer & Gaskell, 2017). Esta foi construída a partir das memórias e experiências dos participantes e contou com uma sequência de imagens do contexto investigado, isto é, fotografias de aulas e/ou eventos que acontecem ou já aconteceram nos centros esportivos, as quais visaram incitar os participantes a recordar esses momentos, bem como sua atuação nesses espaços, e assim expor suas experiências e sentimentos, fornecendo indicadores de sua motivação.

O recurso de fotografias foi uma estratégia metodológica inovadora que teve como principal objetivo estimular a recuperação da memória de experiências significativas vividas pelos profissionais dentro dos centros esportivos ao longo de sua trajetória profissional e fazer com que expressassem de forma livre sua motivação (Myers, 2015).

Ainda, buscou-se utilizar as vantagens da entrevista, de modo que o entrevistador pudesse observar o entrevistado e assim entender aspectos específicos de acontecimentos relevantes da vida dos entrevistados ou de seu contexto social, por meio da “[...] comunicação cotidiana de contar e escutar histórias” (Muylaert et al., 2014, p. 194), utilizando como base teórica para a interpretação dos resultados a Teoria da Autodeterminação, de Deci e Ryan (1985).

2.2 Cenário de pesquisa

A pesquisa foi conduzida na cidade de Maringá, no Paraná, que possui atualmente 430 mil habitantes e foi eleita três vezes a melhor cidade do Brasil para se viver pelo Índice dos Desafios da Gestão Municipal 2021 (Prefeitura de Maringá, 2022). A cidade tem sido referência no esporte e no lazer, sendo uma das poucas, no estado do Paraná que possui espaços como os centros esportivos, os quais atendem aproximadamente mais de sete mil pessoas ao ano, entre crianças, adultos e idosos, em diversas modalidades de forma gratuita, sob a

supervisão de profissionais de Educação Física contratados mediante concurso público e, certamente, uma das primeiras a oferecer à população um espaço esportivo com piscina coberta e aquecida, onde, muitas das vezes, essas são encontradas apenas em lugares privados (Gmc, 2018).

2.3 Participantes

O presente estudo é parte de uma investigação mais ampla realizada com 55 profissionais de Educação Física dos centros esportivos de Maringá, que responderam ao Questionário de Avaliação da Qualidade Motivacional do Professor para Determinadas Tarefas (Fernet et al., 2008). Os resultados desta pesquisa mostraram uma predominância de motivação autônoma (intrínseca e regulação identificada) ao longo da carreira, mas também indicaram variações relacionadas à formação acadêmica e ao tempo de atuação.

Com o intuito de compreender qualitativamente esta motivação autônoma, a partir dessa amostra foram selecionados seis participantes, sendo dois com graduação, dois com especialização *latu sensu* e dois com *stricto sensu*. Em cada nível de formação, foram escolhidos participantes com maior e menor motivação intrínseca. Além disso, três participantes encontravam-se no ciclo de afirmação e diversificação da carreira e três na maturidade, segundo os critérios de Farias et al. (2018). Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A presente pesquisa faz parte de um projeto institucional, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

2.4 Instrumentos e procedimentos de coleta

Utilizou-se uma entrevista narrativa não estruturada (Bauer & Gaskell, 2017), que teve como recurso metodológico fotografias relacionadas ao contexto de atuação dos profissionais de Educação Física envolvidos. As imagens, obtidas em registros institucionais e redes sociais, foram organizadas em duas categorias principais: (1) eventos e (2) aulas. O recurso visual buscou relembrar memórias e experiências, contribuindo para relatos mais detalhados sobre sua motivação docente.

As entrevistas foram realizadas individualmente, presenciais ou online, conforme disponibilidade do entrevistado, e gravadas em áudio mediante autorização. Primeiramente, foi conduzida uma entrevista piloto com uma ex-profissional de centro esportivo, a fim de testar a clareza do procedimento e a relevância das imagens, permitindo assim ajustar a dinâmica para a etapa com a amostra.

