

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem

SÚSEL FERNANDA LOPES

A MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO DE TÉCNICOS DO DESPORTO ADAPTADO



pda

Bauru - SP
2026

SÚSEL FERNANDA LOPES

A MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO DE TÉCNICOS DO DESPORTO ADAPTADO

Tese apresentada à Faculdade de Ciências, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus Bauru, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Área de Concentração: Desenvolvimento e Aprendizagem

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vera Lucia Messias Fialho Capellini

Coorientador: Prof. Dr. Rui Manuel Nunes Corredeira

Bauru - SP
2026

L864m Lopes, Súsel Fernanda
A Motivação para o Trabalho de Técnicos do Desporto Adaptado /
Súsel Fernanda Lopes. -- Bauru, 2026
103 p. : il., tabs.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP),
Faculdade de Ciências, Bauru
Orientadora: Vera Lucia Messias Fialho Capellini
Coorientadora: Rui Manuel Nunes Corredeira

1. Motivação. 2. Educação Física. 3. Educação Física Adaptada. 4.
Pessoas com deficiência. I. Título.

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA TESE DE DOUTORADO DE SÚSEL FERNANDA LOPES, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 27 de fevereiro de 2026, às 10h, por meio de Videoconferência, realizou-se a defesa de TESE DE DOUTORADO de SÚSEL FERNANDA LOPES, intitulada "A Motivação para o Trabalho de técnicos do Desporto Adaptado". A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Profa. Dra. VERA LUCIA MESSIAS FIALHO CAPELLINI (Orientador(a) - Participação Presencial) do(a) Departamento de Educação / UNESP / Câmpus de Bauru - FC, Profa. Dra. GABRIELA GALLUCCI TOLOI CARDOSO (Participação Virtual) do(a) Departamento de Educação Física / Centro Universitário de Adamantina (UniFAI), Profa. Dra. CRISTINA MARIA LEITE QUEIRÓS (Participação Virtual) do(a) Departamento de Psicologia / Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), Após a exposição pela doutoranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: APROVADA. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.

Vera Lucia Messias
Fialho

Capellini:07797199809

Profa. Dra. VERA LUCIA MESSIAS FIALHO CAPELLINI

Assinado de forma digital por
Vera Lucia Messias Fialho
Capellini:07797199809
Dados: 2026.03.20 09:48:00
-03'00'

RELEVÂNCIA E IMPACTOS DA TESE

A tese apresenta relevância científica pelo mapeamento do Estado da Arte da motivação para o trabalho dos profissionais da Educação Física (Estudo I) e pela aplicação da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho, com comprovação do efeito platô da autonomia (GAGNÉ *et al.*, 2014). O impacto prático reside na orientação de uma gestão holística de técnicos do desporto adaptado, com foco na qualidade de vida, para prevenir a externalização da motivação (GAGNÉ *et al.*, 2014).

RELEVANCE AND IMPACTS OF THE THESIS

The scientific relevance of this thesis lies in mapping the state of the art of motivation for the practices among Physical Education professionals (Study I) and in applying the Multidimensional Work Motivation Scale, which confirms the plateau effect of autonomy (GAGNÉ *et al.*, 2014). The practical impact lies in guiding a holistic management of adapted Physical Education professionals, focusing on quality of life, to prevent the externalization of motivation (GAGNÉ *et al.*, 2014).

APOIO FINANCEIRO

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que se envolveram de alguma forma, seja me dando suporte humano ou colaborando com os estudos. Agradeço a todas as professoras e professores que me guiaram pelo caminho acadêmico. Agradeço a minha mãe, Sonia Lopes, a minha irmã, Susan Renata Lopes, a minha avó, Soledade Sanches Lopes (*in memoriam*), e a Suelen Cristina Cordeiro (*in memoriam*). E agradeço às pessoas que caminharam ao meu lado em algum momento dessa jornada acadêmica.

Te *idem*.

Uta!

EPÍGRAFE

Não sou o que me aconteceu, sou o que escolhi me tornar.

Frase atribuída a Carl G. Jung

LOPES, Súsel Fernanda. A Motivação para o Trabalho de Técnicos do Desporto Adaptado. Tese de Doutorado: Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências, campus Bauru, 2026.

RESUMO

A qualidade da motivação de professores influencia na saúde mental e na qualidade da atuação profissional, afetando a motivação dos seus alunos. Isto posto, observou-se uma lacuna na literatura quanto à qualidade da motivação para o trabalho de técnicos do desporto, especialmente no contexto do desporto adaptado. Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar a motivação para o trabalho de técnicos do desporto adaptado antes e após a aplicação de intervenções motivacionais e orientar o desenvolvimento de ações para a melhora da qualidade e motivação desses profissionais. A pesquisa foi dividida em dois estudos complementares. O Estudo I refere-se à análise do Estado da Arte da motivação para o trabalho dos profissionais de educação física e técnicos do desporto, evidenciando a escassez de investigações direcionadas a este público específico. Os resultados do Estudo I confirmaram a lacuna teórica na área, justificando a realização da investigação empírica. No Estudo II, as intervenções foram descritas e analisadas de forma individual e comparativa, à luz dos resultados dos questionários, permitindo uma avaliação acerca dos diferentes tipos de motivação. Conclui-se que intervenções direcionadas a fatores externos sociais não promoveram variações significativas nos níveis motivacionais de técnicos que já apresentavam elevados índices de motivação autodeterminada, sugerindo a existência de um efeito de platô da autonomia.

Palavras-chave: Motivação. Educação Física. Educação Física Adaptada. Pessoas com deficiência. Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho.

LOPES, Súsel Fernanda. The Work Motivation of Adapted Sports Coaches. Doctoral Thesis: Postgraduate Program in Developmental and Learning Psychology, São Paulo State University “Júlio de Mesquita Filho”, Faculty of Sciences, Bauru campus, 2026.

ABSTRACT

The quality of teachers' motivation influences mental health and the quality of their professional performance, affecting the motivation of their students. Given this, a gap was observed in the literature regarding the quality of motivation for the work of sports coaches, especially in the context of adapted sports. This research aimed to analyze the motivation for the work of adapted sports coaches before and after the application of motivational interventions and to guide the development of actions to improve the quality and motivation of these professionals. The research was divided into two complementary studies. Study I refers to the analysis of the State of the Art of work motivation of physical education professionals and sports coaches, highlighting the scarcity of research directed at this specific audience. The results of Study I confirmed the theoretical gap in the area, justifying the empirical research. In Study II, the interventions were described and analyzed individually and comparatively, in light of the questionnaire results, allowing an evaluation of the different types of motivation. It is concluded that interventions targeting external social factors did not promote significant variations in the motivational levels of technicians who already presented high levels of self-determined motivation, suggesting the existence of a plateau effect of autonomy.

Keywords: Motivation. Physical Education. Adapted Physical Education. Persons with disabilities. Multidimensional Work Motivation Scale.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

INTRODUÇÃO GERAL

Figura 1 - Representação dos três tipos de motivação com subescalas. 23

ESTUDO I - Estado da Arte

Figura 2 - Fluxograma do processo metodológico de construção do corpus. 31

ESTUDO II - Intervenções

Figura 3 - Páginas iniciais do boletim apresentado aos participantes 60

Gráfico 1 - Comparativo de frequência semanal da prática de exercícios físicos 63

LISTA DE QUADROS

INTRODUÇÃO GERAL

Quadro 1 - Conceitualização das três necessidades psicológicas básicas e relação com as práticas no contexto educacional	21
---	----

ESTUDO I - Estado da Arte

Quadro 2 - Caracterização das publicações, organizadas por Base de Dados e ano da publicação (n=16)	33
Quadro 3 - Categorização e subcategorização dos itens selecionados para a pesquisa	35

ESTUDO II - Intervenções

Quadro 4 - Apresentação dos grupos inseridos e analisados no Estudo II	53
Quadro 5 - Lista de reuniões e conteúdo para discussão	54
Quadro 6 - Plano da Unidade de Formação de Curta Duração MotivAÇÃO	56
Quadro 7 - Distribuição de conceitos-chave e análise terminológica por grupos	68
Quadro 8 - Dados individuais da questão 6 do QDPP e quadro estatístico de grupos controle e intervenção	69
Quadro 9 - Análise individual de subescalas dos grupos atração e adição	74
Quadro 10 - Análise individual de subescalas dos grupos controle e intervenção	77

LISTA DE TABELAS

ESTUDO II - Intervenções

Tabela 1 - QDPP - Distribuição das áreas de formação por nível acadêmico	62
Tabela 2 - QDPP - Resultados da motivação por domínios - Grupo Atrição (n=2)	65
Tabela 3 - QDPP - Resultados da motivação por domínios - Grupo Adição (n=3)	65
Tabela 4 - QDPP - Comparativo de resultados da motivação por domínios - Grupo Controle (n=2)	66
Tabela 5 - QDPP - Comparativo de resultados da motivação por domínios - Grupo Intervenção (n=6)	67
Tabela 6 - EMMT - Distribuição de médias e Índice de Autonomia Relativa dos grupos atrição e adição	73
Tabela 7 - EMMT - Distribuição do Índice de Autonomia Relativa e variação dos grupos controle e intervenção - 1ª e 2ª coletas	75
Tabela 8 - EMMT - Distribuição de médias e variação de subescalas dos grupos controle e intervenção - 1ª e 2ª coletas	76

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	89
Apêndice B - Questionário de Dados e de Percepção Pessoal	91
Apêndice C - Guia da Intervenção: Lista de mensagens enviadas e interações	94
Apêndice D - Quadro geral de respostas da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho	96

LISTA DE ANEXOS

Anexo A - Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto	97
Anexo B - Parecer Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”	98
Anexo C - Declaração de Anuência do município de Vila Nova de Famalicão	101
Anexo D - Questionário da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho	102

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem

CAEE - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CEFADE - Comissão de Ética da Faculdade de Desporto

DP - Desvio padrão

EF - Educação Física

EFA - Educação Física Adaptada

EFE - Educação Física Escolar

EMMT - Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho

FPIF - Formação Pedagógica Inicial de Formadores

IAR - Índice de Autonomia Relativa

LaTeDIP - Laboratório de Tecnologias para o Desenvolvimento e Inclusão de Pessoas

M - Média

N - Número total

PCD - Pessoas com Deficiência

PsycNet.APA - American Psychological Association

QDPP - Questionário de Dados e de Percepção Pessoal

SciELO - Scientific Electronic Library Online

TAD - Teoria da Autodeterminação

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFCD - Unidade de Formação de Curta Duração

UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Δ abs. - Variação absoluta

Δ % - Variação percentual

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	17
1. INTRODUÇÃO GERAL.....	19
1.1. EMBASAMENTO TEÓRICO	20
1.1.1. As três necessidades: Autonomia, Competência e Relacionamento.....	20
1.2. DEFINIÇÃO DOS TIPOS DE MOTIVAÇÃO	23
2. ESTRATÉGIA METODOLÓGICA GERAL.....	26
2.1. PROCEDIMENTOS ÉTICOS E DE PROTEÇÃO DE DADOS.....	26
2.2. LOCAL DA PESQUISA E PARTICIPANTES	27
ESTUDO I - Estado da Arte	28
1. INTRODUÇÃO	28
2. MATERIAIS E MÉTODOS	30
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	32
3.1. TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO: CATEGORIA I	35
3.2. PERCEPÇÃO PESSOAL: CATEGORIA II	42
4. CONCLUSÃO	47
ESTUDO II – Intervenções.....	48
1. INTRODUÇÃO	48
2. PERCURSO METODOLÓGICO	51
2.1. INSTRUMENTOS	51
2.2. DIVISÃO DE GRUPOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA.....	52
2.3. INTERVENÇÕES	54
2.3.1. Grupo de estudos MotivAÇÃO	54
2.3.2. Formação MotivAÇÃO.....	55
2.3.3. Suporte profissional individualizado	57
2.3.4. Mensagens motivacionais.....	58
2.3.5. Análise de resultados	59
2.4. ANÁLISE DE DADOS	60
3. RESULTADOS E ANÁLISES	62
3.1. PERCEPÇÃO PESSOAL.....	63
3.2. TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO	72
3.3. PERSPECTIVA DA COORDENAÇÃO	79
3.3.1. Entrevista	79
4. CONCLUSÃO	82

REFERÊNCIAS DO TODO	84
APÊNDICES	89
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	89
APÊNDICE B - Questionário de Dados e de Percepção Pessoal	91
APÊNDICE C - Guia da Intervenção: Lista de mensagens enviadas e interações	94
APÊNDICE D - Quadro geral de respostas da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho	96
ANEXOS	97
ANEXO A - Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto	97
ANEXO B - Parecer Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”	98
ANEXO C - Declaração de Anuência do município de Vila Nova de Famalicão	101
ANEXO D - Questionário da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho	102

APRESENTAÇÃO

Diálogo em primeira pessoa com o/a leitor(a):

Por um acaso, você já parou para pensar o que te move para cumprir sua rotina diária, suas funções e deveres? É uma “chama” interna que te impele, é a resposta que receberá pelas suas ações ou é a pura obrigação do dever a cumprir? E se focarmos na sua atuação profissional, o que para a maior parte das pessoas significa um terço do seu dia? O que te fez escolher e seguir nessa carreira? Existem vários fatores que podem interferir nessas escolhas e na continuidade disso. Uma delas é a Motivação, o motivo da sua ação.

A minha motivação para este estudo veio de uma chama interna, de uma inquietação advinda das minhas experiências como docente na área da Educação Especial. Vi pessoas se emocionarem profundamente com o trabalho inclusivo, tanto as desenvolvedoras quanto aqueles que acompanham externamente. Mas também vivi momentos desconfortáveis, ouvindo pesados comentários capacitistas e, muitas vezes, preconceituosos. Além de muitas vezes ter de me justificar para a recorrente indagação “Mas por que trabalhar com pessoas com deficiência?”. E, realmente, não consigo definir em poucas palavras; é um sentimento complexo.

A melhor resposta possui várias camadas, todas muito pessoais, nascidas das minhas vivências. Escolhi a Educação Física, pois eu sempre fiz atividades físicas (danças, natação e polo aquático), mas meu corpo nunca se encaixou nos ditos “padrões”. Por esse motivo, ouvi muitas vezes que eu não pertencia àquele local ou que meu corpo não me permitiria praticar. Foram os comentários de professores, colegas e familiares que me afastaram das atividades físicas.

Já na graduação em Educação Física (UNESP-Bauru), busquei uma possibilidade de trabalhar com os tais corpos “fora do padrão”. Planejei e desenvolvi um projeto de extensão em Dança Inclusiva, sob a orientação dos professores Rubens Venditti Júnior e Andresa de Souza Ugaya¹. Durante a aplicação do projeto, sentimos a necessidade de formar pessoas para colaborar durante as aulas, que eram ofertadas para pessoas com deficiência visual. Dessa necessidade, surgiu a proposta de um mestrado em Desenvolvimento Humano e Tecnologias (UNESP-Rio Claro), novamente, sob orientação do professor Rubens Venditti Júnior.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso “Dançando no escuro: um método de ensino das atividades rítmicas e expressivas para pessoas com deficiência visual”, (2017). Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/156752>.

Logo após minha primeira aula do mestrado com o professor Afonso Antônio Machado, senti que o desenvolvimento humano, proposto pela pós-graduação, seria o meu desenvolvimento enquanto membro de uma sociedade plural. Nesse dia, discutimos os diferentes tipos de corpos que a nossa profissão deve acolher; o que seria esse dito “padrão”, como a realidade é diferente da vida virtual que levamos hoje em dia, a ilusão das telas e a cultura fugaz baseada em “likes” da modernidade. Refleti muito sobre a “chama” dentro desses corpos reais, sendo apagada pelos sussurros de indivíduos que talvez nunca tenham passado por aquela reflexão por que eu passei.

Sem querer, alimentei a minha “chama” e percebi que a minha necessidade de incluir pessoas vai além das deficiências, dos tipos de corpos, de gêneros e etnias. Para saciar essa necessidade, eu escolhi focar na formação de profissionais inclusivos², para que esses saibam lidar com a variedade de corpos, suas diferentes necessidades e atuem como agentes de promoção da inclusão. E assim, cheguei ao doutorado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem (UNESP-Bauru), sendo acolhida pela professora Vera Lucia Messias Fialho Capellini. Aprendi que o processo inclusivo é enorme, que estamos formando uma rede internacional de agentes de promoção da inclusão em seus diferentes âmbitos.

Eu mesma fui incluída inúmeras vezes, abraçada pelos membros do LaTeDIP (Laboratório de Tecnologias para o Desenvolvimento e Inclusão de Pessoas, UNESP-Bauru). E nos meus momentos de dificuldades com a ansiedade, a depressão e demais percalços que vivi, recebi acalento e todo o apoio para que a minha “chama” não se apagasse. Mudei de tema, me (re)encontrei na pesquisa e, por obra do destino, conheci a figura do professor Rui Manuel Nunes Corredeira (Universidade do Porto), alimentando ainda mais a tal “chama” e me auxiliando a implantar este estudo, em que busco compreender a motivação dos técnicos do desporto adaptado e o que podemos fazer para melhorar a motivação desses profissionais, agentes de promoção da inclusão.

² Dissertação “Dançando no escuro: um projeto de extensão universitária”, (2019). Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/191423>.

1. INTRODUÇÃO GERAL

A motivação para a prática de atividades físicas e desportivas é um pilar central na formação acadêmica em Educação Física (EF). É necessário que o profissional da área domine estratégias motivacionais para qualificar sua intervenção junto aos seus alunos (LEITE, 2002; MARTINS, 2008; RODRIGUES; MONTEIRO, 2021). Porém, há uma lacuna nas discussões sobre a motivação desses profissionais durante a graduação, seja na licenciatura ou no bacharelado (ALCALÁ; CALVO; PÉREZ-PUEYO, 2020; MARTINS, 2008). A referência a essa discussão se faz importante, visto que o estado motivacional do docente influencia a qualidade da sua intervenção, como também as interações no ambiente profissional (MARTINS, 2008). Isso afeta a motivação dos seus alunos, podendo ter resultados positivos ou negativos, dependendo do estado motivacional desses profissionais da EF (MARTINS, 2008). Em alguns casos, chega ao ponto do afastamento temporário, podendo repetir-se diversas vezes, e até ao abandono de suas funções profissionais (MARTINS, 2008; MORENO, 2019).

Diante desse cenário, questionou-se se essas afirmações valeriam apenas para os professores de Educação Física Escolar (EFE), público-alvo das pesquisas encontradas, ou também valeriam para os técnicos do desporto adaptado. Nesse contexto, o preconceito e o capacitismo são variáveis que influenciam negativamente os ambientes, comprometendo a percepção de motivação (FERREIRA *et al.*, 2023). Visto isso, fez-se necessário questionar se o preconceito e o capacitismo influenciariam a motivação dos técnicos do desporto adaptado. Ao refletir sobre essas questões, surgem indagações que são fundamentais para o desenvolvimento de um bom trabalho desportivo inclusivo de qualidade. Assim, destaca-se a principal questão desta pesquisa: Quais serão as respostas de um grupo de técnicos do desporto adaptado que recebam intervenção motivacional para o trabalho?

Algumas pesquisas apontam as poucas informações encontradas na temática da motivação para o trabalho no campo da EF, fortalecendo a proposição e realização deste estudo (ALCALÁ; CALVO; PÉREZ-PUEYO, 2020; TENÓRIO *et al.*, 2020). Justificou-se esta pesquisa devido à necessidade de se compreender os fatores que podem influenciar a motivação de técnicos do desporto adaptado e para orientar o desenvolvimento de ações que melhorem a qualidade da motivação de profissionais desse ramo da EF.

O principal objetivo desta pesquisa foi analisar e compreender a motivação para o trabalho de técnicos do desporto adaptado antes e depois de um processo de intervenções de motivação do profissional. E os objetivos complementares foram:

- Analisar o Estado da Arte da motivação para o trabalho dos profissionais da EF que atuam com PCD; e
- Desenvolver e descrever os procedimentos e intervenções adotados na pesquisa.

Tendo sido apresentadas as indagações e a estruturação da proposta investigativa, dá-se prosseguimento à fundamentação do conceito de Motivação baseado em evidências.

1.1. EMBASAMENTO TEÓRICO

Adotou-se como fundamentação teórica para este estudo a *Self-Determination Theory* ou Teoria da Autodeterminação (TAD) em português. Essa teoria foi desenvolvida pelos psicólogos e pesquisadores Richard Ryan e Edward Deci (2000) e foi escolhida, dentre tantas teorias sobre a motivação humana, dada a sua comprovação científica nos experimentos realizados por diversos pesquisadores ao longo de vinte anos, desde a sua publicação original (RYAN; DECI, 2020). Nessa perspectiva, os pesquisadores compreendem a motivação como um processo de mobilização de energia para alcançar objetivos, pessoais ou coletivos, que reflete no comportamento. Essa mobilização de energia é condicionada pelo grau de satisfação, interna ou externa, de três necessidades básicas (RYAN; DECI, 2000).

Mais precisamente, na perspectiva da TAD, a motivação é um conceito multidimensional que apresenta diferentes formas e graus, que variam com base no grau de autodeterminação (RYAN; DECI, 2000), ou seja, à medida que a motivação é impulsionada internamente (internalização). Quanto mais internalizada, mais positiva e mais vantajosa é a motivação da pessoa. “A motivação diz respeito à energia, direção, persistência e equifinalidade - todos os aspectos de ativação e intenção” (RYAN; DECI, 2000, p. 69).

1.1.1. As três necessidades: Autonomia, Competência e Relacionamento

Em sua pesquisa, Ryan e Deci (2000) identificaram o que chamaram de três necessidades psicológicas básicas: a autonomia, a competência e o relacionamento. Para Ryan e Deci (2000), são esses os fatores elementares que impulsionam a motivação humana, funcionando como uma mola propulsora para a ação do indivíduo. E, de acordo com o artigo de validação do principal instrumento desta pesquisa, essas três necessidades são fundamentais para a motivação para o trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014). As necessidades psicológicas básicas da TAD são conceitos-chave, servindo de rica inspiração para o compromisso com a função

profissional, nutrindo o ímpeto da pessoa para alcançar o seu melhor no trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014).

Quando as necessidades psicológicas básicas de uma pessoa são satisfeitas, essa pessoa irá vivenciar um elevado estado de motivação, de bem-estar e de envolvimento com o seu trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014). Isso é observado em diferentes campos da Educação (MIRANDA; MORAIS, 2019; CERNEV; HENTSCHE, 2013). E a recíproca é verdadeira: quando não há satisfação dessas necessidades, ocorre uma queda na motivação dessa pessoa (RYAN; DECI, 2000). Pesquisas apontam as conexões entre as necessidades psicológicas básicas na função docente (NEVES; COIMBRA, 2018; RYAN; DECI, 2020), sendo possível traçar relações entre esses conceitos e as práticas no contexto educacional (Quadro 1).

Quadro 1 - Conceitualização das três necessidades psicológicas básicas e relação com as práticas no contexto educacional.

Necessidades psicológicas básicas	Conceito	Contexto educacional
AUTONOMIA	Desejo de autodireção e capacidade de fazer escolhas que se alinhem com valores pessoais.	Liberdade para fazer escolhas, estabelecer metas e implementar suas estratégias de ensino
COMPETÊNCIA	Sentimento de domínio e eficácia nas próprias tarefas.	Oportunidades de desenvolvimento profissional, aprimoramento de habilidades e identificação de impacto positivo do seu ensino nos alunos.
RELACIONAMENTO	Conexão significativa com a tarefa, com os objetivos da organização e relacionamento positivo com as pessoas.	Promoção de ambiente de apoio e colaboração entre professores, alunos e colegas, senso de comunidade na escola ou no departamento, incentivo ao trabalho em equipe e apoio mútuo.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2024).