A partir da entrevista piloto, elaborou-se a matriz de análise fundamentada na Teoria da Integração Organísmica (Ryan & Deci, 1985), com categorias definidas a priori: motivação intrínseca (gosto, prazer, satisfação), regulação integrada (valores pessoais e sentido da atividade), regulação identificada (objetivos e metas reconhecidos como importantes), regulação introjetada (pressões internas, sentimento de culpa ou ansiedade), regulação externa (obrigações e pressões externas) e desmotivação (ausência de intenção ou interesse). Essa matriz analítica orientou a análise das demais entrevistas.

2.5 Análise dos dados

Após a realização das entrevistas, foram realizadas as transcrições destas e, na sequência, se deu o envio para a análise e aprovação pelos participantes. Aprovadas as transcrições, deu-se início à análise dos dados.

Na análise dos dados foi utilizada a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2016), a qual busca descrever o conteúdo expresso por meio de textos. Segundo a autora, esse tipo de

análise passa por três etapas: pré-análise; exploração do material; e tratamento dos resultados/interpretação.

Utilizou-se para a interpretação dos resultados a matriz de análise sob a perspectiva da Integração Organísmica, micro teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2000a, Ryan & Deci 2000b), elaborada a partir da entrevista piloto e, assim, utilizou-se da análise dedutiva, que, segundo Benites (2016), tem seu processo orientado por um foco específico através de categorias estabelecidas a priori.

3. RESULTADOS

Os resultados foram organizados de acordo com a matriz de análise. Os trechos dos depoimentos dos entrevistados que correspondem a cada categoria são apresentados na sequência. Além disso, os dados obtidos foram codificados para garantir o anonimato dos participantes, por isso, utilizou-se a letra “P” representando o profissional, seguido por uma sequência numérica de 1 a 6.

A categoria desmotivação compreendeu as percepções negativas em relação à tarefa de ensinar, ser profissional de Educação Física e/ou ao contexto de trabalho, ou seja, aquilo que possivelmente fragiliza sua motivação em relação à sua atuação. As falas que apresentavam indicadores como desmotivação, falta de prazer, sentido, valor, desinteresse e similares, foram agrupadas nessa categoria.

“(...) foi bem desmotivante (...) os seis primeiros meses da pandemia foi bem difícil... a gente não tinha mais objetivo nenhum (...)” (P1)

“(...) tem muitas coisas também que fica a desejar por falta de alguns materiais” (P3)

“Quando a gente tem uma equipe que só critica, só cobra, não vem ver a nossa realidade, não conhece, (...) não sabe o que é (...) é muito triste, é muito desestimulante” (P4)

Os resultados apontaram que os fatores que desmotivam os profissionais investigados estavam relacionados, principalmente, à falta de materiais e à falta de suporte profissional. Barreiros (2008), identificou que alguns dos fatores que levam à desmotivação dos professores eram a desvalorização da profissão e as condições precárias da escola, resultados que se mostram semelhantes aos encontrados. De forma similar, Morsolin et al. (2014) encontraram, por meio de questionário e entrevista semiestruturada, que a desvalorização era um dos fatores que desmotivavam os professores de Educação Física do litoral norte do Rio Grande do Sul.

Ryan & Deci (2020) apontam que os estudos precisam ser focados nas pessoas e nas suas necessidades para que, assim, seja possível criar ambientes inclusivos e que apoiem a todos, especialmente os professores, que têm sofrido muita pressão da equipe que administra as organizações em que estão inseridos, dos alunos, dos pais e isso pode afetar sua motivação para o ensino, aumentar a exaustão, o burnout, bem como levá-los a um baixo engajamento e torná-los mais controladores com os alunos.

Ainda, outro fator mencionado pelos investigados na categoria desmotivação foi a pandemia da Covid-19. Esse momento histórico interferiu em praticamente todos os contextos de ensino, visto que a principal medida de prevenção para conter a disseminação do vírus era o distanciamento social (Coelho et al., 2020). Para tanto, os centros esportivos também sofreram com isso, sendo necessário parar abruptamente com as aulas presenciais. Durante a pandemia, alguns participantes sentiram a falta do contato com os alunos, assim como se sentiram sem objetivos, e isso acabou fragilizando sua motivação (Ryan & Deci, 2000a).

A categoria regulação externa também esteve relacionada aos aspectos mais frágeis em relação à tarefa de ensinar, ser profissional de Educação Física e/ou ao contexto de trabalho, principalmente em relação às pressões externas de algo ou de alguém. Indicadores como sobrecarga, obrigação, cobrança e semelhantes foram agrupados nessa categoria.

“(...) todas as ordens que vinha eram repassadas pra gente de forma autoritária (...) a gente tem que fazer isso e acabou!” (P1)

“(...) tem um calendário desses eventos externos que a gente é convocado a trabalhar nesses eventos, e é por convocação mesmo!” (P2)

“(...) às vezes, tem alguns eventos que é horário de aula, então vai ser: para aqui e leva o pessoal pra lá e vai fazer uma aula lá. A questão é quando é essa: feriado, domingo, daí já fica mais uma sobrecarga, a gente não vai tão motivado já, né? (...)” (P3)

Outro achado no presente estudo foi que a pressão externa tem certo impacto na atividade desenvolvida pelos profissionais investigados. A forma como as ordens têm sido repassadas, a cobrança e o excesso de convocações/sobrecarga de trabalho no que se refere aos eventos, especialmente aqueles fora do horário de trabalho, foram algumas das queixas indicadas pelos participantes.

Reclamações similares de professores de Educação Física foram observadas na literatura, como a sobrecarga advinda da multiplicidade de funções (Santini & Molina Neto, 2005) e a sobrecarga de atividades (Wittizorecki & Molina Neto, 2005), as quais se apresentam como fatores estressores e desmotivadores que podem acarretar prejuízos à motivação do profissional.

A categoria regulação introjetada compreendeu aspectos não tão positivos no que se refere ao ensinar, ser profissional de Educação Física e/ou ao contexto de trabalho. Evitar sentimentos negativos como culpa, ansiedade, vergonha, assim como a busca de aprovação de si mesmo e dos outros e o envolvimento do ego, foram indicadores observados nos depoimentos dos entrevistados quando se referiam a essa categoria.

“(...) acho que essas reuniões, essas interações de planejamento teriam que acontecer mais pra motivar a gente (...) a gente se motiva quando a gente é ouvido... e vê a coisa acontecendo, vim material, a gente vai se motivar (...). Eu vejo assim, que tá faltando esse feeling deles, de tá mais junto com a gente (...) de tentar o máximo possível tá mais próximo (...)” (P1)

“Fala-se em curso (...) muito professor faz curso (...) e fica naquilo (...), mas, cadê a prática? (...) Então é muito melhor você sentar com o amigo (...) Vamos fazer um plano de ensino juntos pra andar na mesma linha? (...) eu acho que a questão dessas trocas de vivências é importante (...)” (P3)

Percebe-se nesta investigação que a busca pelo reconhecimento social e profissional, é algo considerável entre os participantes. Esse achado mostra-se como um alerta para que a Secretaria de Esporte e Lazer, responsável pelos centros esportivos, possa ouvir os participantes, uma vez que a falta deste momento de discussão e reflexão pode interferir na motivação do profissional e esta, por sua vez, na satisfação no trabalho. Eirin-Neminã et al. (2022) exploraram a satisfação no trabalho sob a perspectiva da TAD, em professores de Educação Física. No estudo, os autores observaram que a satisfação dos professores melhora quando recebem apoio dos gestores, existe valorização do seu trabalho e há afeição entre os pares.