O conceito de autonomia representa a liberdade na tomada de decisões, principalmente no contexto intelectual, e a literatura mostra os resultados positivos do incentivo dessa necessidade no local de trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014; RYAN; DECI, 2000). A promoção de um ambiente que valorize a contribuição dos profissionais e propicie oportunidades de crescimento pessoal representa melhores resultados na participação e na produção, levando a ganhos para o indivíduo e para a instituição (GAGNÉ *et al.*, 2014). Fortalecer seus profissionais, de forma que estes tomem para si a responsabilidade intrínseca pelo seu trabalho, promove um senso de propósito e realização pessoal, principalmente quando falamos de pessoas envolvidas no processo de ensino-aprendizagem (MIRANDA; MORAIS, 2019; NEVES; COIMBRA, 2018).

Sendo a competência um importante fator de motivação para o trabalho, a oferta de formações reforça esse sentimento, pois as pessoas são inerentemente motivadas a desenvolver suas capacidades e valorizam os desafios pessoais (GAGNÉ *et al.*, 2014). Para aumentar a motivação de seus profissionais, as instituições devem buscar proporcionar oportunidades para o desenvolvimento de competências nessas pessoas, como conteúdos que fortaleçam o *self*, para que haja estímulos para a autodeterminação. Quando esses indivíduos se sentem mais competentes perante suas capacidades, é muito mais provável que estes abordem as tarefas a eles solicitadas, apresentando um maior entusiasmo e empenho (GAGNÉ *et al.*, 2014; NEVES; COIMBRA, 2018).

O relacionamento é a necessidade psicológica básica que ressalta a importância das conexões no e com o local de trabalho, sendo um dos fatores mais evidenciados na área educacional (MIRANDA; MORAIS, 2019; NEVES; COIMBRA, 2018). Deve haver uma boa relação com a tarefa que se realiza e boa relação com a instituição para a qual se trabalha. Neste caso, considerou-se como relacionamento não apenas no contexto social interpessoal, mas também a relação de importância da tarefa para o indivíduo, o alinhamento pessoal com o trabalho realizado e o suporte organizacional empregado pela instituição para a qual se trabalha (GAGNÉ *et al.*, 2014). Assim, é fundamental criar-se um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, onde os profissionais possam se sentir apreciados, estando conectados com seus colegas e com os valores da instituição. Isso leva ao aumento da satisfação e do comprometimento geral com o trabalho, inclusive nos ambientes educacionais (MIRANDA; MORAIS, 2019).

Dessarte, ao alinharmos as práticas de ensino e da cultura organizacional à valorização dos conceitos-chave da motivação para o trabalho, os professores de EF têm maior probabilidade de experimentar maior motivação, satisfação no trabalho e um maior sentido de propósito em suas funções (TENÓRIO *et al.*, 2020). Observa-se a importância de criar ambientes e propor ações que fortaleçam a motivação intrínseca. Ou ainda, no caso da motivação externa, o quão mais internalizada for, melhor será o resultado tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Ao aplicarmos esses princípios ao ensino da EF e do desporto, tomando como base conhecimentos advindos de análises aplicadas com professores de EFE, como em Tenório *et al.* (2020), consideramos como crucial que as organizações desportivas criem um ambiente que reconheça e apoie as necessidades psicológicas dos técnicos do desporto adaptado. Assim como foi feito com os professores de EFE, isto pode envolver a oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional, o incentivo ao planejamento e ao ensino colaborativo, à

flexibilidade nos métodos de ensino e à promoção de uma cultura desportiva positiva e inclusiva.

1.2. DEFINIÇÃO DOS TIPOS DE MOTIVAÇÃO

De acordo com a TAD, os principais tipos de motivação são a motivação intrínseca, extrínseca e a amotivação (Figura 1), cada qual representando um tipo de envolvimento com a atividade, sendo possível ainda a identificação de subescalas na motivação extrínseca (GAGNÉ *et al.*, 2014; RYAN; DECI, 2000; RYAN; DECI, 2020).

Figura 1 - Representação dos três tipos de motivação com subescalas.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2024) adaptado de Ryan e Deci (2020) e Gagné *et al.* (2014).

A motivação intrínseca indica um envolvimento com a tarefa pela satisfação ou prazer inerente que ela traz ao indivíduo, sem recompensas ou pressões externas, sendo creditada como uma forma de motivação totalmente internalizada (RYAN; DECI, 2000). Pessoas que se encontram intrinsecamente motivadas sentem alegria na própria atividade, são pessoas movidas por fatores como curiosidade, interesse e sensação de satisfação pessoal para com a tarefa realizada. É apontada como a forma de motivação mais autodeterminada e sustentável, já que é impulsionada pela liberdade, interesse e satisfação inerentes a alguém (RYAN; DECI, 2000).

Na motivação extrínseca, compreende-se o envolvimento em uma atividade para obter um resultado específico ou uma recompensa, como por exemplo, receber dinheiro, elogios, minimizar ou evitar punições (RYAN; DECI, 2000). Esse tipo de motivação assume diferentes formas com base na natureza da regulação, num processo crescente de internalização (GAGNÉ *et al.*, 2014; RYAN; DECI, 2000; RYAN; DECI, 2020). E assim, essa variação ocorre em termos

de autodeterminação, sendo que as formas mais internalizadas estão associadas a uma maior sensação de bem-estar e persistência nas atividades as quais nos propomos a realizar (RYAN; DECI, 2020).

A seguir, descrevemos as formas de motivação extrínseca, da mais externa para a mais internalizada, baseando-nos na “Taxonomia da Motivação da Teoria da Autodeterminação” (RYAN; DECI, 2020, p. 2) e no conceito de regulação externa de Gagné *et al.* (2014). Sendo:

- A) Regulação externa:** considerada a mais externa, é um comportamento impulsionado por recompensas ou punições externas; subdivide-se em outros dois tipos.
 - a. Regulação externa material:** relativa aos bens materiais, é a realização de uma atividade com foco na obtenção de recompensas ou para evitar punições no mesmo aspeto.
 - b. Regulação externa social:** relativa às relações interpessoais, é a realização de uma atividade como foco em fatores sociais como aprovação, aceitação ou para evitar a desaprovação de alguém, está frequentemente ligada ao desejo de satisfazer as expectativas e padrões estabelecidos por outras pessoas.
- B) Regulação introjetada:** de certo modo externa, identifica um comportamento movido por pressões como a culpa ou com envolvimento do ego.
- C) Regulação identificada:** de certo modo interna, atitude onde a pessoa valoriza uma ação conscientemente, reconhecendo a importância da mesma, optando por envolver-se por boa vontade, autoendosso de objetivos.
- D) Regulação integrada:** é a mais interna das regulações externas, identifica um comportamento congruente com os valores e crenças da pessoa, tornando-se parte integrante do eu.

Na TAD, a satisfação das necessidades psicológicas básicas é primordial para o desenvolvimento da motivação intrínseca, que seria a melhor forma de motivação para as pessoas (RYAN; DECI, 2000). Nesse conceito, a desmotivação pode estar conectada às necessidades psicológicas não satisfeitas da pessoa. E esse termo reforça a ideia de que os indivíduos podem sentir falta de estarem motivados quando essas necessidades não são satisfeitas. Dessa maneira, o uso do termo amotivação, como uma categoria distinta na TAD, serve para compreendermos a ausência de motivação como um estado único, permitindo a

distinção tanto das outras formas de motivação quanto da própria desmotivação (RYAN; DECI, 2020).

Esse processo de melhoria da qualidade da motivação é chamado pelos pesquisadores de “*continuum* da autodeterminação” (RYAN; DECI, 2000), onde os indivíduos tendem a passar de formas de motivação reguladas mais externamente para as formas reguladas mais internamente, à medida que desenvolvem um senso de autonomia e qualificação pessoal, internalizando a significação da ação e, assim, designando um maior valor às atividades em que se envolverem. O objetivo de programas de motivação profissional deve ser, então, a promoção de formas mais autônomas de motivação para melhorar o bem-estar e o envolvimento sustentado nas atividades (GAGNÉ *et al.*, 2014). Gerando, assim, não apenas bons resultados para as organizações, mas, principalmente, para seus profissionais.

À medida que a psicologia se tornou mais avançada, tanto em termos da nossa compreensão da evolução e da neurobiologia como do comportamento social e da sua causa, pôde ser obtido um amplo apoio para ambas as perspectivas. A TAD aborda esta questão tentando explicar tanto a atividade como a passividade, a responsabilidade e a indolência. Para fazer isso, assumimos que os humanos têm uma inclinação para a atividade e a integração, mas também têm uma vulnerabilidade à passividade. O nosso foco, portanto, tem sido especificar as condições que tendem a apoiar a atividade natural das pessoas em vez de provocar ou explorar a sua vulnerabilidade (RYAN; DECI, 2020, p. 76).

Utilizando-se da TAD como base norteadora para inquéritos e intervenções, aplicamos seus conhecimentos para a análise e compreensão da qualidade da motivação de técnicos do desporto adaptado, utilizando-nos dos métodos e técnicas descritos a seguir.

2. ESTRATÉGIA METODOLÓGICA GERAL

Pesquisa quanti-qualitativa experimental aplicada. Quanti-qualitativa, pois as principais análises são baseadas em dados estatísticos (COZBY, 2003; GIL, 2008). Experimental, por ser aplicada considerando-se os grupos intervenção e controle, onde um grupo passa pelas mensurações e sofre manipulação intervencional e o outro passa apenas pelas mensurações (COZBY, 2003; GIL, 2008). E aplicada, pois, espera-se que seus resultados sejam utilizados por outros pesquisadores e demais pessoas interessadas, estando disponibilizados os procedimentos desenvolvidos e aplicados nesta pesquisa de forma que possam ser posteriormente reproduzidos (COZBY, 2003; GIL, 2008).

Foi elaborado um trabalho dividido em dois estudos, sendo o primeiro: a análise do Estado da Arte da motivação para o trabalho dos profissionais de EF e técnicos do desporto que atuam com PCD (Estudo I - Estado da Arte) e o segundo baseado nas coletas de dados junto aos técnicos do desporto adaptado do programa “Mais e Melhores Anos”, por meio da aplicação do questionário da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho (EMMT) e do Questionário de Dados e de Percepção Pessoal (QDPP), aplicados pré e pós as intervenções do programa de motivação profissional (Estudo II - Intervenções).

2.1. PROCEDIMENTOS ÉTICOS E DE PROTEÇÃO DE DADOS

Por se tratar de um projeto que consiste em análises e intervenções com seres humanos, foi necessária a aplicação do mesmo para avaliação por Comitê de Ética em Pesquisa (COZBY, 2003). Ademais, foi realizado em duas instituições, uma no Brasil e outra em Portugal, devido ao fato de se tratar de um doutorado sanduíche e ao planejamento das intervenções considerar pessoas em ambos os países. Em Portugal, foi aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, CEFAD 17_2024 (Anexo A) e no Brasil pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAEE) n.º 78750124.4.0000.5398 (Anexo B).

Os participantes, todos indivíduos adultos, foram convidados a ler e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), informando que compreendem que se trata de uma pesquisa científica, que entendem todas as informações que lhes foram passadas e que autorizam o uso dos dados identificados no documento (Apêndice A).

Os dados dos participantes foram coletados e tratados apenas pela pesquisadora discente, sendo feito o uso de codificação sequencial ao invés da identificação com nomes. Todo o material coletado que contenha a identificação pessoal (nome dos participantes) será armazenado pela pesquisadora em arquivo chaveado e descartado após o prazo de 5 anos (de 2024 até 2029).

2.2. LOCAL DA PESQUISA E PARTICIPANTES

O Estudo II foi aplicado na cidade de Vila Nova de Famalicão, no distrito de Braga, em Portugal, junto à Câmara Municipal, em parceria com a Divisão de Desporto (Anexo C). Participaram os técnicos e técnicas do Desporto Adaptado do programa “Mais e Melhores Anos”, sendo 13 adultos, todos profissionais da EF, funcionários públicos do município, ministrando aulas de atividades desportivas para PCD. Participou também uma pessoa do corpo administrativo do programa.

ESTUDO I - Estado da Arte

1. INTRODUÇÃO

O Estado da Arte é definido como um processo que "envolve a análise e síntese do conhecimento existente, levando em consideração a produção teórica que sustenta a construção do problema de pesquisa" (SOUZA; SILVA; SILVA, 2018, p. 332). O objetivo do Estudo I é verificar a existência de pesquisas no campo da motivação para o trabalho de profissionais da EF que atuam com PCD, uma vez que a verificação da existência desse conteúdo auxilia a compreender a originalidade e pertinência de uma pesquisa (SOUZA; SILVA; SILVA, 2018). Nesse sentido, se a literatura existente responde todas as perguntas de uma pesquisa, não há necessidade de desenvolvê-la. Ou ainda, a leitura do conteúdo já publicado pode fazer surgir novas dúvidas e fortalecer ainda mais a proposta investigativa.

O desporto adaptado e as atividades físicas adaptadas são campos de pesquisa muito jovens do ponto de vista científico, já que as práticas regulares remontam à antiguidade e as práticas inclusivas surgem no final da década de 40, com os jogos do Hospital Stoke Mandeville (INTERNATIONAL PARALYMPIC COMMITTEE, 2025). Os primeiros Comitês Paralímpicos surgem por volta de 1989 e os Comitês Paralímpicos Brasileiro e Português nascem somente em 1995 e 2008, respectivamente (INTERNATIONAL PARALYMPIC COMMITTEE, 2025; COMITÊ PARALÍMPICO BRASILEIRO, 2025; COMITÊ PARALÍMPICO DE PORTUGAL, 2025). E se considerarmos ainda a evolução que tivemos nos últimos anos em questões como o desenvolvimento de tecnologias assistivas e a aplicação de métodos de inclusão nas leis e regimentos internos de instituições como clubes e academias, ainda há muito a se compreender e melhorar (GONÇALVES, 2020).

Em países como a Espanha e Portugal, os profissionais formados em EF têm a possibilidade de escolher a sua área de atuação após a sua formação concluída, podendo atuar em escolas, em academias, clubes ou outros locais (ALCALÁ; CALVO; PÉREZ-PUEYO, 2020; MORENO, 2019), podendo se especializar na área preterida posteriormente, o que é solicitado em várias oportunidades de emprego (ANANIAS; SOUZA NETO; BENITES, 2022). No Brasil, segundo a Resolução CNE/CES nº 7/2004, o estudante escolhe a sua futura profissão antes mesmo do vestibular, optando entre licenciatura, para atuar em escolas, e bacharelado, para atuar nos demais locais (BRASIL, 2004). Essa diferenciação na formação brasileira se deu

para distinguir os perfis profissionais e, de uma certa forma, evitar o professor de EFE focado em formar atletas, mas sim o professor que forma cidadãos (MARTINS, 2008).

O técnico de desporto de Portugal pode ser comparado ao bacharel em EF brasileiro, pois as suas principais funções são voltadas para o planeamento e aplicação de sessões de treinos em diferentes modalidades de atividades físicas e esportes, fora do âmbito educacional do currículo base (AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, 2025; BRASIL, 2004). E como nas primeiras buscas já foram encontrados na literatura artigos acerca da motivação dos professores de EFE, optou-se por desenvolver esta pesquisa com a outra parcela desses profissionais. Focando-se este primeiro estudo em analisar a literatura em busca de pesquisas sobre a motivação de profissionais da EF ou técnicos do desporto que trabalhem fora da escola. E, para compreender o motivo da ação inclusiva presente nesses profissionais, destacou-se a necessidade da atuação direta com PCD.

Se os professores de EFE são os motivadores do processo de ensino-aprendizagem para os estudantes na escola, como diz Martins (2008), este estudo estende essa afirmação para os profissionais da EF em geral, creditando esses profissionais como os motivadores de todas as outras pessoas que buscam na atividade física melhorias para a sua Qualidade de Vida. E, assim como a motivação para o trabalho dos professores de EFE apresenta influências na motivação dos estudantes, a motivação dos profissionais da EF que atuam com PCD importa, para que possamos compreender como melhorar a qualidade dessa motivação, objetivando futuros benefícios tanto para os alunos PCD quanto para esses profissionais.

Pelos motivos acima apresentados, acreditou-se que este seria um ótimo ponto de partida para uma pesquisa de doutorado. Segue-se a organização metodológica do Estudo I.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

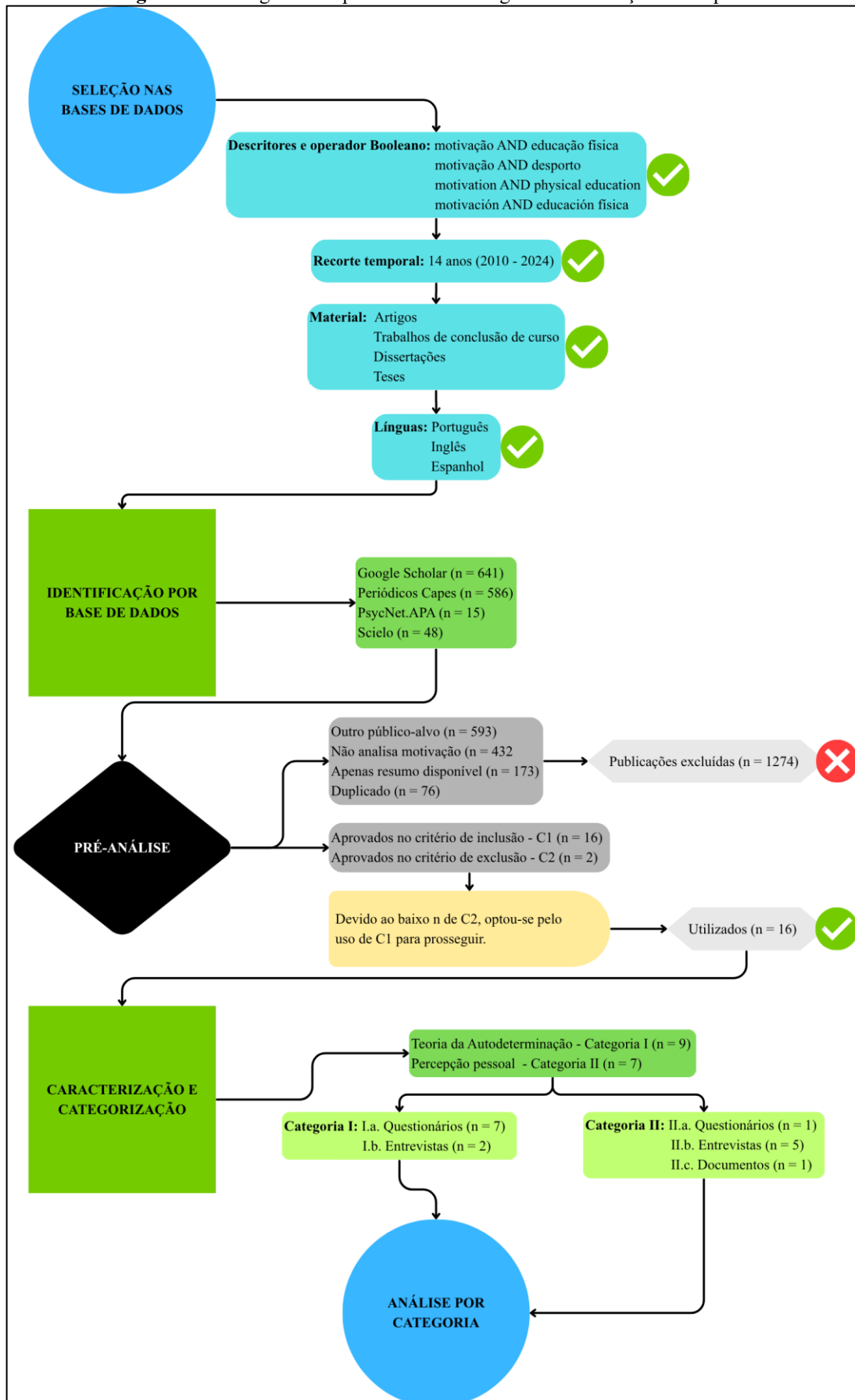
Este é um estudo introdutório para coleta de dados na literatura e melhor compreensão do campo da motivação para o trabalho dos profissionais da EF que atuam com PCD, verificando o Estado da Arte nessa temática e servindo como base para investigações mais avançadas desta pesquisa de doutoramento (OCAÑA-FERNÁNDEZ; FUSTER-GUILLÉN, 2021). Esta análise do Estado da Arte compreende uma revisão bibliográfica de metodologia mista (quali-quantitativa), na qual foram analisados textos publicados em bases de dados *online*, com o intuito de construir uma base teórica que auxilie no desenvolvimento do raciocínio sobre a motivação dos profissionais da EF que atuam com PCD alicerçada nos conhecimentos produzidos e publicados nos últimos anos (COZBY, 2003; OCAÑA-FERNÁNDEZ; FUSTER-GUILLÉN, 2021).

Foram realizadas buscas nos bancos de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Periódicos Capes, *Google Scholar* e na *American Psychological Association* (PsycNet.APA), utilizando o operador booleano “AND” e os descritores: “motivação AND educação física”, “motivação AND desporto”, “motivation AND physical education”, “motivación AND educación física”. O recorte temporal foi de 14 anos, considerando textos publicados entre os anos de 2010 e o ano de 2024, sendo destacados textos completos de artigos, trabalhos de conclusão de curso (TCC), dissertações e teses, nas línguas portuguesa, inglesa e espanhola. O critério de inclusão foi: pesquisas realizadas com professores de EF e/ou técnicos do desporto. E o critério de exclusão: a não identificação, não descrição e/ou não relacionamento das práticas desportivas adaptadas ou atividades físicas para PCD.

Para a construção do corpus foi elaborada uma planilha de *Excel*, onde foram inseridas colunas com os seguintes tópicos: autores, ano de publicação, título, tipo de publicação, base de dados, link da publicação, língua cujo texto foi publicado, país onde foi realizada a pesquisa, palavras-chave, critério de inclusão, critério de exclusão e utilidade do texto (OCAÑA-FERNÁNDEZ; FUSTER-GUILLÉN, 2021). Após o destacamento e a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, o material selecionado foi tratado, sendo analisado de acordo com os procedimentos de Análise de Conteúdo por categorização de Bardin (2018). A categorização foi definida após a caracterização do material selecionado, com posterior apresentação da análise qualitativa por categorias e subcategorias, com descrição do conteúdo desses trabalhos (BARDIN, 2018).

Apresenta-se a seguir o fluxograma do percurso da revisão bibliográfica (Figura 2):

Figura 2 - Fluxograma do processo metodológico de construção do corpus.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, somando as quatro bases de dados, foram encontradas 1.290 (mil duzentos e noventa) publicações, sendo 48 (quarenta e oito) na Scielo, 586 (quinhentos e oitenta e seis) nos Periódicos Capes, 641 (seiscentos e quarenta e um) no Google Scholar e 15 (quinze) na PsycNet.APA. A Análise de Conteúdo é realizada considerando-se três etapas principais, sendo: a pré-análise, para a escolha do corpus do estudo (material que será analisado); a exploração do material, segmentando em unidades diagnósticas e identificando padrões de observação; e o tratamento de resultados (categorização), interpretação e análise (BARDIN, 2018).

A pré-análise desse material foi realizada pela leitura de título, palavras-chave e resumo, procedendo com a construção do corpus (BARDIN, 2018). Todas as publicações que não tratavam de pesquisas nos campos da Motivação, Educação Física, Atividade Física, Esporte e Desporto, focadas nos professores de EF e/ou técnicos do desporto, ou ainda, seus referentes em inglês e espanhol, foram excluídas (aplicação do critério de inclusão), sendo pré-selecionadas dezesseis ($C1 = 16$) publicações, que foram consideradas úteis para o processo investigativo (nenhuma publicação nas bases Scielo e PsycNet.APA, 12 no Periódicos Capes e quatro no Google Scholar). Os motivos de exclusão de 1.274 (mil duzentas e setenta e quatro) publicações foram publicações duplicadas, apenas resumo disponível, foco em outros fatores psicológicos ou apenas citar motivação sem aprofundamento, bem como com público-alvo de atletas ou estudantes de EFE. Confirmando-se a lacuna sugerida anteriormente, quase nenhum conteúdo publicado acerca dos profissionais da EF (ALCALÁ; CALVO; PÉREZ-PUEYO; TENÓRIO *et al.*, 2020). Observou-se que muitas pesquisas citam a motivação de forma superficial, há pouco material sobre a motivação de PCD nos esportes e menos pesquisas ainda com os profissionais da EF que atuam com PCD.

Aplicou-se, então, o critério de exclusão, que eliminou 14 (87,5%) publicações por não se tratar de estudos no campo das atividades físicas para PCD e identificaram-se duas (12,5%) publicações que se encaixavam em ambos os critérios ($C2 = 2$), ambas nos Periódicos Capes. Após um diálogo sobre os primeiros achados, os pesquisadores optaram por iniciar a categorização da pesquisa a partir do critério de inclusão, utilizando as 16 publicações pré-selecionadas como itens da revisão, pois foram consideradas úteis em seu conteúdo, sendo então consideradas como o número total (n) desta análise. Lista-se, a seguir, a composição final das publicações analisadas (Quadro 2).

Quadro 2 - Caracterização das publicações, organizadas por Base de Dados e ano da publicação (n=16).

Base	Ano	Autor	Título	Tipo	País	Atende critérios?
Periódicos Capes	2014	SÁNCHEZ-OLIVA <i>et al.</i>	Motivación y burnout en profesores de educación física: incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básicas	Art.	Espanha	C1
	2018	NASCIMENTO JÚNIOR <i>et al.</i>	Motivação acadêmica e percepção de competência profissional de acadêmicos de educação física	Art.	Brasil	C1
	2018	SCHIAROLLI; GOMES; BOTH	Autopercepção de competência profissional no estágio curricular supervisionado em educação especial no curso de licenciatura de educação física	Art.	Brasil	C2
	2019	SOUSA; CARRAÇA	Diferenças na satisfação das necessidades psicológicas básicas, motivações e estratégias motivacionais utilizadas entre professores de educação física pré e pós remoção da nota de educação física da média final do ensino secundário	Art.	Portugal	C1
	2020	LIMA <i>et al.</i>	Motivação docente no contexto da educação física escolar	Art.	Brasil	C1
	2020	SCHÜLLER <i>et al.</i>	Motivação de graduandos em Educação Física para capacitação e tutoria em natação adaptada	Art.	Brasil	C2
	2020	MONTEIRO <i>et al.</i>	A influência na prática pedagógica e na motivação profissional dos professores de educação física por meio do Programa Residência Pedagógica: a relação entre alunos residentes e professores preceptores	Art.	Brasil	C1
	2020	MARTÍNEZ	Articulating factors that motivate teaching practice in physical education	Art.	México	C1
	2020	MARCOLAN; JULIANI	Fatores condicionantes da (in)satisfação docente no curso de educação física da faculdade La Salle Lucas do Rio Verde	Art.	Brasil	C1
	2021	HAHN <i>et al.</i>	Itinerância, intensificação e condições de trabalho de professores de educação física escolar como condicionante de motivação e bem-estar docente	Art.	Brasil	C1
	2022	GODÓI; ZANOTTO	Docência em Educação Física: uma análise do trabalho de professores em escolas públicas e privadas	Art.	Brasil	C1
	2024	MARTINS <i>et al.</i>	Aderência à carreira docente em educação física: da escolha ao abandono	Art.	Brasil	C1
Google Scholar	2012	HEIN <i>et al.</i>	The Relationship Between Teaching Styles and Motivation to Teach Among Physical Education Teachers	Art.	Europa	C1
	2018	NOGUEIRA	Motivação dos docentes de Educação Física: Fatores influenciadores e estratégias motivacionais - Um estudo na Ilha Terceira (Açores)	Diss	Portugal	C1
	2019	ABÓS <i>et al.</i>	Does the Level of Motivation of Physical Education Teachers Matter in Terms of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion? A Person-Centered Examination Based on Self-Determination Theory	Art.	Espanha	C1
	2024	BORREGO	Padrão motivacional dos professores nas aulas de educação física escolar	TCC	Brasil	C1

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2025).

A exploração do material foi feita segmentando em duas fases diagnósticas. Inicialmente, com a caracterização dos itens encontrados na literatura, para perceber a abrangência e tipologia do material coletado (OCAÑA-FERNÁNDEZ; FUSTER-GUILLÉN, 2021). A maioria são artigos com 14 itens (87,50%), uma dissertação (6,25%) e um TCC (6,25%). Dos idiomas de publicação, a língua mais encontrada foi o português, com 12 itens (75%), seguido do inglês, com três itens (18,75%), e do espanhol, com um item (6,25%). Verificou-se o país de desenvolvimento ou aplicação das pesquisas, onde 10 (62,50%) foram no Brasil, duas (12,50%) em Portugal, dois (12,50%) na Espanha, um (6,25%) no México e um (6,25%) que foi aplicado em cinco países da Europa (Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia e Espanha).

Num segundo diagnóstico, fez-se uma avaliação metodológica das publicações, para melhor compreender como se deram as investigações do material coletado (OCAÑA-FERNÁNDEZ; FUSTER-GUILLÉN, 2021). Assim, observou-se que a maioria das publicações focam numa abordagem qualitativa, com nove itens (56,25%), seguida das publicações quantitativas, com seis itens (37,50%) e, por fim, uma (6,25%) publicação de abordagem mista (quali-quantitativa). Quanto ao público-alvo desses estudos ou conteúdo analisado nas publicações, a maioria foram estudos aplicados junto a professores e/ou estudantes de EF com 15 dos itens (93,75%), apenas um (6,25%) item fez uma análise documental em EFE.

Destacou-se a exclusividade de pesquisas realizadas junto aos professores e futuros professores de EFE, apresentando uma lacuna ainda maior de pesquisas focadas nos profissionais que trabalham com todo o restante da população que não está na escola. Segue abaixo o público-alvo ou conteúdo do material selecionado e o tamanho da amostra:

- Professores(as) de Educação Física Escolar (EFE): 10 (62,50%);
- Estudantes de Educação Física (graduação): 2 (12,50%);
- Professores(as) e estagiários(as) de EFE: 1 (6,25%);
- Estagiários(as) de EFE: 1 (6,25%);
- Professores(as) de Educação Física (graduação): 1 (6,25%);
- Documentos de EFE: 1 (6,25%).

Quanto aos instrumentos utilizados nos estudos, metade foi de questionários validados de análise dos níveis e/ou fatores da motivação com oito (50%) itens, seis (37,50%) utilizaram algum tipo de entrevista semiestruturada, e um (6,25%) utilizou a análise de documentos. Os questionários utilizados foram: "*Autonomous Motivation for Teaching*", "Escala de

Amotivação". "Escala de Autopercepção de Competência Profissional em Educação Física e Desportos", "Escala de Motivação Acadêmica", "Escala Geral de Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas", "Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho", "*Motivation at Work Scale*", "*Motivation for Teaching Scale*", "*Work Extrinsic and Intrinsic Motivational Scale*" e "*Work Motivation Inventory*". Os instrumentos aplicados pelas pesquisas são referentes aos objetivos e metodologias propostas por cada estudo e que serão posteriormente discutidos.

Com relação à visão da motivação desenvolvida nos estudos vêm-se duas vertentes, a maior delas sendo a Teoria da Autodeterminação (TAD) de Ryan e Deci (2000) com nove itens (56,25%), sendo que esses estudos focaram principalmente nos níveis da motivação. E a segunda vertente, sendo a percepção pessoal, com sete itens (43,75%), apresentou maior foco nos fatores que influenciam a motivação. Sendo, então, escolhida como a principal categorização a visão de motivação (categorias I e II respectivamente), subcategorizada quanto ao tipo de instrumentos aplicados na pesquisa (subcategorias I.a, I.b, II.a, II.b e II.c). Gerou-se, assim, a representação a seguir (Quadro 3), seguindo-se com a análise aprofundada do corpus.

Quadro 3 - Categorização e subcategorização dos itens selecionados para a pesquisa.

Teoria da Autodeterminação		Percepção Pessoal		
9 (56,25%)		7 (43,75%)		
Categoria I		Categoria II		
Questionários	Entrevistas	Questionários	Entrevistas	Documentos
7 (77,78%)	2 (22,22%)	1 (14,29%)	5 (71,43%)	1 (14,29%)
Categoria I.a	Categoria I.b	Categoria II.a	Categoria II.b	Categoria II.c

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2025).

3.1. TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO: CATEGORIA I

Dispõe-se abaixo o conteúdo da análise aprofundada, organizado por período de desenvolvimento profissional, ou seja, da formação à prática diária. Destacamos desse conteúdo os pontos que são pertinentes aos objetivos desta pesquisa, focando na percepção da motivação para o trabalho. Iniciamos com a análise das sete pesquisas que aplicaram questionários e analisaram de acordo com a TAD (I.a).

A pesquisa de Nascimento Júnior *et al.* (2018) analisa o nível de motivação de 191 (cento e noventa e um) estudantes de um curso de EF do Paraná (Brasil), buscando relacionar com a percepção de competência para a futura profissão. Correlacionando os resultados dos questionários de motivação acadêmica e de percepção profissional, eles perceberam que o grupo que realizou estágio não-obrigatório demonstrou maior motivação acadêmica e melhor

percepção de competência profissional do que o grupo que não realizou esse estágio (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018). A realização do estágio é um fator-chave para melhores *scores* na motivação e na percepção para a futura profissão (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018). Algo que já era esperado pelos autores baseados em evidências prévias encontradas na literatura.

Os estudantes que tinham a experiência do estágio apresentaram uma maior percepção de competência em todas as dimensões e indicadores. Tal resultado pode estar relacionado à microteoria das necessidades psicológicas básicas, na qual a competência está inclusa como um fator para o bem-estar dos sujeitos (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 282).

Sentir-se capacitado para o trabalho, assim como Nascimento Júnior *et al.* (2018) apontam, é uma das necessidades psicológicas básicas (RYAN; DECI, 2000). Relembrando-as: autonomia, competência e relacionamento. Sendo que a capacitação dá ao profissional uma sensação de segurança e fortalece sua autoconfiança perante as possibilidades e adversidades da rotina de trabalho (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018). Já de início percebe-se como alguns estudos encontram exatamente os resultados esperados, mas nem sempre isso ocorre. Pois diferentes situações e interações podem surtir efeitos inesperados de acordo com cada população estudada. Como é percebido por Sousa e Carraça (2019), que analisaram a motivação de professores e estagiários numa situação bem específica.

Sousa e Carraça (2019) analisaram os efeitos de um decreto em Portugal, já não mais em vigor, que removia a nota da disciplina de EF da média escolar e os efeitos disso na motivação dos professores e estagiários. Os autores apontaram que os resultados encontrados nos questionários não eram os esperados, pois acreditavam que os professores que lecionaram no período no qual a classificação ainda contava para a média apresentassem maior satisfação das necessidades básicas, mas não houve diferenças significativas entre os grupos (SOUSA; CARRAÇA, 2019). E observaram resultados considerados mais positivos no grupo que não lecionou nesse período: “verificou-se uma tendência para os professores do grupo NCM apresentarem uma maior satisfação da necessidade de competência que os professores do grupo CM”³ (SOUSA; CARRAÇA, 2019, p. 137).

Aparentemente, a retirada da nota de EF da média escolar teve um efeito de alívio na pressão desses profissionais, pois se encontravam sujeitos a um programa extenso, centrado em

³ NCM = "Grupo que lecionou turmas do 12º ano em 2014/2015 quando a classificação de EF já não contava para a média" / CM = "Grupo que lecionou turmas de 12º ano em 2013/2014 quando a classificação de EF ainda contava para a média" (SOUSA; CARRAÇA, 2019, p. 136).

resultados e não no processo de aprendizagem dos alunos (SOUSA; CARRAÇA, 2019). Afirmar-se isso, pois os professores que não passaram por essa pressão obtiveram menores níveis de motivações como a externa, tendo adotado perfis motivacionais mais autônomos (SOUSA; CARRAÇA, 2019). E os professores que tiveram essa pressão demonstraram maior motivação externa, corroborando outros estudos (SOUSA; CARRAÇA, 2019). A mesma motivação externa é apontada no estudo de Nascimento Júnior *et al.* (2018), quando este afirma que o grupo que não realizou o estágio demonstrou uma percepção da competência profissional mais correlacionada com a regulação externa e com a desmotivação.

Ambos os quadros encontram abrigo na TAD, pois essa percepção de alívio com relação às notas pode ter gerado uma ressignificação profissional, com a autonomia gerando maior prazer e diversão, bem como a não capacitação profissional devido à falta do estágio gerou uma certa percepção de não competência dos futuros profissionais (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018; SOUSA; CARRAÇA, 2019). Os professores que não lecionaram no período no qual a nota ainda contava referiram utilizar menos as estratégias de ensino controladoras, com propostas de ensino focadas nas conquistas dos alunos (SOUSA; CARRAÇA, 2019). Essa relação da motivação autônoma com o ensino centrado no aluno é descrita no artigo de Hein *et al.* (2012). O que mostra que os profissionais com perfis motivacionais autônomos propiciam uma prática das atividades físicas com maior foco no público-alvo de seu trabalho do que em si próprios.

Hein *et al.* (2012) fizeram um estudo intercultural, aplicando um questionário específico sobre a motivação autônoma, em professores de EFE da Espanha, Estônia, Hungria, Letônia e Lituânia, relacionando o tipo de motivação com as estratégias de ensino. E comprovaram a relação da motivação autônoma com a aprendizagem centrada no aluno ou estilos de ensino produtivos (HEIN *et al.*, 2012). No geral, os professores dos cinco países se mostraram motivados intrinsecamente, sendo que os professores espanhóis apresentaram os maiores níveis de motivação intrínseca, indicando maior prazer pessoal no ensino, e os professores lituanos mostraram o maior índice de motivação externa, mostrando-se mais influenciados por fatores como salários, avaliações e reconhecimento (HEIN *et al.*, 2012). Os autores acreditam que essa diferença motivacional ocorra devido ao fato do *status* de professor de EF ser considerado mais relevante na Espanha do que nos outros países avaliados (HEIN *et al.*, 2012). Traçamos aqui um elo com a necessidade básica de relacionamento, pois essa necessidade diz respeito a relação da pessoa com a profissão, com seus colegas e com o ambiente de trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014).

De acordo com os resultados, os professores dos cinco países se utilizaram mais dos estilos reprodutivos do que dos estilos produtivos, ponto já esperado pelos pesquisadores devido a comparações com outros estudos interculturais (HEIN *et al.*, 2012). O estudo ainda comprovou a hipótese de que a motivação autônoma dos professores tem conexão com o uso de estilos de ensino centrados nos alunos, “A motivação intrínseca e introjetada foi significativamente maior entre os professores que utilizaram estilos de ensino produtivos com maior frequência do que entre os professores que os utilizaram com pouca frequência” (HEIN *et al.*, 2012, p. 128). E, de acordo com Abós *et al.* (2019, p. 12) “o perfil motivacional mais adaptativo em termos de funcionamento psicológico é caracterizado por uma elevada motivação autônoma, baixa a moderada motivação controlada e baixa amotivação”. Ou seja, para ser um profissional considerado bem-motivado, não basta apresentar bom *score* em um tipo de motivação, é necessário que essa motivação apresente uma boa qualidade (GAGNÉ *et al.*, 2014). E para isso, faz-se elementar que as necessidades psicológicas básicas sejam satisfeitas.

Abós *et al.* (2019) explicam que na visão da TAD, os professores de EF se esforçam profissionalmente por diferentes razões, sendo elas mais ou menos autodeterminadas, podendo impactar de diferentes formas o funcionamento psicológico no trabalho. No caso dessa pesquisa, os autores aplicaram questionários buscando relacionar os perfis motivacionais, a satisfação e a exaustão no trabalho de professores de EFE espanhóis (ABÓS *et al.*, 2019). Os resultados mostraram que, apesar da literatura alertar sobre o baixo nível de reconhecimento e valor profissional nessa categoria, a maioria (44%) dos profissionais da amostra apresentava alto índice de motivação autônoma (ABÓS *et al.*, 2019). Os pesquisadores acreditam que um provável fator dessa perspectiva seja a forma como esses profissionais são capacitados para o trabalho na Espanha, pois lá é necessário ser aprovado em um difícil exame, o que implica em profissionais mais dedicados (ABÓS *et al.*, 2019). Essa valorização dos professores de EF espanhóis é apontada na pesquisa de Abós *et al.* (2019) e já havia sido citada por Hein *et al.* (2012), sendo um destaque significativo na perspectiva da motivação para o trabalho.

Segue-se a discussão sobre professores de EFE espanhóis com o estudo de Sánchez-Oliva *et al.* (2014), que buscou avaliar, por meio de questionários, a importância das necessidades psicológicas básicas para explicar e prever o tipo de motivação e os níveis de *Burnout* em professores de EF. Sánchez-Oliva *et al.* (2014) destacam que os professores de EF estão sujeitos a mais fontes de estresse do que os professores de disciplinas mais conceituais. Fontes de estresse como a movimentação dos alunos, o baixo status social entre os demais docentes e a falta de instalações adequadas podem afetar a atuação profissional e a saúde mental desses professores (SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014). Ou seja, mesmo com essa percepção de

valorização dos professores espanhóis apontada anteriormente, ainda é possível encontrar outros fatores que influenciem as necessidades básicas e, conseqüentemente, a qualidade da motivação para o trabalho.

Novamente os professores de EFE espanhóis obtiveram elevado *score* na motivação intrínseca e de eficácia profissional e baixo *score* de frustração, desmotivação e cinismo (SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014). Apenas no fator de exaustão emocional foi registrado um *score* acima do considerado ideal e já previsto devido a achados na literatura (SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014). Para Sánchez-Oliva *et al.* (2014), a percepção de competência é um importante fator para a presença dos elevados *scores* de motivação intrínseca, já que aqueles que apresentaram maior frustração com sua competência são os mesmos que apresentaram maiores *scores* de desmotivação. Ou seja, mesmo com a aparente valorização dada aos professores de EF espanhóis e a capacitação prévia que é necessária para assumir o cargo, ainda é necessário fortalecer outra necessidade, a autonomia. Um exemplo dado na pesquisa é a interferência dos chefes no trabalho, além de concorrência e das próprias dificuldades docentes, indicando que essa frustração com a autonomia gerou a exaustão emocional apontada no estudo (SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014).

Um estudo realizado com professores de EFE dos Açores aponta as características do sistema educativo português como o principal fator de desmotivação dessa parcela da população (NOGUEIRA, 2018). Esse estudo lista os principais fatores que os professores afirmaram como relevantes para a desmotivação: indisciplina, desrespeito, desinteresse dos alunos, inadequadas condições de trabalho, deterioração das relações pessoais, imposição de múltiplas tarefas burocráticas, desautorização, desrespeito, desconsideração (dos alunos e da sociedade) e a crise económica (NOGUEIRA, 2018). Esse último fator demonstra “ter afetado, claramente, o Sistema Educativo, ao nível de investimento no setor da Educação e na alteração dos valores sociais que influenciam negativamente a relação dos encarregados de educação e dos alunos com os professores” (NOGUEIRA, 2018, p. 70).

Nogueira (2018) utilizou o questionário de *Escala de Motivação Extrínseca e Intrínseca no Trabalho* relacionando os resultados com as respostas de uma entrevista semiestruturada. Foram observados maiores *scores* na motivação extrínseca de regulação integrada, seguidos da motivação intrínseca, motivação extrínseca de regulação identificada, motivação extrínseca de regulação introjetada, motivação extrínseca de regulação externa e amotivação com os *scores* mais baixos (NOGUEIRA, 2018). A regulação integrada é considerada “a mais completa forma de autodeterminação da motivação extrínseca, porque não só envolve a identificação com a importância do comportamento, como também a integração de tal identificação com os valores

peçoais” (NOGUEIRA, 2018, p. 16). Os autores reforçam que, mesmo identificando a maioria dos professores como motivados para o trabalho, a parcela de docentes que não se mostra motivada é preocupante, pois corrobora outras pesquisas (NOGUEIRA, 2018).

Borrego (2024) realiza sua pesquisa no Brasil e encontra resultados similares aos de Portugal, pois aponta as principais barreiras enfrentadas pelos professores como sendo: falta de infraestrutura, falta de recursos e pouca quantidade de professores atuantes no ensino infantil. Percebemos que, mesmo com a maioria dos professores (48%) que responderam ao questionário tendo afirmado ter boa relação com o corpo administrativo, a parcela da amostra que aponta negativas a isso ainda é expressiva (38%) (BORREGO, 2024). Bem como, sobre a sensação de realização com a profissão, onde vários (26%) apontaram uma sensação de realização moderada (BORREGO, 2024). Esses fatores que favorecem a desmotivação e que são apontados por vários autores são atuais, talvez inclusive agravados com o passar do tempo (BORREGO, 2024; NOGUEIRA, 2018; SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014).

Acreditamos que o estresse extra vivido pelos professores de EFE e citado por Sánchez-Oliva *et al.* (2014), além dos fatores que influenciam a (des)motivação, se estende aos demais profissionais da EF, inclusive aos técnicos do desporto adaptado. O processo de ensino, o planejamento de aulas, as avaliações, apresentação de relatórios, relação com a profissão, colegas, corpo administrativo, salário, ambiente de trabalho, entre outros itens apontados fazem parte da rotina dos demais profissionais da EF. E, mesmo havendo diferenças interculturais na motivação para o trabalho, a importância da satisfação das três necessidades psicológicas básicas persiste internacionalmente. Pois, quando Borrego correlaciona a percepção de motivação autodeterminada e estilo de ensino de EF, comprovou-se a hipótese baseada em Ryan e Deci “que quanto maior for a motivação autodeterminada dos professores de EF, maior será a probabilidade de o professor desempenhar suas atividades com autonomia e satisfação” (BORREGO, 2024, p. 32). Essa mesma motivação autodeterminada favorece o ensino centrado no aluno, o que é um grande contributo para a promoção da atividade física entre os alunos (HEIN *et al.*, 2012).

A análise da subcategoria I.a nos fez perceber que há diferenças entre a percepção de motivação profissional no âmbito intercultural, identificando os fatores favorecedores da motivação e da desmotivação para o trabalho, e, comprovando que a satisfação das três necessidades psicológicas básicas é imprescindível para a internalização da motivação. Seguimos com a análise aprofundada da subcategoria I.b, com dois estudos embasados na TAD que aplicaram entrevistas semiestruturadas em suas coletas.

O estudo de Schüller *et al.* (2020) é o único da categoria I que foca na Educação Física Adaptada (EFA), aplicando uma capacitação teórica em natação adaptada (8 horas de duração), seguida de uma oferta de tutoria (estágio com duração de 12 semanas) em natação adaptada para os participantes (estudantes de EF brasileiros). Os participantes foram entrevistados para compreender qual a motivação para a participação em tal campo e os resultados indicaram uma predominância da motivação extrínseca, com variados tipos de regulação, ou seja, advinda de fatores externos e sociais, algo comum no comportamento humano (SCHÜLLER *et al.*, 2020). Sendo a principal justificativa da participação a busca por conhecimento e em sequência, o interesse pelo campo, apontando novamente para a necessidade de capacitação dos futuros profissionais para uma melhor sensação de competência perante a profissão (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018; SCHÜLLER *et al.*, 2020). A inclusão de pessoas nas atividades físicas faz parte das funções do profissional da EF, sendo a capacitação e a tutoria de relevante importância para esses futuros profissionais (SCHÜLLER *et al.*, 2020).

Outras justificativas apontadas por Schüller *et al.* (2020) foram a influência do professor e a existência de familiares/conhecidos que são PCD, podendo ser identificada a necessidade básica de relacionamento, onde uma figura considerada significativa fez a diferença na opção pela participação. Alguns relatos apontaram a obrigatoriedade de obtenção de créditos como influência, indicando motivação externa, porém sem nenhuma regulação autônoma, e ainda, um quadro de desmotivação por medo e inexperiência junto à PCD (SCHÜLLER *et al.*, 2020). Os fatores externos aparecem em Lima *et al.* (2020), que aplicaram uma entrevista semiestruturada em professores de EFE brasileiros das redes particulares e públicas. Nesse grupo o principal fator externo foi a remuneração, que, segundo os próprios entrevistados, tem relevante papel “ao atender às necessidades financeiras básicas e ao proporcionar uma melhor qualidade de vida” (LIMA *et al.*, 2020, p. 14). Outros fatores registrados foram o relacionamento com a gestão escolar e a rotina de trabalho, pois, em muitos casos, os professores necessitam trabalhar em mais de um lugar, o que gera desgaste, afetando o planejamento das aulas, influenciando ainda mais a desmotivação (LIMA *et al.*, 2020).