Em relação aos pares, a troca de experiência entre eles é algo almejado pelos participantes no presente estudo. Farias (2010) aponta que no ciclo de Afirmação e Diversificação da carreira, a partilha entre os profissionais da mesma área de formação é a fonte de conhecimento mais intensa nesse período e talvez, por conta disso, os investigados sintam essa necessidade, como também querem ser incluídos nas trocas/interações da organização, como apontado nos resultados.

Em contrapartida, a categoria regulação identificada compreendeu aspectos mais potencializadores da motivação, por exemplo, quando a pessoa se identificava com o objetivo da atividade realizada. Neste caso, incluiu-se tudo aquilo que envolvia o ensinar e seus tópicos relacionados, de modo que a atividade fosse aceita ou percebida como pessoalmente importante, mesmo que, às vezes, isso não fosse tão prazeroso de realizar, como também quando visava os resultados e benefícios da sua participação na tarefa.

“(...) a gente estuda entre nós para manter um trabalho de qualidade” (P5)

“Defini bem meus objetivos esse ano, coloquei metas, vou cumprir as minhas metas (...) pra chegar lá no final atingir o meu objetivo. Então, dessa vez eu estou acho que mais focado, mais centrado no que eu quero pra profissão (...)” (P6)

Além disso, a categoria regulação integrada esteve relacionada aos momentos em que os profissionais demonstravam o reconhecimento do valor da atividade desenvolvida, assim como mostravam que aquilo fazia parte da sua vida e condizia com suas necessidades, apontando também para tópicos potencializadores da motivação. Indicadores como o reconhecimento da importância do ensinar, assim como do seu trabalho, foram considerados.

“(...) eu sinto que a minha contribuição como profissional é realmente fazer alguma diferença nos meus alunos, na comunidade dentro do possível (...) essa é a missão que eu encaro com a minha missão maior, de contribuir para a melhora (...) é a minha forma de melhorar o mundo!” (P1)

“Eu acho que o recompensador é tirar de casa, entendeu? E estar fazendo uma atividade física, pra qualidade de vida, para essas doenças psicológicas, como depressão, porque enquanto eles estão aqui eles não estão pensando na rotina (...) fica focado no exercício” (P3)

“Nós conseguimos ajudar os alunos (...) e assim junto com as turmas de natação vem alunos com Síndrome de Down, vem alunos com autismo, vem alunos com problemas respiratórios, vem idosos, que nós podemos melhorar a vida deles” (P4)

Foi possível constatar que as regulações integrada e identificada, consideradas as mais autônomas no continuum da TAD, tiveram uma considerável expressão nas falas dos investigados. Isso demonstra o reconhecimento do valor daquilo que fazem, ou seja, do ato de dar aula, do ensinar, bem como de que isso faz parte da sua vida e condiz com suas necessidades enquanto pessoa, indicando um grau elevado de “vontade de agir” em relação à tarefa desenvolvida (Ryan & Deci, 2020), especialmente quando se trata da regulação integrada.

Slemp et al. (2020) encontraram que a motivação autônoma está positivamente associada ao bem-estar do professor, à satisfação no trabalho e à adoção de comportamento de apoio à autonomia com os alunos. Por outro lado, está negativamente associada ao sofrimento e esgotamento. Ryan & Deci (2020) sugerem que mais estudos qualitativos sejam realizados para

detalhar inovações educacionais, assim como experiências centradas nas pessoas, para que haja um contexto educacional favorável.

Por fim, a categoria motivação intrínseca se relacionava às potencialidades em relação ao ensinar, ser profissional de Educação Física e ao contexto de trabalho. Indicadores como realizar a atividade de ensinar por interesse, gosto, prazer e diversão, sendo livres de pressões, assim como o sentimento de gratidão e satisfação com seu trabalho, foram observados.

“(...) eu dou minha aula com prazer, eu gosto do que eu faço (...)” (P1)

“Fazendo esse trabalho muito gratificante, que eu gosto (...)” (P3)

“(...) eu amo trabalhar no centro esportivo (...)” (P4)

De forma geral, foi possível perceber uma elevada motivação intrínseca no que se refere a ser profissional de Educação Física, bem como ao trabalho desenvolvido nos centros esportivos, especialmente por ser possível identificar nos depoimentos de todos os participantes o gosto, prazer e interesse pelo que fazem. Além disso, os seis profissionais investigados relataram sentir satisfação e gratificação pelo trabalho, assim como por todas as experiências e trocas que vão para além das aulas. Percebe-se que, para esses profissionais, dar aulas e trabalhar nesses espaços lhes faz bem, traz satisfação e é algo realizado mediante um prazer inerente (Ryan & Deci, 2000a).

De acordo com os critérios de Farias (2010), os professores que atuam na área de Educação Física entre 10 e 19 anos estão em uma fase intermediária na carreira, que compreende o ciclo de Afirmação e Diversificação, e aqueles com 28 e 38 anos de atuação estão no ciclo de Maturidade, situando-se mais próximos do final da carreira. Uma das características do primeiro grupo é estar motivado e sentir apreço pela carreira docente e, do segundo grupo, é o sentimento de gratidão pelas suas conquistas no decorrer de sua trajetória profissional, no caso de experiências positivas, marcando positivamente seu processo de aposentadoria.

No presente estudo, três dos investigados encontravam-se no ciclo de Afirmação e Diversificação e três no de Maturidade, e os achados aqui encontrados corroboram os indicados por Farias (2010).

Portanto, observam-se os inúmeros fatores, extrínsecos e intrínsecos, que influenciam a motivação das pessoas, e a motivação daquele responsável por ensinar é um tema profundo que, ainda assim, se mostra relativamente pouco estudado na literatura (Fonseca et al., 2020; Moreira, 1997). Para que estes profissionais possam continuar a desempenhar seu papel de forma autodeterminada, é preciso apoio da comunidade envolvida (organização, dirigentes, alunos, pais e outros) para a permanência na profissão, assim como atenção para seus aspectos motivacionais.

Por fim, cabe destacar que o uso das fotografias associadas às entrevistas representou um diferencial metodológico deste estudo. Isso contribuiu para que os participantes expressassem não apenas lembranças atuais, mas também interpretações significativas ao longo de sua trajetória, o que permitiu análises mais aprofundadas acerca da motivação docente. Apesar dessa contribuição inovadora, entende-se que a análise poderia ser ainda mais minuciosa por meio da triangulação de métodos, como observações das aulas, por exemplo, o que ampliaria a robustez científica e o fortalecimento da validade dos achados. Essa limitação aponta para uma possibilidade de futuras pesquisas dentro deste contexto ainda pouco investigado.

4. CONCLUSÃO

O estudo buscou compreender a motivação de profissionais de Educação Física que atuam nos centros esportivos de Maringá, no Paraná, e, de acordo com os fatores externos e internos

que envolvem ou envolveram suas atividades dentro desses ambientes, a motivação desses profissionais variou dentro do continuum da teoria da Integração Organísmica, com destaque para a motivação intrínseca.

O gosto e o prazer pelo que fazem dentro desses espaços foram aspectos potencializadores da motivação dentro de seu contexto de atuação, assim como eles mostraram ser gratos por estarem com seus alunos e por contribuírem com seu desenvolvimento. No entanto, fatores como a falta de materiais, a falta de suporte profissional, assim como pressões externas de chefias, fragiliza o nível motivacional desses profissionais.

Sugere-se para futuras pesquisas a triangulação dos dados com outras técnicas, como observações, por exemplo, além de aumentar o número de profissionais de Educação Física investigados para todo o estado do Paraná e em outros estados do Brasil, bem como realizar estudos qualitativos longitudinais para compreender como a motivação se conduz ao longo dos anos em relação ao trabalho desenvolvido dentro desses espaços públicos, assim como em relação às mudanças de gestão. Esses estudos poderiam subsidiar a formulação de políticas públicas voltadas ao esporte, ao lazer e à saúde mental desses profissionais, em especial nos espaços públicos.