Extrapolamos essa perspectiva para os profissionais e técnicos da EF, pois um treino nada mais é do que uma aula com diferente nomenclatura, pois o profissional de EF necessita estar capacitado para a prática que esse aplica, para multiplicidade de corpos existentes, apto para planejar sua intervenção, orientar a prática, explicar regras, posturas e ajustá-las de acordo com a necessidade. Vê-se como a capacitação de futuros profissionais promove a sensação de competência e, por consequência, melhora a qualidade da motivação para o trabalho, sendo que ela se aplica aos casos de profissionais já atuantes (ABÓS *et al.*, 2019; NASCIMENTO

JÚNIOR *et al.*, 2018; SCHÜLLER *et al.*, 2020). E vê-se também que são os fatores externos os que mais influenciam a ativação de perfis motivacionais menos autônomos (HEIN *et al.*, 2012; LIMA *et al.*, 2020; SOUSA; CARRAÇA, 2019). Percebe-se que em diversos dos casos, a aplicação de intervenções específicas pode focar nesses fatores externos, buscando amenizá-los ou até corrigi-los. Sendo necessário primeiramente que estes fatores sejam identificados junto à equipe profissional, analisados e transmitidos aos responsáveis por essa equipe. Lembrando que para Gagné *et al.* (2014) é papel dos pesquisadores e dos profissionais, encontrar os meios de colaborar para que a equipe gestora compreenda como podemos melhorar a qualidade da motivação. Pode-se sugerir, então, que sempre que possível, intervenhamos nesses fatores externos a favor da inclusão de PCD nas atividades físicas, proporcionando ações que alimentem as necessidades psicológicas básicas, propiciando profissionais motivados de forma mais autônoma, num processo de internalização da motivação, gerando maior satisfação profissional e melhor atendimento das PCD, assim como fez Schüller *et al.* (2020).

3.2. PERCEPÇÃO PESSOAL: CATEGORIA II

Na categoria anterior a motivação é vista com uma estrutura teórica predefinida, com constructos rotulados e identificação de níveis, sendo possível analisar de forma qualitativa e quantitativa com instrumentos validados em vários países. Nesta categoria a motivação do profissional é vista por cada estudo à sua forma, sem definir uma estrutura específica, apontando principalmente os fatores que influenciam a motivação na atuação docente. Desenvolvemos a seguir, uma discussão comparativa entre os resultados das categorias. A apresentação desse tema foi organizada usando a própria distribuição da subcategorização por tipo de instrumentos aplicados (II.a, II.b e II.c), pois, ao acaso, essa disposição segue o desenvolvimento profissional, assim como no anterior.

O estudo de Schiarolli, Gomes e Both (2018) é o único artigo da categoria II no campo da EFA, único na categoria II.a, e foca na autopercepção da competência profissional de estudantes da licenciatura EF da Universidade Estadual de Londrina (Brasil) que realizaram o estágio curricular obrigatório para a conclusão do curso. Foram selecionados, para responder ao questionário, estudantes que cumpriram o estágio em Educação Especial (SCHIAROLLI; GOMES; BOTH 2018). E, comparando os estudos sobre a participação em capacitações profissionais, verificamos como o intuito de satisfazer as necessidades psicológicas básicas têm maior efeito positivo na percepção profissional e na motivação, do que em casos de obrigatoriedade (NASCIMENTO JÚNIOR *et al.*, 2018; SCHÜLLER *et al.*, 2020). Dos oito

domínios da *Escala de Autopercepção de Competência Profissional em Educação Física e Desportos* os estudantes se sentiram competentes em apenas um, o de motivar seus alunos. Nesse caso, foram as experiências prévias que fizeram a diferença na sensação de competência, pois os estudantes que haviam tido contato com PCD apresentaram melhores *scores* nos domínios de conhecimento disciplinar e de planejamento das atividades de ensino-aprendizagem, mostrando-se mais confortáveis em lecionar para o público PCD (SCHIAROLI; GOMES; BOTH, 2018). Bem como os estudantes que tiveram experiências prévias na posição de professores, como em projetos de extensão e estágios não-obrigatórios, apresentaram uma avaliação crítica da autopercepção de competência profissional (SCHIAROLI; GOMES; BOTH, 2018). Os autores sugerem que para melhorar esses resultados, as experiências desses estudantes sejam vividas de forma mais ampla, estagiando em diferentes locais e tendo contato com pessoas com diferentes tipos de deficiências (SCHIAROLI; GOMES; BOTH, 2018). Sugerimos também, o estímulo a criação e a participação em projetos de extensão, além do estímulo ao estágio não-obrigatório, enfatizando os benefícios dessa experiência para o futuro profissional.

Seguimos com a análise da subcategoria II.b, que contém pesquisas que aplicaram entrevistas semiestruturadas e que focaram, em sua maioria, nos fatores que influenciam a motivação profissional de docentes já atuantes. Como Godói e Zanotto (2022), que entrevistaram dois professores de EFE recém-formados na mesma universidade, um atuante na rede pública e outro na rede particular de uma capital brasileira, para identificar e compreender aspectos desse trabalho. A pesquisa decorreu em período pandêmico, em que as aulas estavam sendo aplicadas em regime remoto (GODÓI; ZANOTTO, 2022). Os dois participantes relataram experiências e relações com a docência muito próximas, e os autores justificaram com a base formativa e com o tempo de profissão, pois são muito similares (GODÓI; ZANOTTO, 2022). O que diverge para esses participantes são fatores como a remuneração, o apoio de supervisores, a oferta de materiais e as condições ambientais (GODÓI; ZANOTTO, 2022). Ambos se mostraram motivados para lecionar, ainda mesmo que em regime remoto, mas os fatores listados são apontados na TAD como situações estressoras para a motivação profissional favorecendo a desmotivação (GODÓI; ZANOTTO, 2022; LIMA *et al.*, 2020).

O mesmo ocorre com Martínez (2020), que aplica um tipo de entrevista semiestruturada que foi denominada de *técnica de Diagnóstico de Interesse Profissional*, em 22 professores de EFE de uma cidade mexicana, para fazer um diagnóstico dos níveis do desenvolvimento da motivação profissional. Ele afirma que 53% dos professores indicaram um nível excelente de desenvolvimento da motivação profissional, mas sem indicar os demais valores (MARTÍNEZ,

2020). E apresenta uma lista, detalhando os fatores que influenciam positivamente a motivação profissional desses professores, todos os fatores já citados anteriormente, como ambientes adequados, oferta de materiais didáticos, remuneração, carga administrativa, entre outros (MARTÍNEZ, 2020; GODÓI; ZANOTTO, 2022; LIMA *et al.*, 2020).

O estudo de Hahn *et al.* (2021) é aplicado no extremo oeste do Paraná (Brasil), tendo entrevistado 10 professores da rede pública com o objetivo de “analisar as situações de itinerância, intensificação e condições de trabalho e suas consequências no que tange à motivação e a condição de bem-estar”. Foram realizadas entrevistas a partir de um roteiro, baseado em pesquisas anteriores, relacionado com a precarização do trabalho docente (HAHN *et al.*, 2021). A pesquisa apresenta similaridades com vários outros artigos aqui citados, indicando a presença de motivação para a docência em EF e que os mesmos fatores listados anteriormente também afetam essa amostra por ela analisada (HAHN *et al.*, 2021). Os autores dizem que os professores passavam por um período de incertezas devido à influência da política nacional que os assombrava (HAHN *et al.*, 2021). Algo que foi, de certa forma, citado por Nogueira (2018), podendo ser a política nacional outro fator estressor da motivação profissional.

Focando numa população mais experiente, Martins *et al.* (2024) entrevistam 13 professores de EF da rede pública de Florianópolis (Brasil), todos com vinte ou mais anos de carreira, tentando compreender os motivos que os fazem permanecer na profissão. Para isso, foi aplicada a *técnica de Entrevista Transcrição Categorização e Interpretação* (MARTINS *et al.*, 2024). O artigo destaca a forte influência da prática de atividades físicas e esportes (fator intrínseco) na escolha pela formação em EF, e a constante presença de um professor que marcou suas vidas (fator extrínseco) e os estimulou nessa escolha, não sendo o próprio interesse na docência que os fez aderir ao curso (MARTINS *et al.*, 2024). Identificando que quando ingressaram na formação acadêmica, muitos deles não objetivavam a escola como sendo seu ambiente de trabalho (MARTINS *et al.*, 2024). Mas, por mais que para alguns a escola não tenha sido o seu foco principal, são os motivos intrínsecos à escola que mais os fizeram permanecer na docência, referindo principalmente o prazer pela docência, como principal motivo extrínseco, a estabilidade profissional de um professor da rede pública de ensino no Brasil (MARTINS *et al.*, 2024).

Nesta perspectiva, o gosto pela docência, as atividades realizadas no ensino da Educação Física e a realização profissional conquistada no dia a dia da profissão foram fatores que competiram para a permanência destes professores na docência, aliados, em certa medida, às condições de estabilidade que um concurso público oferece. Por outro lado, apesar de não declararem o desejo de abandonar a docência

(temporária ou definitivamente), os professores utilizaram-se de algumas saídas estratégicas, por meio de afastamentos temporários (MARTINS *et al.*, 2024, p. 16).

Quando esses professores discorreram sobre o desejo de abandono da profissão, mesmo que temporário, verificamos os mesmos fatores identificados em outros estudos, desvalorização da profissão, falta de materiais, espaço inadequado para aulas, relacionamentos no ambiente profissional, entre outros (MARTINS *et al.*, 2024). Percebe-se um intenso padrão entre os professores de EF, independentemente de cidade ou país, são os mesmos fatores que influenciam a motivação para o trabalho. Desviando um pouco do foco em professores de EFE, Marcolan e Juliani (2020) aplicaram sua entrevista em docentes que lecionam em um curso de graduação em EF de uma universidade particular no Mato Grosso (Brasil). Nem todos os entrevistados são formados em EF, mas atuam no curso, possuem pós-graduação correlata e estão todos sujeitos aos mesmos fatores (MARCOLAN; JULIANI, 2020).

Todos os entrevistados desse estudo afirmaram terem acesso aos materiais de que necessitam, o ambiente é adequado com estrutura informática e higiene, apontam positivamente para a autonomia organizacional e de planejamento, para a participação em decisões importantes do curso e para as boas relações entre demais funcionários, alunos e equipe gestora (MARCOLAN; JULIANI, 2020). Mas, apesar dos positivos indicadores, em alguns casos unânimes, quando foram questionados sobre a insatisfação com a profissão, obtiveram-se respostas de docentes ainda assim insatisfeitos, sendo os principais fatores responsáveis a remuneração, descaracterização da profissão e falta de apoio (MARCOLAN; JULIANI, 2020). Ao lermos as respostas dadas por esses professores, em muitos casos, percebe-se não uma preocupação consigo próprio, mas sim respostas mais amplas, englobando a carreira docente como um todo. Ou seja, muitos desses professores não mostraram uma insatisfação diretamente relacionada a si próprios, mas expandindo para a classe docente de forma geral.

Na última subcategoria analisada (II.c), apresentamos a análise documental realizada por Monteiro *et al.* (2020), que estudou os relatórios e planos de atividades de professores de EFE que tiveram sob sua tutela estagiários bolsistas (estudantes de EF) pelo *Programa Residência Pedagógica* de uma cidade de São Paulo (Brasil). Os pesquisadores destacam a importância desse programa na formação dos estagiários e nós apontamos que o referido programa remunera, capacita seus residentes e os coloca em situação real de relacionamento com alunos e funcionários, promovendo fatores internos e externos de motivação para o trabalho (MONTEIRO *et al.*, 2020). Mas para além dos residentes, o programa gerou melhorias para os próprios professores preceptores, pois eles enxergaram nessa oportunidade, um meio de se motivar para se atualizar em práticas e conteúdos pela própria convivência com os residentes.

“A motivação e sensibilidade para repensar as práticas pedagógicas e autovalorização profissional e pessoal é o que destacamos como relevante no resultado sobre a influência dos residentes no cotidiano dos professores preceptores” (MONTEIRO *et al.*, 2020, p. 178).

Os dezesseis estudos analisados conversam entre si, mesmo apresentando técnicas e objetivos diferentes. Haja vista a influência dos fatores externos na motivação para o trabalho dos professores de EF, onde se percebe que independentemente da nacionalidade, localidade ou tamanho da amostra ou fase de atuação profissional, os estudos ratificam-se. E mesmo muitos não utilizando-se de estruturas predefinidas do conceito de motivação, ainda assim se relacionam e corroboram.

4. CONCLUSÃO

Verificou-se que o Estado da Arte das pesquisas no campo da motivação para o trabalho de profissionais da EFA é um escopo em aberto. Já que as duas únicas pesquisas encontradas nesse tema específico (I.a e I.b) investigam estudantes de EF, muitos num primeiro contato com PCD, sendo que a sensação de competência foi um fator significativo. Numa segunda perspectiva, o Estado da Arte das pesquisas no campo da motivação para o trabalho de professores de EFE é um escopo considerado parcialmente coberto. As pesquisas com professores de EF em atividade nos dão sinais de importantes quadros de diminuição da qualidade da motivação, possuindo até uma lista de fatores que interferem. Sendo possível, em muitos casos, intervenções para melhorias na qualidade da motivação para o trabalho, tanto nos fatores externos quanto nos internos. Pois lembrando, primeiro é necessário que nós pesquisadores identifiquemos quais são as necessidades que precisam ser satisfeitas e apresentemos propostas de ação para promover níveis de motivação mais autônomos. Sugem-se pesquisas a nível nacional e internacional, considerando intervenções no âmbito do relacionamento intrapessoal, interpessoal e capacitações. Concluimos que o objetivo do Estudo I foi alcançado e afirmamos a necessidade de uma pesquisa com processo de intervenções para melhorias na qualidade da motivação para o trabalho dos profissionais da EF que atuam com PCD.

ESTUDO II – Intervenções

1. INTRODUÇÃO

A partir do Estudo I, tem-se a certeza de que o desenvolvimento de uma pesquisa com o objetivo de analisar e compreender a motivação para o trabalho de técnicos do desporto adaptado antes e depois de um processo de intervenções de motivação do profissional (Estudo II) se faz necessária. E, para além de um escopo em aberto, deve-se aplicar esse tipo de análise e intervenções devido aos benefícios que esses podem propiciar.

Na perspectiva da TAD, realizar a análise da qualidade da motivação para o trabalho e, de acordo com os resultados, propor e/ou empregar ações que permitam a melhoria da qualidade da motivação desses profissionais pode gerar benefícios para todos os envolvidos (GAGNÉ *et al.*, 2014; LEITE, 2002). Preocupar-se em melhorar a qualidade da motivação para o profissional que trabalha para si significa zelar pela saúde física e mental daquela pessoa, pela qualidade do serviço que a empresa/instituição presta e, pelos resultados e lucros relacionados a isso.

Profissionais motivados de forma autônoma apresentarão melhor criatividade, desempenho e disposição, maior sensação de pertencimento, perspectiva de propósito aumentada, melhor engajamento e cooperação com a equipe (GAGNÉ *et al.*, 2014; SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014). Para os profissionais esse tipo de cuidado gera bem-estar mental, pois a satisfação das necessidades psicológicas está conectada a uma motivação mais autônoma, o que indica menor estresse e auxilia a afastar o *Burnout* (GAGNÉ *et al.*, 2014; SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014). Atualmente, tanto Brasil⁴ quanto Portugal⁵ possuem altos índices de *Burnout* na sua população trabalhadora. O *Burnout* é um esgotamento total, com fortes traços depressivos, relacionado ao trabalho que afeta profundamente a pessoa e vários aspectos de sua saúde e comportamentos (SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014).

A empresa ou instituição que se preocupa com a qualidade da motivação de seus profissionais e investe em melhorias vai obter benefícios exatamente por ter pessoas mais

⁴ Reportagem "O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'?" (2024). Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>.

⁵ Reportagem "Burnout: a epidemia global do século XXI chegou aos locais de trabalho dos portugueses" (2024). Disponível em: <https://expresso.pt/longevidade/2024-07-30-video-burnout-a-epidemia-global-do-seculo-xxi-chegou-aos-locais-de-trabalho-dos-portugueses-75d034b1>.

motivadas, pois tudo isso resulta em melhor qualidade no atendimento e na prestação de serviços (GAGNÉ *et al.*, 2014; SANTOS *et al.*, 2022). Empresas com maior qualidade nos serviços prestados tendem a alcançar maiores resultados de produtividade e maiores lucros (SANTOS *et al.*, 2022). Ou seja, o investimento que foi feito nessas análises e nas intervenções necessárias volta para a empresa em forma de maior lucro. Gerando um ciclo de resultados positivos, pois, há ainda, a melhoria da qualidade dos serviços que impacta diretamente o público consumidor desse serviço ou produto (SANTOS *et al.*, 2022).

A Introdução Geral e o Estudo I desta tese ratificam a perspectiva de que a motivação para o trabalho do professor de EFE influencia não apenas os resultados desse trabalho docente (ensino-aprendizagem), mas também as vivências de seus alunos, gerando influência até em futuras escolhas dessas pessoas (GODÓI; ZANOTTO, 2022; MARTINS, 2008; MORENO, 2019; NOGUEIRA, 2018). E, atualmente, quando falamos de profissionais capacitados, os fatores externos são os principais fatores que influenciam positiva ou negativamente, como a remuneração, o ambiente de trabalho, materiais em quantidade adequada, comunicação entre equipe e administração, entre outros (HEIN *et al.*, 2012; LIMA *et al.*, 2020; SOUSA; CARRAÇA, 2019; GODÓI; ZANOTTO, 2022; MARTÍNEZ, 2020; HAHN *et al.*, 2021; MARTINS *et al.*, 2024; MARCOLAN; JULIANI, 2020).

Estendendo essa perspectiva para os profissionais da EF e técnicos do desporto, os pesquisadores inferiram que atletas com bons resultados indicam profissionais motivados. Relacionou-se isso com os resultados das últimas Paralimpíadas⁶ (Paris-2024), onde os atletas paralímpicos portugueses levaram para casa sete medalhas, sendo duas de ouro, uma de prata e quatro de bronze. Seus colegas, atletas olímpicos, retornaram com apenas quatro medalhas⁷, uma de ouro, duas de prata e uma de bronze. Isso demonstra a capacidade do paradesporto português e ainda assim há indícios da necessidade de investimentos para melhorar esses resultados⁸.

O município de Vila Nova de Famalicão, por meio da Divisão de Desporto, oferece um ambiente minimamente controlado para o desenvolvimento de um experimento com técnicos

⁶ Reportagem "Sete medalhas e 18 diplomas – Portugal volta a brilhar nos Jogos Paralímpicos" (2024). Disponível em: <https://fundacaodesporto.pt/noticias/sete-medalhas-e-18-diplomas-portugal-volta-a-brilhar-nos-jogos-paralimpicos/>.

⁷ Reportagem "Jogos Olímpicos Paris 2024: confira todas as medalhas e diplomas de Portugal" (2024). Disponível em: <https://www.olympics.com/pt/noticias/jogos-olimpicos-paris-2024-todas-medalhas-diplomas-portugal>.

⁸ Reportagem "Presidente do Comité Paralímpico reitera apelo à renovação no desporto adaptado" (2024). Disponível em: <https://observador.pt/2024/10/30/presidente-do-comite-paralimpico-reitera-apelo-a-renovacao-no-desporto-adaptado/>.

do desporto adaptado. Profissionais formados, capacitados, experientes, com salários fixos e benefícios, que trabalham em funções bem orientadas, desenvolvendo boa comunicação entre a equipe e a administração municipal. Realizam avaliações físicas regulares de seus utentes, formações continuadas, reuniões de planeamento semanais, incentivo à progressão académica dos técnicos e ao desenvolvimento de possíveis atletas paralímpicos⁹.

Assim, a oportunidade de realizar uma pesquisa intervencionista num município português se fez pertinente para o Estudo II. Essas informações deram o embasamento para que fosse traçado um plano de ação para as intervenções, de forma que evitassem ou ao menos diminuíssem a influência de alguns fatores externos. Estando justificados os motivos da pesquisa e embasados na literatura, segue-se para o desenvolvimento do processo de intervenções aplicado.

⁹ Informações colhidas pela pesquisadora junto aos docentes da Universidade do Porto e em reunião de apresentação do projeto para os responsáveis pela Divisão de Desporto.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

Este é um estudo experimental aplicado, quanti-qualitativo dos dados coletados de grupos intervenção e controle de um programa de motivação para o trabalho (COZBY, 2003; GIL, 2008). Métodos já informados na Estratégia Metodológica Geral. O programa de intervenções é considerado como a variável independente, ou seja, o elemento que é manipulado pela pesquisadora (COZBY, 2003). E a variável dependente, aquilo que se mensura, o efeito esperado nos participantes, sendo a resposta motivacional, tanto em grupo intervenção quanto em grupo controle (COZBY, 2003).

Alinhando as reflexões anteriores e as publicações analisadas no Estudo I, foi possível encontrar um norte para o Estudo II, auxiliando a compreender o ciclo de prestação de serviços e alguns fatores necessários para a aplicação do estudo. A possibilidade de realizar as intervenções com os profissionais da Divisão de Desporto do município de Vila Nova de Famalicão proporcionou um ambiente minimamente controlado para a realização de intervenções relacionadas a motivações mais internalizadas (GAGNÉ; DECI, 2005; GIL, 2008). Já que seria quase impossível intervir em questões salariais ou investimentos em materiais para as aulas e o município já proporciona ambos, além de outros destaques informados no capítulo anterior. Pois a eliminação de alguns fatores que possam influenciar os resultados é de extrema importância em estudos que lidam com experimentos (COZBY, 2003).

O contato inicial foi feito com uma apresentação do projeto para o chefe da Divisão de Desporto e Saúde e para os responsáveis pelos programas desportivos adaptados e inclusivos do município (desporto adaptado, desporto sênior e desporto de reabilitação). A proposta foi aprovada pelos membros presentes, sendo agendada uma apresentação geral da pesquisa para os técnicos do programa “Mais e Melhores Anos”. O programa “Mais e Melhores Anos” é de iniciativa pública, atendendo utentes do município, freguesias e aldeias anexas. São ofertadas as seguintes modalidades: Adaptação ao Meio Aquático, Atletismo, Badminton, Boccia, Dança, Defesa Pessoal, Futebol, Goalball, Hidroterapia, Musculação, Natação, Pilates, Reabilitação Funcional, Tênis, Yoga Terapêutico (FAMÍLIA DESPORTIVA FAMALICÃO, 2025).

2.1. INSTRUMENTOS

Foram utilizados dois instrumentos centrais, sendo o questionário da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho (Anexo D), como elemento da TAD, e o Questionário de Dados e de Percepção Pessoal (Apêndice B) que, como o próprio nome já diz,

é a perspectiva pessoal de motivação. A utilização de dois questionários foi considerada no Estudo II para se assimilar à categorização analisada no Estudo I (categorias I TAD e II percepção pessoal). Em ambas as coletas os questionários EMMT e QDPP foram apresentados em formato impresso e respondidos a caneta.

O QDPP foi um instrumento elaborado pela pesquisadora para ser aplicado neste estudo. O instrumento foi apresentado durante reunião pública do Grupo de Estudos do LaTeDIP para revisão coletiva e, após as correções sugeridas, aprovado pelos orientadores e pela Divisão de Desporto e Saúde, e aprovado pelos Comitês de Ética brasileiro e português. Compõe-se de dois itens (I e II) que foram utilizados como coleta de dados comparativa, com questões de análise de suporte e da percepção pessoal de motivação dos participantes.

O item I do QDPP possui questões para classificação dos participantes, como gênero, data de nascimento, área de formação e percurso acadêmico, além da escolha da intervenção. Para participação no grupo controle, os participantes foram orientados a escrever no campo das intervenções “grupo controle”. E pessoas não interessadas em participar da pesquisa deveriam devolver todos os documentos em branco. O item II do QDPP possui questões consideradas pelos pesquisadores como necessárias para análise qualitativa e discussão suplementar, como uma questão fechada sobre preconceito/capacitismo, uma questão fechada sobre prática de exercícios físicos, além da percepção pessoal de motivação.