REFERÊNCIAS

- Balbinotti, M. A. A., Barbosa, M. L. L., Balbinotti, C. A. A., & Saldanha, R. P. (2011). Motivação à prática regular de atividade física: um estudo exploratório. *Revista Estudos de Psicologia*, 16(1), 99-106. <https://www.scielo.br/j/epsic/a/z7XcCn8jCrPfKJhhtP4SnLs/?format=pdf&lang=pt>
- Balbinotti, M. A. A. & Capozzoli, C. J. (2008). Motivação à prática regular de atividade física: um estudo exploratório com praticantes em academias de ginástica. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 2(1), 63-80. <https://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/16683/18396>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barreiros, J. L. (2008). *Fatores que influenciam na motivação de professores*. (Monografia de graduação em Psicologia). Centro Universitário de Brasília, Faculdade de Ciências da Educação e da Saúde, Brasília.
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2017). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes Limitada.
- Benites, L. C., Nascimento, J. V., Milistetd, M., & Farias, G. O. (2016). Análise de conteúdo na investigação pedagógica em educação física: estudo sobre estágio curricular supervisionado. *Revista Movimento*, 22(1), 35-50. <https://seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/53390/36516>
- Carson, R. L., & Chase, M. A. (2001). *Physical education teacher motivation: An examination of self-determination theory*. (Dissertação de Mestrado em Educação Física). Universidade de Miami.
- Coelho, C. G., Xavier, F. V. da F., & Marques, A. C. G. (2020). Educação física escolar em tempos de pandemia da COVID-19: a participação dos alunos de ensino médio no ensino remoto. *Intercontinental Journal on Physical Education*, 2(3), 1-13. <http://www.ijpe.periodikos.com.br/article/5f87ba8e0e882579783901ab/pdf/ijpe-2-3-e2020018.pdf>
- Cowden, R. G., Crust, L., Jackman, P. C., & Duckett, T. R. (2019). Perfectionism and motivation in sport: The mediating role of mental toughness. *South African Journal of Science*, 115(1-2), 1-7. <https://doi.org/10.17159/sajs.2019/5271>
- Eirín-Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez-Rodríguez, J. (2022). Professional satisfaction of physical education teachers. *Sport, Education and Society*, 27(1), 85-98. <https://doi.org/10.1080/13573322.2020.1816540>
- Farias, G. O. (2010). *Carreira docente em educação física: uma abordagem na construção da trajetória profissional do professor*. (Tese de Doutorado em Educação Física). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.