A EMMT é uma escala específica da motivação para o trabalho, que possui validade em diversas línguas, sendo uma delas a língua portuguesa (GAGNÉ *et al.*, 2014; SANTOS *et al.*, 2022). É um instrumento validado e demonstra resultados mais fidedignos perante outros métodos de verificação da motivação para o trabalho, sendo orientada a utilização de instrumentos que, se possível, tenham sido validados na realidade na qual se pretende aplicar a pesquisa (HOWARD *et al.*, 2020). E a EMMT possui validação na aplicação com professores portugueses, dois pontos fortalecedores da utilização desse instrumento (NEVES; COIMBRA, 2018).

2.2. DIVISÃO DE GRUPOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA

Os técnicos foram contatados pela pesquisadora no local de trabalho, por intermédio da prefeitura, sendo realizada uma sessão especial para a coleta da pesquisa. Nessa sessão foi apresentada uma palestra sobre a realização da pesquisa, sobre o conceito de motivação e regulações de acordo com a TAD. Após a palestra, foram distribuídos o TCLE (em duas vias), o QDPP (item I e II) e a EMMT. Os documentos foram projetados no telão e, um a um, lidos

em voz alta, auxiliando a solucionar dúvidas e, em seguida, aguardando que todos preenchessem. Todos foram orientados sobre a participação (grupo intervenção) ou não participação (grupo controle) nas intervenções. Bem como, sobre a possibilidade de recusa parcial ou recusa total da participação. Sendo que a recusa parcial representava responder aos questionários (grupo controle) e a recusa total formalizava a exclusão total das coletas e intervenções.

A 1ª coleta foi realizada com 35 participantes, considerando os técnicos do desporto adaptado, desporto sênior e desporto de reabilitação, porém, por fatores exógenos à pesquisa, apenas os técnicos do desporto adaptado participaram da 2ª coleta. O número total de participantes, considerando 1ª e 2ª coletas, foi de 13 pessoas. Sendo então estipulados os seguintes grupos (Quadro 4) e explicados a seguir.

Quadro 4 - Apresentação dos grupos inseridos e analisados no Estudo II.

Grupo	1ª coleta	Intervenções	2ª Coleta	n	%
Intervenção (I)	Sim	Sim	Sim	6	46,15%
Adição (Ad)	Não	Não	Sim	3	23,08%
Atrição (At)	Sim	Indiferente	Não	2	15,38%
Controle (C)	Sim	Não	Sim	2	15,38%
Total	10 pessoas	6 pessoas	11 pessoas	13	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Dos 10 técnicos que participaram da 1ª coleta, apenas um optou por participar do grupo controle, os outros nove optaram pela participação no grupo intervenção. Para maior efeito comparativo, decidiu-se sortear aleatoriamente uma pessoa do grupo intervenção para ser direcionada ao grupo controle, fazendo-se uso do código de identificação na pesquisa em website de sorteio eletrônico. Ambos os participantes foram informados de seu direcionamento para o grupo controle, tendo estes concordado.

No decorrer da pesquisa, duas pessoas deixaram o programa “Mais e Melhores Anos”, mas não retiraram o consentimento da pesquisa e não retornaram aos e-mails de contato, sendo consideradas na amostra e identificadas como grupo atrição. E, nesse mesmo período, três pessoas foram contratadas e participaram da 2ª coleta respondendo ao EMMT e ao QDPP (itens I e II), estando identificadas como grupo adição.

O grupo intervenção são as 6 pessoas que participaram de ambas as coletas e das intervenções. Esse grupo respondeu ao EMMT e ao QDPP (itens I e II) na 1ª coleta e, na 2ª coleta, ao EMMT e ao QDPP (item II).

A divisão de grupos foi utilizada na codificação dos participantes, adotando-se o prefixo Ad para membros do grupo adição, At para o grupo atrição, C para o grupo controlo e I para o grupo intervenção, seguido do número do participante na listagem de controle geral.

2.3. INTERVENÇÕES

Na 1ª coleta foram explicados e ofertados cinco tipos de intervenções para a motivação profissional. Todas com o intuito, do ponto de vista dos pesquisadores, de melhorar a qualidade da motivação dos participantes para o trabalho que os técnicos realizam. Foi solicitado que cada participante do grupo intervenção escolhesse no mínimo duas opções, por meio do item I do QDPP. Após o prazo de 12 meses (tempo total das intervenções), considerando o grupo de técnicos do desporto adaptado que participaram da 2ª coleta, três intervenções foram consideradas concluídas com limitações e duas foram consideradas totalmente concluídas.

A seguir, apresentam-se as intervenções propostas e os respectivos seguimentos.

2.3.1. Grupo de estudos MotivAÇÃO

Intervenção de implementação de diálogos sobre reportagens e artigos científicos, na temática do desporto adaptado e assuntos relacionados, selecionados por decisão do grupo em diálogo via grupo de WhatsApp. Foram estruturadas cinco reuniões quinzenais síncronas, via *Google Meeting*, com duração de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, de acordo com a demonstração de interesse no assunto discutido (Quadro 5).

Quadro 5 - Lista de reuniões e conteúdo para discussão.

Reunião nº (Participantes)	Discussão do dia	Link do material	Atividade
1 (5 pessoas)	Formato: Meeting + AVA Reportagem “Famalicão “surpreendida” por não ser distinguida como Cidade Europeia do Desporto 2025”	https://www.jn.pt/pais/artigo/famalicao-surpreendida-por-nao-ser-distinguida-como-cidade-europeia-do-desporto-2025/17762374	Reflexão sobre a preparação e participação na competição.
2 (1 pessoa)	Formato: Meeting + AVA Artigo "Perceções de lideranças sobre a atuação das autarquias locais no desenvolvimento do desporto em Portugal"	https://doi.org/10.5585/podium.v9i3.17894	Breve texto com dois destaques e duas questões. Interagir com duas postagens.

3 (sem participantes)	Formato: Meeting + AVA Reportagem “O que é a síndrome de burnout e o que a causa no trabalho?” e “Estudo: 80% dos trabalhadores tem pelo menos um sintoma de burnout”	https://www.apd.pt/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-e-o-que-a-cao-no-trabalho/ e https://observador.pt/2023/05/15/estudo-80-dos-trabalhadores-tem-pelo-menos-um-sintoma-de-burnout/	Breve texto com dois destaques e duas questões. Interagir com duas postagens.
4 (1 pessoa)	Formato: AVA Vídeo “Aprenda os 5 domínios da Inteligência Emocional” e “Como alcançar uma maior Inteligência Emocional?”	https://youtu.be/xrQ19D2jVw4?si=XTvv0r40ZPomnZVvk e https://youtu.be/ZAdu5RJjRAM?si=IThIvNPJ8E_GuUm-	Breve texto com autoanálise da Inteligência Emocional. Interagir com duas postagens.
5 (sem participantes)	Formato: AVA Vídeo de entrevista “Somos inclusivos ou capacitistas?”	https://youtu.be/Iwbnbdg2nGA?si=xh4qju3_jNTYfj0T	Breve texto sobre capacitismo, ações pessoais e de terceiros. Interagir com duas postagens.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Dois membros do grupo intervenção assinalaram interesse no grupo de estudos, os demais participantes foram técnicos de outros setores da Divisão de Desporto e Saúde. Das cinco reuniões propostas, apenas duas ocorreram sincronamente e, ainda assim, com a ausência de vários participantes inscritos. Sendo uma delas com a presença de apenas um participante. Após consideração sobre o período decorrido com a dificuldade de agendar um momento em que todos pudessem estar presentes em simultâneo, tanto por parte da pesquisadora quanto por parte dos participantes, a proposta foi adaptada. O grupo síncrono foi adaptado para o compartilhamento de questões e opiniões via Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) *Google Classroom*. Com postagem do material de estudo (textos e vídeos) e atividade de troca de informações sobre o material, com processo guiado para troca de interações entre os participantes.

Devido à não participação, mesmo após a adaptação da proposta e da extensão dos prazos, o grupo de estudos foi considerado uma intervenção concluída com limitações por evasão de participantes. As interações na reunião, os diálogos via WhatsApp do grupo de estudos e mensagens privadas fizeram parte das análises e interpretação de dados qualitativos.

2.3.2. Formação MotivAÇÃO

Foi uma intervenção via (AVA), no formato de Unidade de Formação de Curta Duração (UFCD), com 15 horas de conteúdo e com a elaboração de uma palestra como produto. Com conteúdo disponibilizado via *Google Classroom*, composto de videoaulas, material de leitura e atividades para planeamento, confecção e apresentação do produto.

O Plano da UFCD (Quadro 6) foi estruturado durante a Formação Pedagógica Inicial de Formadores (FPIF), curso no qual a pesquisadora cumpriu as 60 horas integralmente, recebendo aprovação e o título de formadora válido em Portugal. Esse plano foi elaborado de acordo com as normas e orientações vigentes para esse tipo de formação de curta duração no período da aplicação da pesquisa. O Plano foi avaliado por pares, 16 formandos da FPIF, e pela professora responsável pela formação. Após as correções necessárias foi apresentado e aprovado pelos orientadores e pela Divisão de Desporto e Saúde.

Quadro 6 - Plano da Unidade de Formação de Curta Duração MotivAÇÃO.

PLANO DE UFCD	
Designação	MotivAÇÃO - Diálogos e Dinâmicas com Grupos
Duração	12 horas de aula teórica + 3 horas de aula prática = 15 horas
Fundamentação	Esta UFCD é parte integrante das intervenções de uma investigação doutoral em motivação para o trabalho. Destina-se a técnicos e licenciados em Desporto ou Educação Física que pretendem melhorar a qualidade da sua motivação e suas habilidades profissionais.
Pré-requisitos	Possuir formação técnica ou licenciatura em Desporto ou Educação Física. Possuir computador próprio com acesso à internet, câmara, microfone e auscultadores.
Competências a desenvolver / resultados de aprendizagem	Espera-se que no decorrer da formação os formandos se capacitem para a condução de diálogos e dinâmicas construtivas com grupos de pessoas na temática do desporto adaptado, visando o fortalecimento dos laços sociais e a motivação de seus alunos para a prática desportiva. E que, ao término, estejam aptos para desenvolver e conduzir palestras para e sobre programas de desporto adaptado.
Metodologia pedagógica	Sessões síncronas: expositivas e colaborativas com tutoria ativa. Sessões assíncronas: autoestudo e colaborativa com tutoria ativa.
Sistema de avaliação	Avaliações formativas, considerando a participação nas sessões, entrega das atividades e alcance dos objetivos de cada módulo. Avaliação sumativa, com análise do Produto entregue.
CrITÉrios de avaliação	Entrega das atividades e cumprimento dos objetivos modulares (70%). Entrega e apreciação do Produto (30%). Com classificação final por escala numérica de 1 a 5, sendo: 1 Insuficiente, 2 Suficiente, 3 Bom, 4 Relevante e 5 Excelente.
MÓDULO	CONTEÚDOS TEMÁTICOS
Módulo 1 (3h) Introdução ao diálogo em grupo	Orientações sobre o Google Class; A fala e o público; Planeamento e gestão de palestras.
Módulo 2 (3h) Técnicas de apresentação	Comunicação e expressão; Tecnologias de suporte; Elaboração de apresentações.
Módulo 3 (3h) Dinâmicas em grupo	Motivos para propor dinâmicas em grupo; Qualidade da motivação; Gerando memórias.
Módulo 4 (3h) Socializando grupos	Laços sociais; Pertencimento; Enriquecimento da prática.
Módulo 5 (3h) Produto	Preparação; Elaboração; Apresentação.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Além da elaboração do Plano da UFCD e da construção de todo o AVA, com seleção de textos, vídeos e gravações de videoaulas, destaca-se a confecção do “Manual de Expressão e Comunicação Inclusiva para Apresentações: Educação Física”. Esse manual é um e-book, avaliado por três juízes, sendo uma mestra em Educação Física, uma mestra em Educação Especial e uma doutora em Educação. A pedido de colegas, esse manual foi disponibilizado na internet para acesso público¹⁰.

Essa intervenção foi escolhida por quatro pessoas, três do grupo intervenção e uma do grupo atrição. O AVA foi criado, todos os quatro receberam convite, o material foi postado, porém apenas dois acessaram e interagiram com o material de alguma forma. Nenhuma pessoa concluiu a formação, mesmo após a extensão do prazo de conclusão. Assim, foi considerada como uma intervenção útil pelos seus produtos (Plano e manual), mas com limitação por evasão.

2.3.3. Suporte profissional individualizado

Foi uma intervenção baseada em escuta ativa, aplicada ao longo de cinco reuniões particulares entre participante e pesquisadora, com duração aproximada de 1 hora. Um processo centrado no indivíduo, para proposição de ações, com o objetivo de melhorar a motivação para o trabalho. O agendamento das reuniões ocorria após uma breve sessão de acolhimento e orientação sobre a intervenção, podendo ser uma chamada de telefone, videochamada ou troca de áudios. Essa sessão foi utilizada como “quebra-gelo” para as reuniões e para orientar sobre o escopo da intervenção, evitando confusão com algum tipo de atendimento psicoterapêutico.

O suporte seguiu as etapas descritas a seguir:

- 1ª Reunião - Mapeamento: diálogo para a análise situacional das necessidades profissionais, buscando identificar um ponto para aplicar uma mudança de abordagem comportamental ou técnica;
- 2ª Reunião - Ação: apresentação do material de pesquisa (diário de campo, artigos, reportagens, documentos etc.) relacionados a situação relatada na reunião anterior, seguida de reflexão e decisão da ação necessária;

¹⁰ Link de disponibilização pública do “Manual de Expressão e Comunicação Inclusiva para Apresentações: Educação Física”: https://www.researchgate.net/publication/403061747_Manual_de_Expressao_e_Comunicacao_Inclusiva_para_Apresentacoes_Educacao_Fisica.

- 3ª Reunião - Observação: *brainstorming* sobre a ação sugerida (exequibilidade, planejamento, aplicação, possíveis resultados), deixando explícita a liberdade do participante em realizar ou não;
- 4ª Reunião - Reflexão: relato sobre a abordagem da ação;
- 5ª Reunião - Considerações ou conclusão: reflexão sobre a situação desde a 1ª reunião, a atual perspectiva e acolhimento da decisão.

Cinco pessoas optaram pelo suporte, uma do grupo atrição, uma do grupo intervenção e três técnicos de outros setores. Na sessão de acolhimento do membro do grupo atrição, ele afirmou não ter compreendido a intervenção e optou por não participar. O membro do grupo intervenção participou de duas reuniões e se afastou por problemas de saúde. E, dos três técnicos de outros setores, dois estiveram nas cinco reuniões e um participou apenas da 1ª reunião.

Os dois participantes que concluíram todas as etapas da intervenção não participaram da 2ª coleta, mas autorizaram o uso científico dos resultados da intervenção. Ainda que com limitações, esta intervenção foi bastante proveitosa em elaboração e conteúdo.

2.3.4. Mensagens motivacionais

Esta intervenção foi desenvolvida via aplicativo de *smartphone WhatsApp* ou SMS, de acordo com a escolha do participante. Foram enviadas semanalmente, mensagens originais ou adaptadas do livro “Meu Livro da Consciência: 365 mensagens para nossas boas escolhas de cada dia” (KADOMOTO, 2017), que fazem menção à valorização da vida. Esse livro foi selecionado via sugestão de colegas psicólogos, por trabalhar com mensagens diárias sem cunho religioso, estando de acordo com o que foi planejado para a intervenção.

A intervenção via mensagens foi escolhida por todos os seis participantes do grupo intervenção, tendo a duração de 10 semanas. As mensagens foram escolhidas pela pesquisadora, por leitura do conteúdo, apontando situações e reflexões da vida cotidiana. Ao final das mensagens era inserida a solicitação de um feedback não obrigatório, sobre os efeitos ou impressões da mensagem na pessoa. Isso gerou interações com uso de reações de *WhatsApp* até breves diálogos que apontaram momentos da vida daquelas pessoas impregnados de significados pessoais e relacionados à família. Algumas interações foram bastante significativas, referindo situações, momentos da vida, compartilhamentos inesperados. Outros num gesto simples, mas no qual é possível se perceber que, por menor que seja, mostra intenção, interesse em se mostrar presente e participativo.

Seus resultados foram usados como conexão entre reflexões dos pesquisadores e literatura, para corroborar afirmações sobre a amostra. Foi elaborado um quadro geral de mensagens e interações, disposto ao final do texto (Apêndice C).

2.3.5. Análise de resultados

O programa “Mais e Melhores Anos” realiza duas vezes ao ano desde 2021 avaliações físicas dos mais de 200 alunos PCD, inscritos nas aulas do desporto adaptado do município. Essas avaliações eram inseridas em planilhas de Excel em formato de listagem, servindo apenas como banco de dados. Desde o primeiro contato com a equipe de Famalicão as avaliações físicas foram assunto recorrente. Um trabalho hercúleo, que demandou muita logística, infraestrutura, aquisição de instrumentos e é claro, o trabalho dos técnicos na aplicação dessas avaliações. Assim, dar função para esse banco de dados se tornou algo bem-vindo para a Divisão de Desporto e Saúde, deu aplicação para o trabalho dos técnicos e foi utilizado como intervenção de análise do desenvolvimento longitudinal dos alunos.

A pesquisadora recebeu acesso às fichas de avaliação física em formato de arquivo escaneado em “.pdf”. Realizou revisão minuciosa das informações escritas nas fichas e a correção dos dados lançados no banco de dados em *Excel*. Estruturando um arquivo de *Excel* em tabela, com visão geral do desenvolvimento de cada aluno e apta para continuidade das avaliações físicas. O objetivo foi criar um arquivo que contivesse todas as avaliações físicas já realizadas, possível de receber os resultados de novas e futuras avaliações, utilizando janelas suspensas, fórmulas e formatações condicionais, que apontem erros no preenchimento para correção imediata ao lançamento do dado e, um perfil individual de cada aluno, apresentando um mapa dos resultados de cada medida ou teste realizado.

Foi desenvolvida uma planilha funcional, dividida em abas, que resulta em um boletim individual de cada aluno com apresentação de todas as avaliações realizadas, gráficos, estatísticas e parâmetros dos testes realizados (Figura 3). Os participantes desta intervenção tiveram acesso aos resultados das análises de desenvolvimento de seus alunos, recebendo orientações sobre o uso da planilha e continuidade da inserção de avaliações futuras, propondo uma reflexão sobre objetivos, meios para alcançá-los e performance.

Figura 3 - Páginas iniciais do boletim apresentado aos participantes.

BOLETIM DO UTENTE

Nome:	Indivíduo teste		Data de Nascimento:	01/01/2006
Nº Utente:	000 000 000		Idade:	20
Sexo:	F	Mão Dominante:	DIREITA	

Dados					
Data da Avaliação	Estatura (cm)	Peso (kg)	Massa gorda	Massa magra	Gordura visceral
	158,0	61,0	27,9%	42,0%	2,2
	157,5	65,4	29,2%	43,8%	2,3
	158,0	60,4	25,8%	42,5%	2,3
	157,0	61,7	29,1%	41,6%	2,2
	158,0	58,5	23,4%	42,5%	3,0

Parâmetros de referência Massa Gorda (Bom/Regular)			Parâmetros de referência Massa Magra (Normal)		
Idade	Homens	Mulheres	Idade	Homens	Mulheres
20 – 29	8% – 19%	21% – 32%	18 – 39	33,3% – 39,3%	24,3% – 30,3%
30 – 39	11% – 21%	23% – 33%	40 – 59	33,1% – 39,1%	24,1% – 30,1%
40 – 49	12% – 22%	24% – 34%	60 – 80	32,9% – 38,9%	23,9% – 29,9%
50 – 59	14% – 24%	25% – 36%			
60+ anos	15% – 25%	27% – 38%			

Escala de Gordura Visceral		
Normal	Alta	Muito Alta
1 – 9	10 – 14	15 – 30

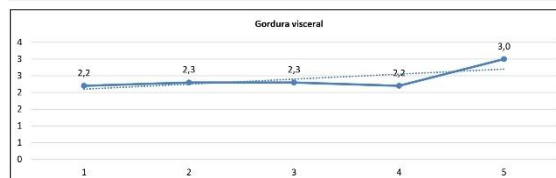
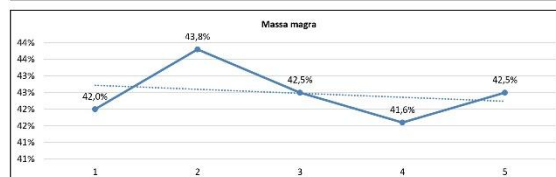
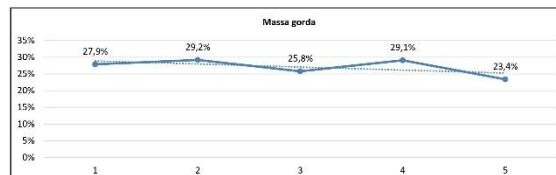
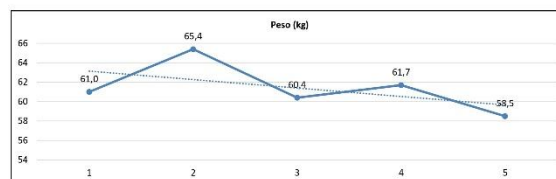
RESUMO ESTATÍSTICO				
	Peso (kg)	Massa gorda	Massa magra	Gordura visceral
Δ Absoluto	-2,5	-4,5%	0,5%	2,2
Δ Percentual (%)	-4,10%	-16,13%	1,19%	36,36%

N/A = 2% não calculado quando o valor inicial é zero.

1

Impresso em: 20/01/2026

BOLETIM DO UTENTE



2

Impresso em: 20/01/2026

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Participaram desta intervenção todos os seis membros do grupo intervenção, num momento coletivo de partilha, desabafo, apontamentos sobre o programa e considerações sobre o trabalho. Inicialmente, foi ministrada uma palestra sobre literacia em *Excel* e usos da planilha desenvolvida pela pesquisadora. Em seguida, foi feita demonstração de inserção de novas avaliações e manipulação da aba com o boletim. A análise dos resultados foi realizada com os técnicos indicando alunos que eles gostariam de ver o progresso, discutindo em grupo a própria condução das avaliações, os objetivos de aula e os resultados observados.

2.4. ANÁLISE DE DADOS

O item I do QDPP foi utilizado para a identificação e caracterização dos participantes, de onde foram extraídos idade, gênero e formação académica. Esses dados foram tratados em *software Excel 365* para apresentação de estatística descritiva, apenas como caracterização geral da amostra. Do item II coletaram-se relatos de vivências e uma autoanálise sobre a motivação para o trabalho, sendo aplicados em pré- e pós-intervenções. Esses dados foram analisados de forma quali-quantitativa (análise de conteúdo e estatística descritiva) com o intuito de auxiliar a suplementar as análises e discussões acerca do questionário da Escala Multidimensional. O

questionário da EMMT foi aplicado em ambas as coletas, usando a estatística descritiva do protocolo oficial de análise da Escala para definir o perfil motivacional do participante (GAGNÉ *et al.*, 2014; SANTOS *et al.*, 2022).

Os questionários foram tabulados em planilha de Excel, sendo tratados de forma estatística, baseada na psicometria (HUTZ; BANDEIRA; TRENTINI, 2015). Optou-se pelo uso do *software Excel 365*, pois, com uma amostra reduzida, o mais adequado é a apresentação de resultados em estatística descritiva, sendo este um software considerado válido para esta análise (FIELD, 2005). Os grupos controle e intervenção foram analisados longitudinalmente (duas coletas), e os grupos adição e abstinência num recorte transversal (uma coleta).

Os dados qualitativos do QDPP e das mensagens motivacionais foram analisados em seu conteúdo, fazendo relação com os fatores da autodeterminação. E, para manter sigilo entre as conversas individuais, foram tratados por grupos.

3. RESULTADOS E ANÁLISES

Os primeiros resultados a serem analisados são as respostas ao item I do QDPP, para uma caracterização geral da amostra (n=13). Participaram da pesquisa 13 indivíduos adultos, de nacionalidade portuguesa, sendo 11 homens (84,62%) e duas mulheres (15,38%), com idades de 31 a 47 anos, média (M) de 39,31 anos e desvio padrão (DP) de 6,24. Foi observado tempo de atuação profissional bastante variado, de 2 a 24 anos (M=12,80; D-P=8,52), sendo que 10 (76,92%) responderam a essa questão e 3 (23,08%) não responderam. Todos os participantes com graduação concluída (100%), cinco deles (38,46%) citaram especialização, quatro (30,77%) concluíram o mestrado e dois (15,38%) informaram doutorado. A questão sobre o nível acadêmico pedia as áreas de formação, dados relacionados abaixo considerando o n total da amostra em cada nível (Tabela 1).

Tabela 1 - QDPP - Distribuição das áreas de formação por nível acadêmico.

Nível	Áreas	n	%
Graduação	Educação Física / Desporto	11	84,62%
	Desporto Adaptado	1	7,69%
	Gestão em Desporto	1	7,69%
Especialização	Não possui o nível	8	61,54%
	Desporto Adaptado	2	15,38%
	Necessidades Educativas Especiais	1	7,69%
	Educação Especial	1	7,69%
	Não informado	1	7,69%
Mestrado	Não possui o nível	9	69,23%
	Ensino EF/Desporto	2	15,38%
	Educação Especial	1	7,69%
	Não informado	1	7,69%
Doutorado	Não possui o nível	11	84,62%
	Artes, Humanidades e Educação	1	7,69%
	Não informado	1	7,69%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Percebe-se que apesar de todos possuírem formação académica a nível de graduação, a maioria (61,54%) não informou especialização e menos ainda os outros níveis. Apesar de saber-se sobre a influência da capacitação profissional na necessidade de competência (GAGNÉ; DECI, 2005), devido ao fato de os técnicos passarem por análise de currículo e concurso para a contratação e receberem formações contínuas, entre outros estímulos como visitas técnicas, esse fator não foi considerado na análise de grupos.

Segue-se com os resultados do item II do QDPP, analisando o conteúdo dos relatos das questões abertas e os dados de estatística descritiva das questões fechadas em contexto individual e dos grupos.

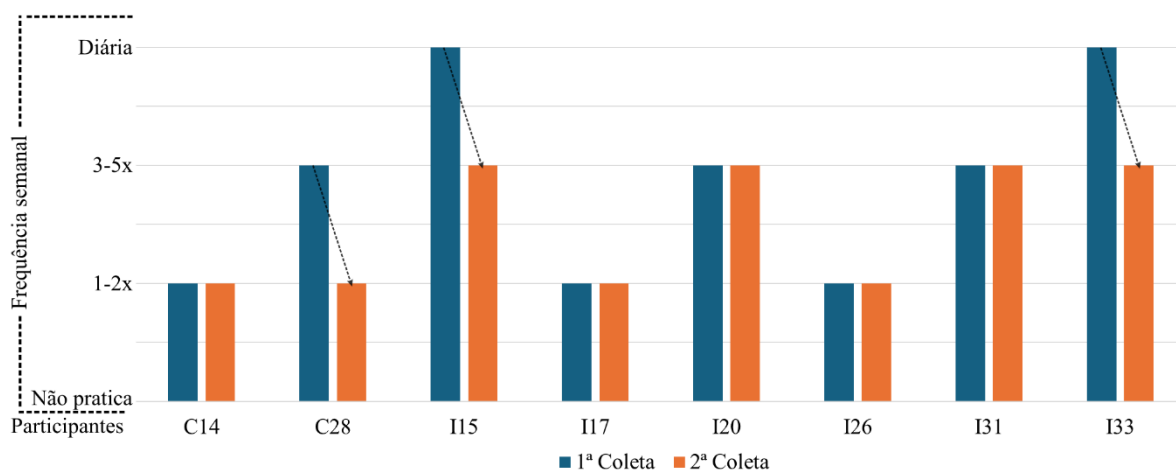
3.1. PERCEPÇÃO PESSOAL

O item II do QDPP foi elaborado com questões em três temas, preconceito/capacitismo, prática de exercícios físicos e motivação, tendo sido aplicado em ambas as coletas. Tratando inicialmente sobre as experiências com situações de preconceito ou capacitismo (Q1), uma questão fechada tipo “Sim” e “Não” e outra questão aberta para relato (Q2).

Na 1ª coleta (n=10) a maioria (8 pessoas) assinalaram “Não” (80%), um membro do grupo intervenção e um do grupo atrição assinalaram “Sim” (20%), relatando comentários de terceiros com relação a sentimentos de pena para com PCD e inferindo incapacidade. Na 2ª coleta todos (11 pessoas) assinalaram “Não” (100%), não havendo nenhum relato. Ou seja, mesmo que ocorram, essas situações não foram significativas para os participantes ou tiveram significância passageira, o que provavelmente não afetou a motivação a longo prazo, mas talvez apenas momentaneamente. No caso do participante do grupo atrição, fica a dúvida se isso o afetou ou não, já que não houve 2ª coleta. Essencialmente, a amostra analisada não apresentou influência negativa significativa que demonstre que situações de capacitismo ou preconceito afetaram a motivação.

Na temática da prática de exercícios físicos foi aplicada uma questão fechada sobre a frequência semanal dessa prática (Q3). Do grupo atrição (1ª coleta), ambos informaram frequência de uma a duas vezes na semana (1-2x). No grupo adição (2ª coleta), uma pessoa disse não praticar, uma pessoa informou 1-2x e uma pessoa com frequência de três a cinco vezes na semana (3-5x). Nos grupos intervenção e controle todos afirmaram praticar exercícios físicos, havendo pouca variação da frequência entre 1ª e 2ª coletas (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Comparativo de frequência semanal da prática de exercícios físicos.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Dos dois membros do grupo controle, uma pessoa (50%) diminuiu de 3-5x para 1-2x, enquanto a outra pessoa (50%) manteve a frequência 1-2x. E dos seis membros do grupo intervenção, duas pessoas (33,33%) informaram uma prática diária que foi reduzida para 3-5x, duas pessoas (33,33%) mantiveram frequência de 3-5x e as outras duas pessoas (33,33%) mantiveram a frequência de 1-2x. Além de não serem observadas variações significativas, a diferença entre as estações no período das coletas pode ter forte influência. A 1ª coleta ocorreu durante a primavera, com belos dias de sol, e a 2ª coleta foi feita em pleno inverno português, com dias frios e chuvosos. A revisão sistemática de GARRIGA *et al.* (2021) apontou que a diminuição da prática de atividades físicas durante o inverno é comum e ocorre em vários países, apoiando-se em análise de pesquisas realizadas com países com representantes nos continentes americano, asiático, europeu e Oceania. E, considerando que nenhum dos participantes apresentou variação significativa da frequência ou cessação da prática, a influência dos exercícios físicos aqui é positiva. Pois a prática regular de atividades físicas pode indicar pessoas com elevados níveis de motivação autodeterminada (RYAN, 2025).

No terceiro tema o QDPP aborda a motivação de três formas, uma questão fechada sobre o tipo de motivação (Q4), outra elaborada em Escala Likert da motivação por domínios da vida quotidiana (Q5) e um espaço para relato (Q6). Quanto ao tipo de motivação, tanto os dois membros do grupo atrição (presentes na 1ª coleta), quanto os três membros do grupo adição (2ª coleta), assinalaram serem pessoas motivadas “por conta própria”. No grupo controle, uma pessoa (50%) referiu motivação “por conta própria” em ambas as coletas, enquanto a outra pessoa (50%) saiu de uma motivação “por fatores externos” na 1ª coleta para “por conta própria” na 2ª. Nesse último caso, foi observada clara correlação entre os diferentes tipos de motivação informados (Q4) nas 1ª e 2ª coletas e os relatos (Q6), apresentando possíveis sinais de internalização da motivação. No grupo intervenção, cinco pessoas (83,33%) mantiveram motivação “por conta própria” em ambas as coletas e uma pessoa (16,67%) assinalou motivação “por fatores externos” na 1ª coleta e assinalou dois itens na 2ª coleta, motivação “por conta própria” e “por fatores externos”. Já neste caso, não houve relato na 1ª coleta e o relato da 2ª coleta apresenta uma visão positivista quanto ao seu trabalho.

A questão elaborada em Escala Likert serviu para analisar a percepção pessoal da motivação, dividida por cinco domínios da vida quotidiana, sendo: “Motivação para o lazer”, “Motivação para o trabalho”, “Motivação pessoal em casa”, “Motivação para sair com amigos ou familiares” e “Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto”. Foram apresentados uma escala escrita, de um a cinco pontos (1 Insatisfeito, 2 Pouco satisfeito, 3 Indiferente, 4 Satisfeito, 5 Muito satisfeito), e referencial gráfico com cores e *emoticons*

representativos dos valores da escala. Os valores 1 e 2 indicam amotivação e baixa motivação, o valor 3 indica neutralidade, e os valores 4 e 5 indicam boa e elevada motivação. Sendo interpretados como domínios onde os participantes estão empregando maior energia, ou seja, aquilo que possui a maior importância para a pessoa no momento da coleta.

A seguir apresentam-se os dados de estatística descritiva, obtidos por grupos. Considerando uma coleta para os grupos atração (Tabela 2) e adição (Tabela 3) e duas coletas para os grupos controle (Tabela 4) e intervenção (Tabela 5). E, refletiu-se sobre os resultados obtidos e o comportamento motivacional que os pesquisadores esperam que cada grupo fosse apresentar.

Tabela 2 - QDPP - Resultados da motivação por domínios - Grupo Atracção (n=2).

Domínio	M	D-P
Motivação para o lazer	4,50	0,71
Motivação para o trabalho	4,50	0,71
Motivação pessoal em casa	5,00	0,00
Motivação para sair com amigos ou familiares	4,50	0,71
Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto	3,50	0,71

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

O grupo atração indicou elevada motivação “pessoal em casa” (M=5), boa (M=4,50) motivação nos domínios “lazer”, “trabalho” e “amigos/familiares”, e valor em neutralidade/boa (M=3,50) na motivação para “atividades físicas/desporto”. Esse grupo representa pessoas que em breve sairiam do programa e, para os pesquisadores, isso poderia indicar que fossem pessoas com menor motivação para o trabalho e, exatamente por esse fator, teriam deixado o trabalho. Na mesma perspectiva, o oposto se aplicaria ao grupo adição, iniciando o trabalho com motivação elevada. Mas os resultados não indicaram baixa motivação para o trabalho do grupo atração, apenas uma motivação reduzida para a prática de atividade física.

Tabela 3 - QDPP - Resultados da motivação por domínios - Grupo Adição (n=3).

Domínio	M	D-P
Motivação para o lazer	4,67	0,58
Motivação para o trabalho	4,00	1,00
Motivação pessoal em casa	4,33	0,58
Motivação para sair com amigos ou familiares	4,00	0,00
Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto	3,00	1,00

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

O grupo adição apresenta boa a elevada motivação para “lazer” ($M=4,67$) e “em casa” ($M=4,33$), boa ($M=4,00$) motivação nos domínios “trabalho” e “amigos/familiares”, e valor neutro ($M=3,00$) para “atividades físicas/desporto”. Os pesquisadores esperavam que o grupo adição, representativo de pessoas recém-chegadas no programa, fosse indicar maior motivação para o “trabalho” do que o grupo atrição, o que não ocorre, e ainda indica valor médio inferior.

Num comparativo não se percebe diferença significativa entre os grupos atrição e adição, mas a diferença dos valores médios foi considerada intrigante para os pesquisadores. Esperava-se que o grupo atrição indicasse baixa motivação no domínio “trabalho”. E que o grupo adição apresentaria elevada motivação no mínimo no domínio “trabalho”. Observou-se basicamente o oposto: o grupo atrição possui médias superiores em quatro dos cinco domínios, para “trabalho”, “em casa”, “amigos/familiares” e “atividades físicas/desporto”. Apenas em “lazer” o grupo adição possui média superior.

Os resultados dos grupos atrição e adição foram analisados de forma comparativa, representando grupos de pessoas em diferentes momentos da carreira profissional, com coleta única. Nos grupos controle e intervenção, os resultados serão analisados comparando 1ª e 2ª coletas intragrupos e extragrupos, apresentando os valores de variação absoluta (Δ abs.) e variação percentual (Δ %) entre as médias das coletas.

Tabela 4 - QDPP - Comparativo de resultados da motivação por domínios - Grupo Controle (n=2).

Domínio	M 1ª coleta	D-P 1ª coleta	M 2ª coleta	D-P 2ª coleta	Δ abs.	Δ %
Motivação para o lazer	4,50	0,71	5,00	0,00	0,50	11,11%
Motivação para o trabalho	3,00	1,41	4,00	0,00	1,00	33,33%
Motivação pessoal em casa	4,00	0,00	4,50	0,71	0,50	12,50%
Motivação para sair com amigos ou familiares	3,00	1,41	4,00	0,00	1,00	33,33%
Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto	3,00	1,41	4,00	0,00	1,00	33,33%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Observou-se aumento discreto da variação absoluta nos domínios “lazer” (Δ abs.=0,50) e “em casa” (Δ abs.=0,50), e um importante aumento na variação absoluta dos demais domínios (Δ abs.=1,00). A motivação para o “trabalho”, “amigos/familiares” e “atividades físicas/desporto” sai de neutra ($M=3,00$) para boa ($M=4,00$). A motivação “em casa” muda de boa ($M=4,00$) para boa/elevada ($M=4,50$). E a motivação para “lazer” muda de boa ($M=4,00$) para elevada ($M=5,00$). Isso indica que mesmo sem intervenções, essas pessoas apresentaram mudança na percepção pessoal de motivação. Novamente, os resultados foram contra o que era

esperado pelos pesquisadores, já que se acreditava que esse grupo não apresentaria alterações significativas entre 1ª e 2ª coletas pelo fato de não terem sofrido intervenção para isso.

Tabela 5 - QDPP - Comparativo de resultados da motivação por domínios - Grupo Intervenção (n=6).

Domínio	M 1ª coleta	D-P 1ª coleta	M 2ª coleta	D-P 2ª coleta	Δ abs.	Δ %
Motivação para o lazer	4,33	0,82	4,33	0,82	0,00	0,00%
Motivação para o trabalho	4,00	0,00	4,17	0,75	0,17	4,17%
Motivação pessoal em casa	4,33	0,52	4,50	0,84	0,17	3,85%
Motivação para sair com amigos ou familiares	4,00	0,63	4,17	0,98	0,17	4,17%
Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto	4,67	0,52	4,00	1,10	-0,67	- 14,29%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

No domínio “lazer” não houve variação, já que as médias se mantiveram iguais (M=4,33/boa). Nos domínios “trabalho”, “em casa” e “amigos/familiares” houve uma discreta variação (Δ abs.=0,17). Em “trabalho” e “amigos/familiares” observaram-se alterações mínimas (M=4,00 para M=4,17), ambas sendo vistas como boas, e “em casa” houve uma alteração ligeiramente mais elevada (M=4,00 para M=4,50), subindo para um nível de motivação considerado de boa para boa/elevada. Esses resultados não eram esperados, já que se acreditava que o domínio “trabalho” fosse apresentar uma alteração mais robusta.

Os resultados obtidos na comparação de grupos divergiram do pressuposto pelos pesquisadores. Isso não significou um resultado negativo, mas algo para se aprofundar ainda mais. Surgiram novas dúvidas e novas hipóteses, dando-se continuidade às análises. Buscou-se na questão seguinte (Q6) possíveis conexões que auxiliassem a compreender esses resultados. Dos 10 participantes da 1ª coleta, cinco preencheram o relato, e na 2ª coleta, dos 11 participantes, nove preencheram. Vários desses relatos fazem menções a situações extremamente pessoais. Assim, por motivo de preservação da identidade, os relatos foram transcritos em conceitos-chave e, se informado, o motivo (domínio). No quadro a seguir destacam-se os resultados, considerando os quatro grupos e o número de pessoas que preencheram o relato (Quadro 7).

Quadro 7 - Distribuição de conceitos-chave e análise terminológica por grupos.

Grupo	n	Relatos 1ª coleta	n	Relatos 2ª coleta	Interpretação	Análise de grupo
Atrição	1	Desmotivado (trabalho) Motivado (família/filhos)	0	-	Corrobora com o pressuposto	Apresenta o termo “desmotivação” relacionado ao trabalho, concordando com o pressuposto.
Adição	0	-	3	Adaptação (trabalho) Motivado (alunos) Satisfação em trabalhar (resultados)	Corrobora com o resultado	Observaram-se subdomínios (alunos e resultados) relacionados ao trabalho e à motivação mais externalizada.
Controle	1	Desmotivado (trabalho)	2	Realização (trabalho) Satisfação em trabalhar (trabalho) Realização (família/filhos) Satisfação em trabalhar (alunos)	Corrobora com o resultado	Percebeu-se melhoria na qualidade da motivação e uso do subdomínio “alunos”.
Intervenção	3	Evolução (trabalho) Satisfação em trabalhar (pessoal) Adaptação (família/filhos) Cansaço psicológico (família/filhos) Tempo de qualidade (família/filhos) Satisfação em trabalhar (alunos)	5	Boa gestão (trabalho) Dificuldade de gestão (trabalho) Evolução (trabalho) Adaptação (família/filhos) Boa gestão (família/filhos) Dificuldade de gestão (família/filhos) Tempo de qualidade (família/filhos) Satisfação em trabalhar (alunos) Satisfação em trabalhar (equipe) Satisfação em trabalhar (resultados) Preocupação (saúde)	Corrobora com o resultado	Apesar de ter sido observada uma boa motivação para o trabalho, outros domínios podem ter afetado o direcionamento de energia. Uso de subdomínios “alunos”, “equipe”, “resultados” e “saúde”.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Os pesquisadores apontam conexão entre os conceitos-chave do QDPP e as mensagens motivacionais. Fatores pessoais, familiares e questões de saúde exercem influência no grupo intervenção, e isso afeta a percepção do locus de causalidade. Ou seja, se essa influência será positiva (internalização) ou negativa (externalização), depende de como eventos aleatórios impactam as necessidades psicológicas básicas da pessoa e sua percepção de autonomia (RYAN; DECI, 2000).

Numa consideração geral, afirma-se que mesmo sentindo-se minimamente motivados para o trabalho, outros domínios e subdomínios influenciaram diretamente o trabalho em si (motivação, ações e reações da pessoa em ambiente de trabalho). A necessidade de tempo de qualidade com a família, cuidados com a saúde pessoal e de familiares, gestão da rotina, por exemplo, são coisas que podem influenciar a motivação, tanto positivamente quanto negativamente. E, quando no segundo caso, sem a atenção necessária, a queda da qualidade da motivação pode levar a pessoa à exaustão e ao Burnout (MARTINS, 2008; MORENO, 2019; SÁNCHEZ-OLIVA *et al.*, 2014).

Por ser uma amostra pequena, realizou-se a análise individual dos resultados obtidos com a Escala Likert (Q5). A seguir, apresentam-se os dados individuais e o quadro estatístico (1ª e 2ª coletas) de membros dos grupos controle e intervenção, usando identificação por cores (mesmas cores presentes no QDPP) para melhor visualização (Quadro 8).

Quadro 8 - Dados individuais da questão 6 do QDPP e quadro estatístico de grupos controle e intervenção.

Domínios da vida quotidiana	Cód.	1ª coleta	2ª coleta	M	Δ abs.	Δ %
Motivação para o lazer	At10	5	-	Não aplicável		
	At21	4	-			
	Ad36	-	5	Não aplicável		
	Ad37	-	5			
	Ad38	-	4			
	C14	4	5	5,00	1,00	25,00%
	C28	5	5	5,00	0,00	0,00%
	I15	5	5	5,00	0,00	0,00%
	I17	5	4	5,00	-1,00	-20,00%
	I20	3	5	4,00	2,00	66,67%
	I26	4	3	3,50	-1,00	-25,00%
	I31	4	5	4,50	1,00	25,00%
	I33	5	4	5,00	-1,00	-20,00%

Motivação para o trabalho	At10	5	-	Não aplicável		
	At21	4	-			
	Ad36	-	3	Não aplicável		
	Ad37	-	5			
	Ad38	-	4			
	C14	2	4	3,00	2,00	100,00%
	C28	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I15	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I17	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I20	4	5	4,50	1,00	25,00%
	I26	4	3	3,50	-1,00	-25,00%
	I31	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I33	4	5	4,50	1,00	25,00%
Motivação pessoal em casa	At10	5	-	Não aplicável		
	At21	5	-			
	Ad36	-	4	Não aplicável		
	Ad37	-	5			
	Ad38	-	4			
	C14	4	5	4,50	1,00	25,00%
	C28	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I15	5	5	5,00	0,00	0,00%
	I17	5	5	5,00	0,00	0,00%
	I20	4	5	4,50	1,00	25,00%
	I26	4	3	3,50	-1,00	-25,00%
	I31	4	5	4,50	1,00	25,00%
	I33	4	4	4,00	0,00	0,00%
Motivação para sair com amigos ou familiares	At10	4	-	Não aplicável		
	At21	5	-			
	Ad36	-	4	Não aplicável		
	Ad37	-	4			
	Ad38	-	4			
	C14	2	4	3,00	2,00	100,00%
	C28	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I15	5	5	5,00	0,00	0,00%
	I17	4	5	4,50	1,00	25,00%
	I20	3	3	3,00	0,00	0,00%
	I26	4	3	3,50	-1,00	-25,00%
	I31	4	5	4,50	1,00	25,00%
	I33	4	4	4,00	0,00	0,00%

Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto	At10	4	-	Não aplicável		
	At21	3	-			
	Ad36		2	Não aplicável		
	Ad37		4			
	Ad38		3			
	C14	2	4	3,00	2,00	100,00%
	C28	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I15	5	5	5,00	0,00	0,00%
	I17	4	4	4,00	0,00	0,00%
	I20	5	4	4,50	-1,00	-20,00%
	I26	5	2	3,50	-3,00	-60,00%
I31	5	5	5,00	0,00	0,00%	
I33	4	4	4,00	0,00	0,00%	

Valores	Menções	%	Menções	%
5	16	32,00%	21	38,18%
4	28	56,00%	25	45,45%
3	3	6,00%	7	12,73%
2	3	6,00%	2	3,64%
1	0	0,00%	0	0,00%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Observou-se destaque das cores verdes em todos os grupos, identificando a prevalência de valores de motivação boa “4” com 28 (56,00%) menções na 1ª coleta e 25 (45,45%) na 2ª coleta, e elevada “5” com 16 (32,00%) e 21 (38,18%). O valor neutro “3” aparece mais na 2ª coleta, 7 (12,73%) menções, do que na 1ª, 3 (6,00%) menções. O valor baixo “2” perde uma menção entre 1ª e 2ª coletas, de 3 (6,00%) para 2 (3,64%) menções. E o valor “1” não recebeu menção em nenhuma das coletas.

Os resultados dos membros dos grupos atrição e adição não serão considerados na análise individual, visto que a análise por grupos já apresentou as informações necessárias e o destrinchamento dos dados não se fez útil.

No grupo controle, C14 apresenta um aumento notável e consistente em todos os domínios, variando de 1,00 a 2,00 pontos, saindo de baixa para boa motivação em “trabalho”, “amigos/familiares” e “atividades físicas/desporto”, e de boa para elevada em “lazer” e “em casa”. Enquanto C28 apresenta uma perfeita consistência entre as coletas, com motivação elevada em “lazer” e boa para “trabalho”, “em casa”, “amigos/familiares” e “atividades físicas/desporto”.