- Farias, G. O. (2000). *O percurso profissional dos professores de Educação Física: rumo à prática pedagógica*. (Dissertação de Mestrado em Educação Física). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Farias, G. O., Batista, P. M. F., Graça, A., & Nascimento, J. V. (2018). Ciclos da trajetória profissional na carreira docente em Educação Física. *Revista de Educação Física da UFRGS*, 24(2), 441-454. <http://dx.doi.org/10.22456/1982-8918.75045>
- Fernet, C. et al. The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). (2008). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256-279. <https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- Fonseca, R. S., Viana, J. A., & Barbosa, G. B. (2020). Desmotivação do professor de Educação Física: Uma análise da autodeterminação. In Viana, J. A., Silva, E. V. A., & Figueiredo, S. C. G., *Educação Básica: Novas perspectivas no processo de ensino-aprendizagem da educação física escolar* (pp. 29-37), Belo Horizonte: Poisson.
- Gmc (2018). Maringá tem 15 centros esportivos; saiba como usá-los. *GMC Online*. Disponível em: <https://gmconline.com.br/esportes/outros-esportes/maringa-tem-15-centros-esportivos-saiba-como-usa-los/>
- Gonçalves, J. A. (2009). Desenvolvimento profissional e carreira docente - Fases da carreira, currículo e supervisão. *Revista de Ciências da Educação*, 8, 23-36. Disponível em: <http://sisifo.ie.ulisboa.pt/index.php/sisifo/article/view/131/219>
- Guedes, D. P., & Mota, J. S. (2016). *Motivação: educação física, exercício físico e esporte*. Londrina: UNOPAR.
- Huberman, M. (1995). O ciclo de vida profissional dos professores. In Nóvoa, A. (Ed.), *Vidas de professores* (pp. 31-62). Porto: Porto Editora.
- Moreira, H. (1997). Investigação da motivação do professor: a dimensão esquecida. *Revista Educação & Tecnologia*, 1(1), 74-81.
- Morsolin, L. R. C., Dohnert Júnior, V. A., Inácio, P. R. T., & Jacques, I. T. O. (2014). Fatores que influenciam na motivação de professores de educação física em escolas públicas do litoral norte do RS. *Revista Conversas Interdisciplinares*, 10(3).
- Muylaert, C. J., Sarubbi Jr, V., Galo, P. R., Rolim Neto, M. L., & Reis, A. O. A. (2014). Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(esp. 2), 193-199. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000800027>
- Myers, D. G. (2015). *Psicologia*. Rio de Janeiro: LTC, 2015.
- Nascimento, J. V., & Graça, A. (1998). A evolução da percepção de competência profissional de professores de Educação Física ao longo de sua carreira docente. In *Congresso De Educação Física e Ciências do Deporte dos Países de Língua Portuguesa, Actas Congresso Galego de Educación Física* (pp. 320-335), La Coruña: INEF Galicia.
- Peixoto, E. M., Viana-Meireles, L. G., Campos, C. R., Oliveira, L. P., & Palma, B. P. (2018). Indicadores de motivação e paixão para prática esportiva em atletas brasileiros: um estudo sob a ótica da autodeterminação. *Psicologia Revista*, 27(especial), 563-589. <http://dx.doi.org/10.23925/2594-3871.2018v27i3p563-589>
- Pérez-González, A. M., Valero-Valenzuela, A., Moreno-Murcia, J. A., & Sánchez-Alcaraz, B. J. (2019). Systematic Review of Autonomy Support in Physical Education. *Apunts: Educación Física y Deportes*, 138, 51-61. [https://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/4\).138.04](https://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/4).138.04)
- Prefeitura de Maringá (2022). Maringá é exemplo em gestão; liderança em ranking destaca obras e serviços. *G1*. <https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/prefeitura-de-maringa/maringa-noticias/noticia/2022/03/22/maringa-e-exemplo-em-gestao-lideranca-em-ranking-destaca-obras-e-servicos.ghtml>

- Rodrigues, A., & Silva, J. A. (2010). O papel das características sociodemográficas na felicidade. *Revista Psico-USF*, 15(1), 113-123.
<https://www.scielo.br/j/pusf/a/M8dQDHXJDsDyGFZGWSvcqSc/?format=pdf&lang=pt>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist Association*, 55(1), 68-78.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Santini, J., & Molina Neto, V. (2005). A síndrome do esgotamento profissional em professores de educação física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 19(3), 209-222.
<https://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/16596/18309>
- Slemp, G. R., Field, J. G., & Cho, A. S. H. (2020). A meta-analysis of autonomous and controlled forms of teacher motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103459.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103459>
- Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. (2009). Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.07.005>
- Spittle, S., & Spittle, M. (2014). The reasons and motivation for pre-service teachers choosing to specialise in primary Physical Education teacher education. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(5). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017654.pdf>
- White, R. L., Bennie, A., Vasconcellos, D., Cinelli, R., Hilland, T., Owen, K. B., & Lonsdale, C. (2021). Self-determination theory in physical education: A systematic review of qualitative studies. *Teaching and Teacher Education*, 99, 2-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103247>
- Wittizorecki, E. S., & Molina Neto, V. (2005). O trabalho docente dos professores de Educação Física na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. *Revista Movimento*, 11(1), 47-70.
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/86386/000496442.pdf?sequence=1>