No grupo intervenção, I15 registra perfeita consistência, com motivação boa para “trabalho” e elevada em todos os outros domínios. I17 apresentou duas variações, o domínio

“lazer” onde varia -1,00, saindo de elevada para boa, e “amigos/familiares” onde varia 1,00 fazendo o caminho inverso, mantendo consistência de boa para os demais domínios. I20 apresenta variação de 2,00 pontos para “lazer”, saindo de neutra para elevada, variação de 1,00 ponto cada para “trabalho” e “em casa” subindo para elevada, redução de -1,00 para “atividades físicas/desporto” indo para boa, mas manteve a consistência de motivação neutra para “amigos/familiares”. O participante I26 registrou queda em todos os domínios, indo de boa para neutra nos domínios “lazer”, “trabalho”, “em casa” e “amigos/familiares” (variação de 1,00 ponto cada), e de elevada para baixa em “atividades físicas/desporto” com uma queda de -3,00 pontos, sendo o participante com maior redução da motivação. I31 registrou aumento na maioria dos domínios (“lazer”, “em casa” e “amigos/familiares”) variando 1,00 ponto cada, e manteve os valores de boa para “trabalho” e elevada para “atividades físicas/desporto”. E, por fim, I33 que manteve consistência de boa motivação nos domínios “em casa”, “amigos/familiares” e “atividades físicas/desporto”, apresentou aumento de 1,00 ponto no domínio “trabalho” e redução de 1,00 em “lazer”.

Conclui-se que, na perspectiva pessoal, o grupo controle apresentou valores mais elevados do que o grupo intervenção. Indicando que o grupo controle teve melhora da motivação em comparação com o grupo intervenção. O que se percebe é que, devido ao tamanho da amostra, um participante com valores bem inferiores aos demais, acabou por “puxar” a média do grupo para baixo (FIELD, 2005). Mas de qualquer forma, o grupo intervenção não apresentou variação significativa no domínio “trabalho” como era pressuposto, apresentando valores consistentes entre 1ª e 2ª coletas. Considera-se que as intervenções aplicadas não afetaram significativamente o grupo intervenção no que tange à melhora da motivação.

3.2. TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

Os participantes foram tratados da mesma forma e considerando os mesmos grupos do instrumento anterior, porém agora seguindo o protocolo técnico validado do EMMT (GAGNÉ *et al.*, 2014). Esse questionário é aplicado com Escala Likert de sete pontos (1 Nada, 2 Muito pouco, 3 Um pouco, 4 Moderadamente, 5 Fortemente, 6 Muito fortemente, 7 Completamente) como referencial de concordância para 19 afirmações alinhadas em seis subescalas (Apêndice D). Cada afirmação é alinhada em uma subescala do continuum da autodeterminação

(Amotivação, Regulação Externa Social, Regulação Externa Material, Regulação Introjetada, Regulação Identificada e Regulação Intrínseca¹¹).

Analisaram-se as médias de cada regulação e o *Relative Autonomy Index* ou Índice de Autonomia Relativa (IAR). O IAR serve de indicador da motivação dentro do *continuum* da autodeterminação, apontando de uma forma generalista, se a pessoa analisada apresenta motivação mais ou menos autodeterminada (GAGNÉ *et al.*, 2014). A amotivação não entra na fórmula do IAR e é analisada separadamente, assim, o índice é calculado com a fórmula: $IAR = (-2 \times (\text{Média da Regulação Externa Social} + \text{Média da Regulação Externa Material}) / 2) + (-1 \times \text{Média da Regulação Introjetada}) + (1 \times \text{Média da Regulação Identificada}) + (2 \times \text{Média da Regulação Intrínseca})$. Resultados de IAR negativos ou próximos de zero indicam baixa autodeterminação, pessoas com comportamento regulado essencialmente por fatores externos, com valor mínimo de -18 pontos, e resultados elevados, com valor máximo de 18 pontos, indicam o nível de internalização, podendo chegar a pessoas com dominância de fatores de autonomia, mas os autores não estabelecem parâmetros, pois demonstram apenas uma perspectiva global (GAGNÉ *et al.*, 2014).

Apesar da aplicação do IAR ser validada, os autores do EMMT apontam que a análise exclusiva desse índice pode mascarar diferenças importantes, sendo fortemente recomendado o uso da análise das médias por subescala, pois este proporciona maior precisão da complexidade do *continuum* (GAGNÉ *et al.*, 2014). Para os grupos adição e atrição aplicaram-se as análises de médias por subescalas e IAR, desenhando um *continuum* da autodeterminação dessas pessoas no momento da coleta (Tabela 6).

Tabela 6 - EMMT - Distribuição de médias e Índice de Autonomia Relativa dos grupos atrição e adição.

Cód.	M Amotivação	M Regulação Externa Social	M Regulação Externa Material	M Regulação Introjetada	M Regulação Identificada	M Regulação Intrínseca	IAR
At10	1,00	4,67	2,33	5,25	7,00	7,00	8,75
At21	1,00	1,00	2,00	3,50	4,33	5,00	7,83
Ad36	1,00	1,00	1,00	1,00	4,33	5,00	11,33
Ad37	1,00	1,00	2,33	3,75	6,67	6,67	12,92
Ad38	1,00	5,00	2,67	5,75	7,00	5,00	3,58

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Comparando os grupos atrição e adição por resultados de IAR, notou-se que o grupo adição, em sua maioria (Ad36 e Ad37) demonstra índices de autonomia mais elevados. Isso

¹¹ Regulação intrínseca é referente a motivação intrínseca.

indica maior bem-estar e persistência, pessoas que trabalham por identificação com o valor da tarefa ou por prazer intrínseco (GAGNÉ *et al.*, 2014). O grupo atrição demonstrou IAR com valores inferiores em comparação com os destaques do grupo adição, mas ainda assim positivos. Isso indica que, apesar de serem pessoas motivadas, fatores externos pesam na qualidade da motivação para o trabalho. E, analisando individualmente, um membro do grupo adição (Ad38) possui baixo IAR, pois demonstra elevados níveis de regulações externas, o que sugere pressões internas e externas, mas de todos os fatores da subescala sua maior pontuação é de regulação identificada, o que aponta uma pessoa que valoriza a ação conscientemente e reconhece sua importância.

Elaborou-se uma análise individual dos padrões encontrados nas subescalas para indicação do perfil motivacional (autodeterminado, elevada autodeterminação, moderada determinação e baixa autodeterminação). Os critérios usam como base os valores da Escala Likert de sete pontos, que consideram pontos por cada item da subescala, conferindo maior ou menor peso de acordo com a internalização ou externalização da motivação (GAGNÉ *et al.*, 2014). A partir dessa análise apontaram-se os perfis apresentados a seguir (Quadro 9).

Quadro 9 - Análise individual de subescalas dos grupos atrição e adição.

Cód.	Análise de subescalas	Perfil motivacional
At10	Elevadas regulações intrínseca e identificada, moderada a baixa dependência de fatores introjetados e externos, e baixíssima amotivação	Elevada autodeterminação
At21	Moderadas regulações intrínseca e identificada, baixa dependência de fatores externos e introjetados, e baixíssima amotivação	Moderada autodeterminação
Ad36	Moderadas regulações intrínseca e identificada, baixíssimos níveis de dependência de fatores externos e introjetados, e de amotivação	Autodeterminado
Ad37	Elevadas regulações intrínseca e identificada, baixa dependência de fatores externos e introjetados, e baixíssima amotivação	Elevada autodeterminação
Ad38	Elevada regulação identificada, moderada regulação intrínseca, moderada a baixa dependência de fatores externos e introjetados, e baixíssima amotivação	Baixa autodeterminação

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

Os resultados do EMMT corroboram os resultados do QDPP, não há diferença significativa entre os grupos, contrariando novamente o pressuposto de que o grupo atrição seria menos autodeterminado do que o grupo adição, por seus diferentes momentos profissionais, um

deixando o programa e o outro iniciando sua jornada. A maioria dos membros analisados (At10, At21, Ad36 e Ad38) apresentam sinais de integração, trabalham por princípios pessoais (RYAN; DECI, 2020). Apenas um participante (Ad38) demonstrou baixa autodeterminação sofrendo por pressões sociais e sentimentos negativos internos, nenhum dos participantes demonstrou amotivação identificada. Os principais fatores de distanciamento da autodeterminação identificados nos participantes foram a dependência de fatores introjetados e externos sociais.

Prosseguindo-se com a análise dos grupos controle e intervenção, foi possível realizar-se uma análise mais elaborada devido ao fato desses grupos contarem com valores de 1ª e 2ª coletas. Aplicou-se a análise de IAR, médias, variação absoluta e percentual entre as coletas. A seguir, apresentam-se os valores de IAR (Tabela 7):

Tabela 7 - EMMT - Distribuição do Índice de Autonomia Relativa e variação dos grupos controle e intervenção - 1ª e 2ª coletas.

Cód.	Coleta	IAR	Δ abs.	Δ %
C14	Pré	4,33	5,08	117,31%
	Pós	9,42		
C28	Pré	10,00	4,50	45,00%
	Pós	14,50		
I15	Pré	3,58	2,75	76,74%
	Pós	6,33		
I17	Pré	13,25	-5,33	-40,25%
	Pós	7,92		
I20	Pré	5,75	-2,08	-36,23%
	Pós	3,67		
I26	Pré	8,58	-6,50	-75,73%
	Pós	2,08		
I31	Pré	14,33	-1,08	-7,56%
	Pós	13,25		
I33	Pré	9,42	0,50	5,31%
	Pós	9,92		

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

O IAR reforça o que foi encontrado no QDPP, há uma discrepância entre grupos controle e intervenção, onde o controle apresentou índices de autodeterminação mais robustos do que o intervenção. O grupo controle apresentou variação positiva, indicando níveis de autonomia elevados e a internalização da motivação no período decorrido entre as coletas. Já o grupo controle teve quatro de seus seis membros com queda nos níveis de autonomia, apresentando variação negativa, e, dos dois que não apresentaram resultados negativos, apenas um (I15) apresenta variação positiva significativa. Como citado anteriormente, a análise do IAR não representa a análise da autodeterminação como um todo, continuando-se com a análise das subescalas e suas variações entre coletas (Tabela 8).

Tabela 8 - EMMT - Distribuição de médias e variação de subescalas dos grupos controle e intervenção - 1ª e 2ª coletas.

Cód.	Coleta	Amotivação			Regulação Externa Social			Regulação Externa Material			Regulação Introjetada			Regulação Identificada			Regulação Intrínseca		
		M	Δ abs.	Δ %	M	Δ abs.	Δ %	M	Δ abs.	Δ %	M	Δ abs.	Δ %	M	Δ abs.	Δ %	M	Δ abs.	Δ %
C14	Pré	2,33			2,67			3,67			4,00			4,00			5,33		
	Pós	1,00	-1,33	-57,14%	2,67	0,00	0,00%	4,67	1,00	27,27%	4,25	0,25	6,25%	7,00	3,00	75,00%	7,00	1,67	31,25%
C28	Pré	1,67			2,33			2,67			3,00			6,00			6,00		
	Pós	1,00	-0,67	-40,00%	1,00	-1,33	-57,14%	1,00	-1,67	-62,50%	4,50	1,50	50,00%	7,00	1,00	16,67%	7,00	1,00	16,67%
I15	Pré	6,67			6,33			4,33			6,75			7,00			7,00		
	Pós	7,00	0,33	5,00%	4,67	-1,67	-26,32%	3,00	-1,33	-30,77%	7,00	0,25	3,70%	7,00	0,00	0,00%	7,00	0,00	0,00%
I17	Pré	1,00			1,00			2,67			2,75			6,33			6,67		
	Pós	1,00	0,00	0,00%	1,00	0,00	0,00%	4,00	1,33	50,00%	4,75	2,00	72,73%	5,67	-0,67	-10,53%	6,00	-0,67	-10,00%
I20	Pré	1,00			3,00			3,33			6,25			7,00			5,67		
	Pós	1,67	0,67	66,67%	4,00	1,00	33,33%	4,33	1,00	30,00%	6,00	-0,25	-4,00%	6,00	-1,00	-14,29%	6,00	0,33	5,88%
I26	Pré	1,33			1,67			3,33			4,75			7,00			5,67		
	Pós	4,00	2,67	200,00%	4,00	2,33	140,00%	4,00	0,67	20,00%	4,25	-0,50	-10,53%	5,00	-2,00	-28,57%	4,67	-1,00	-17,65%
I31	Pré	1,00			1,00			1,00			2,00			6,33			6,00		
	Pós	1,00	0,00	0,00%	1,00	0,00	0,00%	1,00	0,00	0,00%	5,75	3,75	187,50%	7,00	0,67	10,53%	7,00	1,00	16,67%
I33	Pré	1,00			1,00			4,33			4,25			7,00			6,00		
	Pós	1,00	0,00	0,00%	1,67	0,67	66,67%	5,67	1,33	30,77%	3,75	-0,50	-11,76%	7,00	0,00	0,00%	7,00	1,00	16,67%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

O grupo controle demonstra queda nos níveis de amotivação e de motivações mais externalizadas, e aumento de níveis de motivação mais internalizadas, indicando uma evolução positiva em direção à autodeterminação. Em contrapartida, a maioria dos membros do grupo intervenção demonstrou o completo oposto, aumento dos níveis de amotivação e de motivações mais externalizadas, e redução dos níveis de motivação mais internalizadas, indicando distanciamento da autodeterminação. É possível que a resposta do grupo intervenção esteja relacionada com o que Gagné e Deci (2005) apontam como frustração da autonomia. Ou seja, na visão dos técnicos a intervenção foi percebida como algo controlador, prejudicando o engajamento.

Apresentam-se a seguir as análises individuais de subescalas, perfis motivacionais de ambas as coletas e direção da mudança, indicando se houve internalização ou externalização da motivação dos participantes (Quadro 10):

Quadro 10 - Análise individual de subescalas dos grupos controle e intervenção.

Cód.	Análise de subescalas	Perfil motivacional 1ª coleta	Perfil motivacional 2ª coleta	Direção da mudança
C14	Aumento moderado da regulação intrínseca e significativo da identificada para valores elevados, aumento significativo da dependência de fatores introjetados e moderado de regulação material, com consistência de regulação social, e redução significativa de amotivação	Moderada autodeterminação	Elevada autodeterminação	Internalizou
C28	Discreto aumento nas já elevadas regulações intrínseca e identificada, significativo aumento da dependência de fatores introjetados, mas significativa redução nos fatores externos, e redução moderada de amotivação	Elevada autodeterminação	Autodeterminado	Internalizou
I15	Consistência de elevadas regulações intrínseca e identificada, discreto aumento da dependência de fatores introjetados, mas moderada redução nos fatores externos, discreto aumento na já elevada amotivação	Elevada autodeterminação	Elevada autodeterminação	Internalizou
I17	Discreta redução das elevadas regulações intrínseca e identificada, significativo aumento da dependência de fatores introjetados e externos materiais com consistência de externos sociais, e de amotivação	Elevada autodeterminação	Moderada autodeterminação	Externalizou

I20	Discreto aumento da regulação intrínseca e redução de identificada, discreta redução da dependência introjetada, mas moderado aumento de fatores externos, e aumento significativo de amotivação	Elevada autodeterminação	Moderada autodeterminação	Externalizou
I26	Redução das regulações intrínseca e identificada para valores mais moderados, discreta redução da dependência de fatores introjetados, com aumento dos fatores externos, e aumento significativo de amotivação.	Elevada autodeterminação	Baixa a moderada autodeterminação	Externalizou
I31	Discreto aumento nas já elevadas regulações intrínseca e identificada, significativo aumento da dependência de fatores introjetados com consistência de baixos valores dos fatores externos, e de amotivação	Moderada autodeterminação	Elevada autodeterminação	Internalizou
I33	Discreto aumento na já elevada regulação intrínseca e consistência da elevada regulação identificada, discreta redução da dependência de fatores introjetados, com aumento dos fatores externos, e consistência de amotivação	Elevada autodeterminação	Elevada autodeterminação	Estável

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2026).

A análise dos resultados dos grupos controle e intervenção nos deu uma percepção muito mais apurada da motivação para o trabalho. O grupo controle demonstrou internalização da autodeterminação reduzindo a dependência de fatores externos e alcançando pontuações máximas. Isso indica um aumento da valoração pessoal do trabalho realizado, em que essas pessoas, por algum motivo, estreitaram os laços de relação com o trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014). No grupo intervenção observou-se um processo de instabilidade emocional com processos de externalização (I17, I20 e I26) devido ao aumento de fatores externos e da amotivação. Em contraste com a resiliência de processos de manutenção (I33) e de internalização (I15 e I31), que demonstram fortes conexões com o propósito do trabalho.

Assim como no QDPP, os resultados da EMMT não indicaram que as intervenções alcançaram os efeitos esperados. Ao contrário do pressuposto, os membros do grupo intervenção não apresentaram melhora significativa da qualidade da motivação. Com três membros apresentando externalização, indicando diminuição da qualidade. Dois com discreta internalização e um membro que manteve os parâmetros. Uma possibilidade levantada para justificar esses resultados é o fenômeno da frustração da autonomia (GAGNÉ; DECI, 2005). Aplicando esse fenômeno ao ocorrido, os membros do grupo de intervenção teriam se sentido negativamente sob o controle da pesquisa, da pesquisadora ou de outrem, diminuindo o

interesse na intervenção e o engajamento na tarefa (responder aos questionários). E já o grupo controle, sentindo-se “livre” desse controle, engajou melhor na tarefa solicitada.

3.3. PERSPECTIVA DA COORDENAÇÃO

Um dos fatores que influenciam a qualidade da motivação dos profissionais é a comunicação com o corpo administrativo das escolas, empresas e instituições, desde cumprimentos básicos pelos corredores, até a própria sensação de pertencimento do profissional para com aquela equipe (BORREGO, 2024; MARTÍNEZ, 2020; GAGNÉ *et al.*, 2014; GODÓI; ZANOTTO, 2022; LIMA *et al.*, 2020). Gagné e Deci (2005) destacam que é papel da administração promover ambientes de trabalho que satisfaçam as necessidades psicológicas básicas e melhorem a qualidade da motivação de seus profissionais. Isso proporciona benefícios não apenas para essas pessoas, mas tudo acaba tendo retorno em produtividade e melhores resultados.

Para alcançar por completo o objetivo de compreender a motivação para o trabalho de técnicos do desporto adaptado, os pesquisadores acreditaram ser importante ouvir pessoas do corpo administrativo da Divisão de Desporto do município de Vila Nova de Famalicão. Das quatro pessoas convidadas apenas uma respondeu à solicitação via e-mail oficial.

Apresenta-se a seguir uma análise interpretativa da entrevista.

3.3.1. Entrevista

Foi enviado via e-mail um documento em formato “.doc” e “.pdf” com seis questões abertas elaboradas pela pesquisadora. Na 1ª questão, “Qual é a importância estratégica do programa Mais e Melhores Anos para o município?”, observou-se o reconhecimento do programa como um todo, indicando necessidade populacional. Segue a transcrição da resposta abaixo:

O programa “Mais e Melhores Anos” reveste-se de elevada importância estratégica para o Município de Vila Nova de Famalicão, na medida em que contribui diretamente para a promoção do envelhecimento ativo, saudável e participativo, alinhando-se com as políticas municipais de saúde, inclusão social e qualidade de vida. Trata-se de uma resposta estruturante às dinâmicas demográficas do concelho, permitindo prevenir a solidão, promover a autonomia funcional, reduzir fatores de risco associados ao sedentarismo e reforçar a coesão social. O programa assume, assim, um papel central na estratégia municipal de desporto para todos, com impacto direto na saúde pública e no bem-estar da população sénior. (Transcrição da entrevista)

Na 2ª questão, “Acha que os técnicos percebem essa importância? Como isso afeta a sua motivação?”, o entrevistado aponta sua visão de que os técnicos percebem a importância e se motivam com esse trabalho:

De um modo geral, os técnicos envolvidos no programa demonstram consciência da relevância social e humana do seu trabalho, sobretudo pelo contacto direto com os participantes e pelos resultados visíveis ao nível da melhoria da qualidade de vida. Essa percepção tende a ter um efeito positivo na motivação, pois gera sentido de missão e utilidade social. No entanto, a intensidade da rotina, a exigência física e emocional do trabalho e, por vezes, a menor visibilidade pública deste tipo de programas podem atenuar essa motivação, tornando necessário um reforço contínuo do reconhecimento institucional. (Transcrição da entrevista)

Analisando a resposta da 3ª questão, “De que maneira o município reconhece ou valoriza o desempenho destes profissionais?”, vê-se o uso de termos considerados importantes como confiança e autonomia, e o reconhecimento de necessidade de melhorias. Isso mostra a preocupação de pelo menos um indivíduo do corpo administrativo com fatores essenciais para a melhoria da qualidade da motivação.

O Município reconhece e valoriza o desempenho dos técnicos através de diferentes mecanismos, nomeadamente: Confiança na sua autonomia técnica e metodológica; Integração dos técnicos em outros projetos estruturantes do Município; Reconhecimento institucional interno e valorização do papel do programa nos documentos estratégicos municipais. Ainda assim, reconhece-se que existem margens de melhoria ao nível da formalização do reconhecimento, seja através de instrumentos de avaliação mais visíveis, seja pela valorização pública e institucional do trabalho desenvolvido. (Transcrição da entrevista)

A 4ª questão aprofunda no tema motivação para o trabalho: “Em sua percepção, quais são os principais fatores que influenciam a motivação destes profissionais no contexto municipal?”. O entrevistado lista os fatores de influência positiva e negativa, mostrando uma percepção humana da rotina dos técnicos e não apenas uma visão corporativista baseada apenas em pontos positivos.

Os principais fatores que influenciam a motivação dos técnicos são: O impacto direto do seu trabalho na vida dos participantes; A qualidade das relações humanas estabelecidas no terreno; A estabilidade dos projetos e das condições de trabalho; O reconhecimento por parte da hierarquia e da organização; A possibilidade de evolução profissional e atualização de competências. Por outro lado, fatores como a carga horária, a repetição de tarefas, a exigência física e emocional e a limitação de progressão podem constituir fatores de desgaste. (Transcrição da entrevista)

Especificando o departamento do entrevistado, a 5ª questão objetiva os meios de acompanhamento dos técnicos: “Como [...] acompanha e avalia o engajamento e o bem-estar dos técnicos?”. Vê-se um panorama tecnicamente em concordância com os propostos para a melhoria da motivação e confirma-se não haver instrumento específico para esse tipo de

suporte. Foram relatadas reuniões de acompanhamento técnico e operacional, “avaliação indireta” pela qualidade das aulas e adesão dos participantes e ajustes organizacionais “sempre que se identifiquem sinais de desgaste ou sobrecarga”. E ele encerra com uma autocrítica: “Embora este acompanhamento seja contínuo, existe consciência da necessidade de evoluir para instrumentos mais sistematizados de monitorização do bem-estar profissional.”.

A 6ª e última questão pede a opinião do entrevistado sobre o “caminho para garantir motivação sustentável a longo prazo?”. A resposta associa fatores relacionados com as motivações internalizadas e externalizadas, mas que são bastante relevantes para o cenário geral. Além de mostrar o reconhecimento da necessidade de constante melhoria das condições de trabalho, identificou-se uma boa percepção das necessidades dos técnicos.

A motivação sustentável a longo prazo passa por uma abordagem integrada que inclua: Reforço do reconhecimento institucional e público do trabalho dos técnicos; Criação de oportunidades de formação contínua e especialização; Promoção de espaços de escuta ativa e partilha de experiências; Melhoria de condições financeiras; Garantir motivação a longo prazo implica tratar os técnicos como atores centrais da política pública, reconhecendo que o sucesso do programa depende diretamente do seu compromisso, bem-estar e valorização profissional. (Transcrição da entrevista)

O entrevistado mostrou possuir conhecimento assertivo sobre os fatores que influenciam a qualidade da motivação, tanto positivamente quanto negativamente. Vê-se extrema importância nos momentos de autocrítica sobre as necessidades de melhorias e de consciência sobre o trabalho desses técnicos. Obteve-se a resposta de apenas uma pessoa e isso não mostra a visão do corpo administrativo como um todo, mas aponta que ao menos uma pessoa tem consciência sobre as possibilidades de evolução da equipe, dos alunos e do programa através da implantação de um ambiente profissional que se preocupa com a motivação.

4. CONCLUSÃO

O Estudo I apresentou o Estado da Arte da motivação para o trabalho dos profissionais da EF, no recorte temporal 2010-2024, comprovando as lacunas previamente identificadas, e justificando a continuidade da pesquisa. E, o Estudo II, descreveu os procedimentos e intervenções, além de apresentar os resultados e análises dos instrumentos de forma isolada e comparativa.

O feedback de interações via *WhatsApp* e diálogos que ocorreram durante as intervenções caminham lado a lado com os relatos coletados no QDPP, servindo de conexão entre as análises estatísticas e perfis motivacionais. O contato direto com os participantes durante as intervenções proporcionou uma visão mais aproximada do que estava acontecendo na vida dessas pessoas. Com as mensagens foram contatos mais pessoais e individualizados, e com a apresentação de resultados foi a interação da equipe e seus relacionamentos interpessoais em situação de trabalho.

Durante a aplicação da intervenção de análise dos resultados, foi possível perceber a liberdade com que os técnicos se expressam e a confiança que eles possuem no trabalho que realizam e no programa em si. Esse tipo de comportamento sugere a satisfação nas necessidades de autonomia, competência e relacionamento (RYAN; DECI, 2000). Apesar de os resultados obtidos com os questionários não concordarem com o que era pressuposto pelos pesquisadores, são de extrema importância para a compreensão da motivação de técnicos do desporto adaptado.

Considerou-se que as respostas de um grupo de técnicos do desporto adaptado que receberam intervenção motivacional para o trabalho foram nulas para este estudo. Nenhum dos instrumentos apontou alterações entre 1ª e 2ª coletas, relacionadas com as intervenções executadas; isso confirma que as intervenções não apresentaram variação estatística significativa. Justifica-se isso pelo fato de que pessoas com níveis moderados a elevados de autodeterminação da motivação pré-existentes são pessoas com engajamento autônomo e uma relação pessoal com o trabalho (GAGNÉ *et al.*, 2014). É possível ainda, que os participantes possam ter apresentado uma resposta semelhante ao fenômeno de frustração da autonomia (GAGNÉ; DECI, 2005). E que as intervenções executadas se encaixaram no fator externo social, fator que não representou impacto na amostra analisada. Isso vem para fortalecer a afirmação de que o efeito platô de profissionais com regulações intrínsecas consolidadas se mostra menos suscetível a intervenções sociais genéricas, mas que sensações de cerceamento da autonomia podem influenciar o engajamento com a tarefa (GAGNÉ; DECI, 2005; GAGNÉ *et al.*, 2014).

Os pesquisadores, embasados na literatura, acreditavam que o preconceito e o capacitismo de terceiros afetariam a motivação dos técnicos do desporto adaptado. O que se percebeu foi que em pessoas que apresentam regulações motivacionais mais autodeterminadas esse tipo de situação não afeta de forma longitudinal, sendo vista como situação pontual, e demonstrando forte relação pessoal com o trabalho e autoconfiança no programa como um todo.

O ambiente minimamente controlado proporcionou uma base sólida para analisar outros fatores de forma isolada, onde, relacionando os resultados do EMMT e do QDPP, afirma-se que a externalização da motivação dos membros do grupo intervenção se deu por fatores pessoais, familiares e de saúde, influenciando o trabalho. E as interações da intervenção de mensagens motivacionais se relacionam com a afirmação, pois fazem conexão com os relatos e com os fatores indicados.

Não foi possível afirmar com certeza os motivos da internalização da motivação dos membros do grupo controle, mas deduz-se que sejam os mesmos fatores pessoais, familiares e de saúde, influenciando o trabalho, mas em momentos mais positivos, não exercendo o mesmo tipo de pressão nessas pessoas (RYAN; DECI, 2000). A mesma dedução se estende para os grupos adição e atrição, visto que neste último, os fatores pessoais e familiares podem ter pesado na decisão de deixar o programa.

Compreendeu-se que os técnicos do desporto adaptado, participantes desta pesquisa, demonstram elevados níveis de motivação autodeterminada desde a 1ª coleta (efeito platô), não havendo variação estatística ou de conteúdo que afirmasse alteração devido às intervenções executadas. E que situações de preconceito ou capacitismo não afetaram de forma longitudinal os participantes. E que os fatores pessoais, familiares e de saúde foram identificados como os principais influenciadores da motivação para o trabalho, tanto positivamente quanto negativamente, estando estes fatores sob o *locus* de causalidade.

Concluiu-se que as intervenções de efeito esperado nos fatores sociais não apresentaram variação significativa em técnicos do desporto adaptado que apresentaram elevados níveis de motivação autodeterminada prévia. Sugere-se futuros estudos com amostras mais robustas para maior validade estatística e, com técnicos do desporto adaptado que trabalhem em setores privados, recreativos e de esporte de alto rendimento, para fator de comparação ambiental.

REFERÊNCIAS DO TODO

- ABÓS, Á. *et al.* Does the Level of Motivation of Physical Education Teachers Matter in Terms of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion? A Person-Centered Examination Based on Self-Determination Theory. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 16, n. 16, p. 1-15, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16162839>. Acesso em: 12 out. 2024.
- AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL (ANQEP). **Catálogo Nacional de Qualificações: Técnico/a de Desporto**. Disponível em: <https://catalogo.anqep.gov.pt/qualificacoesDetalhe/7341>. Acesso em: 16 fev. 2025.
- ALCALÁ, David Hortigüela; CALVO, Gustavo González; PÉREZ-PUEYO, Ángel. ¿Por qué quiero ser profesor de educación física? Análisis del cambio de percepción durante la formación universitaria y los primeros años de la carrera docente. **Movimento (ESEFID/UFRGS)**, [S.L.], v. 26, p. 1-14, 2020. E26014. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.93430>. Acesso em: 15 jan. 2024.
- ANANIAS, Elisangela Venancio; SOUZA NETO, Samuel de; BENITES, Larissa Cerignoni. A formação de professores de Educação Física em Portugal, EUA e Brasil sob a perspectiva da profissionalização do ensino no estágio supervisionado. **Archivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 30, 2022. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/download/6654/2780/31295>. Acesso em: 16 fev. 2025.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2018.
- BORREGO, C. da S. **Padrão motivacional dos professores nas aulas de educação física escolar**. 2024. 44 f. TCC (Graduação) - Curso de Educação Física – Licenciatura, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Presidente Prudente, 2024. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/items/7fdd863b-c33b-41c7-9759-b709407e68a1>. Acesso em: 12 out. 2024.
- BRASIL. **Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução nº 7, de 31 de março de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Educação Física. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 5 abr. 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces07_04.pdf. Acesso em: 16 fev. 2025.
- CASTRO, Elaine de; OLIVEIRA, Ulisses Tadeu Vaz de. A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. **Entretextos**, Londrina, v. 22, n. 3, p. 25–45, 2022. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/entretextos/article/view/46089>. Acesso em: 20 fev. 2025.
- CERNEV, F. K.; HENTSCHKE, L. A teoria da autodeterminação e as influências das necessidades psicológicas básicas na motivação dos professores de música. **Revista da ABEM**, v. 20, n. 29, 2013. Disponível em: <https://revistaabem.abem.mus.br/revistaabem/article/view/93>. Acesso em: 05 jan. 2024.
- COMITÊ PARALÍMPICO BRASILEIRO (CPB). **Institucional**. Disponível em: <https://cpb.org.br/o-comite/institucional/>. Acesso em: 16 fev. 2025.

COMITÊ PARALÍMPICO DE PORTUGAL. **Apresentação**. Disponível em: <https://paralimpicos.pt/apresentacao1>. Acesso em: 16 fev. 2025.

COZBY, P. **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2003.

FAMÍLIA DESPORTIVA FAMALICÃO. **Vila Nova de Famalicão Desportivo**. Disponível em: https://www.famalicaodesportivo.pt/_mais_e_melhores_anos. Acesso em: 20 jan. 2025.

FERREIRA, Simone de Mamann *et al.* A produção científica sobre capacitismo na educação básica: uma revisão integrativa de literatura. **Revista Portuguesa de Educação**, [S.L.], v. 36, n. 1, p. 1-22, 23 jun. 2023. E23022. Disponível em: <https://doi.org/10.21814/rpe.27998>. Acesso em: 15 jan. 2024.

FIELD, Andy. **Discovering statistics using SPSS**. 3. ed. Londres: Sage, 2005. 821 p.

GAGNÉ, Marylène; DECI, Edward L. Self-determination theory and work motivation. **Journal Of Organizational Behavior**, [S.L.], v. 26, n. 4, p. 331-362, 14 abr. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.322>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GAGNÉ, Marylène *et al.* The Multidimensional Work Motivation Scale: validation evidence in seven languages and nine countries. **European Journal of Work And Organizational Psychology**, [S.L.], v. 24, n. 2, p. 178-196, 5 fev. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GARRIGA, Antonio *et al.* Impact of Seasonality on Physical Activity: a systematic review. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 1-22, 21 dez. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19010002>. Acesso em: 20 jan. 2026.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODÓI, I. G. R.; ZANOTTO, L. Docência em Educação Física: uma análise do trabalho de professores em escolas públicas e privadas. **Revista Eletrônica Pesquiseduca**, [S.L.], v. 14, n. 34, p. 527-547, 2022. DOI: <https://doi.org/10.58422/repesq.2022.e1193>. Acesso em: 12 out. 2024.

GONÇALVES, Ana Beatriz Aguiar. **Tecnologias assistivas no contexto paradesportivo e nas atividades físicas adaptadas**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Educação Física) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Rio Claro. Orientadora: Eliane Mauerberg de Castro. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/234565>. Acesso em: 16 fev. 2025.

HAHN, Susana *et al.* Itinerância, intensificação e condições de trabalho de professores de educação física escolar como condicionante de motivação e bem-estar docente. **Caderno de Educação Física e Esporte**, Marechal Cândido Rondon, v. 19, n. 3, p. 135-142, 25 nov. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.36453/cefe.2021.n3.27654>. Acesso em: 12 out. 2024.

HEIN, V. *et al.* The Relationship Between Teaching Styles and Motivation to Teach Among Physical Education Teachers. **Journal of Sports Science & Medicine**, [S.L.], v. 11, n. 1, p.

123-130, mar. 2012. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3737859/>. Acesso em: 12 out. 2024.

HOWARD, Joshua L. *et al.* A review and empirical comparison of motivation scoring methods: an application to self-determination theory. **Motivation And Emotion**, [S.L.], v. 44, n. 4, p. 534-548, 17 abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09831-9>. Acesso em: 05 jan. 2024.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. **Psicometria**. ArtMed. 2015.

INTERNATIONAL PARALYMPIC COMMITTEE (IPC). **History**. Disponível em: https://www.paralympic.org/ipc/history?psafe_param=1&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw7dm-BhCoARIsALFk4v_egMoZn1X69maDjc7I3yPEcnq5a9gjRFF974gbFPfcxpUAobTHchMaAtBDEALw_wcB. Acesso em: 16 fev. 2025.

KADOMOTO, Tadashi. **Meu livro da consciência**: 365 mensagens para nossas boas escolhas de cada dia. Editora Gente. 2017.

LEITE, H. **A influência do professor de Educação Física na motivação e intenção de hábitos de vida saudável e continuação da prática desportiva após o término do ensino secundário dos alunos de 12º ano de escolaridade**. [Dissertação de mestrado em Ensino de Educação Física nos ensinos Básicos e Secundário, Instituto Piaget]. 2002. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/42545/1/HENRIQUE%20LEITE.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

LIMA, Heitor Felipe Cantarinho de *et al.* Motivação docente no contexto da educação física escolar. **Research, Society and Development**, [S.L.], v. 9, n. 11, p. 1-20, 25 nov. 2020. E53391110228. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i11.10228>. Acesso em: 12 out. 2024.

MARCOLAN, Simone Gobi; JULIANI, Thallisson Carpeggiani. Fatores condicionantes da (in)satisfação docente no curso de educação física da faculdade La Salle Lucas do Rio Verde. **Scientiatec**, [S.L.], v. 7, n. 2, p. 47-77, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.35819/scientiatec.v7i2.3562>. Acesso em: 12 out. 2024.

MARTÍNEZ, D. E. D., Articulating factors that motivate teaching practice in physical education. **FIEP Bulletin**, v. 40, n. 1, 2020. Disponível em: <https://ojs.fiepbulletin.net/fiepbulletin/article/view/6318/54615830>. Acesso em: 12 out. 2024.

MARTINS, J. O professor de Educação Física e a Educação Física escolar: Como motivar o aluno? **Journal of Physical Education**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 107-117, 2008. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/3805>. Acesso em: 15 jan. 2024.

MARTINS, Alessandra Catarina *et al.* Aderência à carreira docente em educação física: da escolha ao abandono. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, [S.L.], v. 31, n. 1, p. 1-23, 13 mar. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.31501/rbcm.v31i1.13778>. Acesso em: 12 out. 2024.

MIRANDA, Lúcia C.; MORAIS, Maria de Fátima. Criatividade e motivação: um estudo exploratório em docentes. **Revista de Estudios e Investigación En Psicología y Educación**, [S.L.], v. 6, n. 2, p. 114-125, 1 dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17979/reipe.2019.6.2.5277>. Acesso em: 05 jan. 2024.

MONTEIRO, Rui Anderson Costa *et al.* A influência na prática pedagógica e na motivação profissional dos professores de educação física por meio do Programa Residência Pedagógica: a relação entre alunos residentes e professores preceptores. **Revista Diálogos em Educação**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 168-182, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/218479.1.1-14>. Acesso em: 12 out. 2024.

MORENO, C. A. J. M. R. C. **Identidade profissional docente**: percepções dos professores sobre a (des)motivação e a (in)satisfação. [Tese Doutorado em Ciências da Educação, Universidade Católica Portuguesa], 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/28816>. Acesso em: 05 jan. 2024.

NASCIMENTO JÚNIOR, José Roberto Andrade do *et al.* Motivação acadêmica e percepção de competência profissional de acadêmicos de educação física. **Pensar A Prática**, [S.L.], v. 21, n. 2, p. 276-288, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/rpp.v21i2.45877>. Acesso em: 12 out. 2024.

NEVES, Lurdes; COIMBRA, Joaquim Luís. Validation Study in the Educational Context of the Portuguese Version of the Multidimensional Work Motivation Scale. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 28, p. 1-8, 7 jun. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2803>. Acesso em: 15 jan. 2024.

NOGUEIRA, A. R. B. **Motivação dos docentes de Educação Física**: Fatores influenciadores e estratégias motivacionais - Um estudo na Ilha Terceira (Açores). 2018. 105 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ensino de Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10348/8374>. Acesso em: 12 out. 2024.

OCAÑA-FERNÁNDEZ, Yolvi; FUSTER-GUILLÉN, Doris. The bibliographical review as a research methodology. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, [S.L.], v. 14, n. 33, p. 1-15, 1 maio 2021. E15614. Disponível em: <https://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.15614>. Acesso em: 15 jan. 2024.

RODRIGUES, F.; MONTEIRO, D. **Mudança comportamental em atividade física e saúde**. Centro de Investigação em Qualidade de Vida - CIEQV, [Instituto Politécnico de Santarém; Instituto Politécnico de Leiria], 2021.

RYAN, Richard M. Motivation, movement, and vitality: self-determination theory and its organismic perspective on physical activity as part of human flourishing. **Psychology Of Sport And Exercise**, [S.L.], v. 80, p. 102932, set. 2025. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2025.102932>. Acesso em: 20 jan. 2026.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, [S.L.], v. 55, n. 1, p. 68-78, 2000. American Psychological Association (APA). Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>. Acesso em: 7 nov. 2023.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L.. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: definitions, theory, practices, and future directions. **Contemporary Educational Psychology**, [S.L.], v. 61, p. 1-11, abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>. Acesso em: 7 nov. 2023.

SÁNCHEZ-OLIVA, D. et al. Motivación y burnout en profesores de educación física: incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básicas. **Cuadernos de Psicología del Deporte**, v. 14, n. 3, p. 75-82, 2014. Disponível em: <https://scielo.isciii.es/pdf/cpd/v14n3/art08.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024.

SANTOS, Nuno Rebelo dos *et al.* The multidimensional work motivation scale: psychometric studies in Portugal and Brazil. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, [S.L.], v. 20, n. 2, p. 89-110, 8 mar. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/mrjiam-07-2021-1206>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SCHIAROLLI, Gustavo; GOMES, Nilton Munhoz; BOTH, Jorge. Autopercepção de competência profissional no estágio curricular supervisionado em educação especial no curso de licenciatura de educação física. **Caderno de Educação Física e Esporte**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 207-216, 23 jan. 2018. Caderno de Educação Física e Esporte. Disponível em: <https://doi.org/10.36453/2318-5104.2018.v16.n1.p207>. Acesso em: 12 out. 2024.

SCHÜLLER, Juliana Aparecida de Paula *et al.* Motivação de graduandos em Educação Física para capacitação e tutoria em natação adaptada. **Aletheia**, Canoas, v. 53, n. 2, p. 77-89, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/226091.53.2-6>. Acesso em: 12 out. 2024.

SOUSA, A. C.; CARRAÇA, E. V. Diferenças na satisfação das necessidades psicológicas básicas, motivações e estratégias motivacionais utilizadas entre professores de educação física pré e pós remoção da nota de educação física da média final do ensino secundário. **Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte**, v. 14, n. 2, p. 135-140, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7361744>. Acesso em: 12 out. 2024.

SOUZA, Maria Ap. de; SILVA, Maria do Carmo de Souza; SILVA, Maria das Graças de Souza. Estado da arte e estado do conhecimento: uma experiência de pesquisa em aprendizagem na educação superior. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 18, n. 58, p. 329-346, maio/jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/download/24176/22872/44074>. Acesso em: 10 jan. 2024.

TENÓRIO, Maria Cecilia Marinho *et al.* Effects of a teacher training intervention on teachers' and students' motivation to physical education class. **Journal Of Physical Education**, [S.L.], v. 32, n. 1, p. 1-11, 11 nov. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v32i1.3208>. Acesso em: 10 jan. 2024.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹²

O(A) Senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Motivação de Técnicos do Paradesporto: experimento e análises de um programa de motivação profissional”. Por favor, leia este documento com bastante atenção antes de assiná-lo. Caso haja alguma palavra ou frase que o(a) senhor(a) não consiga entender, converse com a pesquisadora responsável pelo estudo ou com um membro da equipe desta pesquisa para esclarecê-los. A proposta deste Termo é explicar tudo sobre o estudo e solicitar a sua permissão para participar do mesmo.

O objetivo desta pesquisa é analisar a motivação para o trabalho de técnicos do paradesporto antes e depois de um processo de intervenções de motivação do profissional. E tem como justificativa a necessidade de se compreender os fatores que podem influenciar a motivação de técnicos do paradesporto e para orientar o desenvolvimento de ações que melhorem a motivação desses profissionais.

Se o(a) Sr.(a) aceitar participar da pesquisa, os procedimentos envolvidos em sua participação são os seguintes: responder questionários sobre motivação para o trabalho (antes e depois das intervenções) e participar de intervenções para a valorização profissional e estímulos motivacionais (item não aplicável aos membros do grupo controle). Se membro do grupo de intervenções, o(a) Sr.(a), poderá optar entre cinco propostas de intervenção, devendo escolher no mínimo duas dentre: grupo de estudos, mensagens motivacionais via telemóvel, formação online, suporte profissional individualizado, análise de resultados desenvolvimental de seus alunos.

Toda pesquisa com seres humanos envolve algum tipo de risco. No nosso estudo, os possíveis riscos ou desconfortos decorrentes da participação na pesquisa são riscos de ordem psicológica, como: possibilidade de cansaço ou aborrecimento ao responder os questionários; e sensação de desconforto, medo, vergonha ou estresse durante as intervenções. Para tentar minimizar os riscos e desconfortos, a pesquisadora informará previamente o assunto ou conteúdo das intervenções ao qual o(a) Sr.(a) opte, para que não haja surpresas incomodadas.

Contudo, esta pesquisa também pode trazer benefícios. Os possíveis benefícios resultantes da participação na pesquisa são de ordem psicológica, como: possibilidade de bem-estar ou alívio ao responder os questionários; e sensação de alegria, bem-estar e motivação durante as intervenções. E ainda benefícios de ordem profissional pelos conhecimentos que podem vir a ser compreendidos.

Sua participação na pesquisa é totalmente voluntária, ou seja, não é obrigatória. Caso o(a) Sr.(a) decida não participar, ou ainda, desistir de participar e retirar seu consentimento durante a pesquisa, não haverá nenhum prejuízo junto a instituição onde trabalha. Todas as informações colhidas serão analisadas em caráter estritamente científico, a pesquisadora será a única a ter acesso aos dados e tomará todas as providências necessárias para manter o sigilo.

Não está previsto nenhum tipo de pagamento pela sua participação na pesquisa e o(a) Sr.(a) não terá nenhum custo com respeito aos procedimentos envolvidos. Caso ocorra algum problema ou dano com o(a) Sr.(a), resultante de sua participação na pesquisa, o(a) Sr.(a) receberá todo o atendimento necessário.

Solicitamos também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área do desporto, saúde e educação, e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto, bem como em todas as fases da pesquisa.

¹² Documento elaborado pela autora a partir de modelo disponível no site do governo federal brasileiro. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/hupes-ufba/ensino-e-pesquisa/pesquisa-e-inovacao-tecnologica/submissao-de-projetos-1/tcle.doc>

É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como é garantido ao Sr.(a), o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que o(a) Sr.(a) queira saber antes, durante e depois da sua participação.

Caso o(a) Sr.(a) tenha dúvidas, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Súsel Fernanda Lopes, pelo telefone (+351) 924713485 e/ou pelo e-mail susel.lopes@unesp.br, com a pesquisadora orientadora (Brasil) Prof.^a Dr.^a Vera Lucia Messias Fialho Capellini, pelo telefone (+55 14) 3103-6000 e/ou pelo e-mail vera.capellini@unesp.br, com o pesquisador coorientador (Portugal) Prof. Dr. Rui Manuel Nunes Corredeira, pelo e-mail rcorredeira@fade.up.pt. Ou com os Comitês de Ética em Pesquisa:

- Brasil - Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da UNESP Bauru, Telefone: (+55 14) 3103-9400, e-mail: cepesquisa.fc@unesp.br.
Certificado de Apresentação de Apreciação Ética nº: 78750124.4.0000.5398
- Portugal - Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, Telefone: (+351) 220425200, e-mail: cefade@fade.up.pt.
Certificado de Apresentação de Apreciação Ética nº: CEFADÉ 17_2024

Esse Termo é assinado em duas vias, sendo uma do(a) Sr.(a) e a outra para os pesquisadores.

Agradecemos a sua participação!

Declaração de Consentimento

Declaro que minhas dúvidas foram esclarecidas estando completamente ciente de todo o processo da pesquisa e afirmo que concordo em participar deste estudo.

_____ Nome do participante	Data: ____/____/____
_____ Assinatura do participante	

A pesquisadora responsável se compromete a conduzir a pesquisa de acordo com o que preconiza a Declaração de Helsínquia, a Convenção de Oviedo e a Resolução brasileira nº 466/2012, que tratam dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa. Garantindo a confidencialidade dos dados e identidade dos participantes.

_____ Pesquisadora: Súsel Fernanda Lopes	Data: ____/____/____
---	----------------------

APÊNDICE B - Questionário de Dados e de Percepção Pessoal¹³

Questionário de Dados e de Percepção Pessoal (item I)
Nome: _____ Data: ____/____/____ Cód. (preenchido pela pesquisadora): _____
Género: ☐ Feminino / ☐ Masculino / ☐ Não-binário / ☐ Prefiro não responder
Data de nascimento: ____/____/____
Email: _____
Telemóvel: _____
Área(s) de formação: _____
A quanto tempo atua na área (em anos): _____
Formou-se em especialização, mestrado ou doutorado? Especialização ☐ Não ☐ Sim, na área: _____ Mestrado ☐ Não ☐ Sim, na área: _____ Doutorado ☐ Não ☐ Sim, na área: _____
Escolha as intervenções que desejas ser inserido(a). Deves escolher duas ou mais opções. ☐ Grupo de estudos 5 reuniões quinzenais em datas definidas após a organização do grupo, com duração de 1 (tempo mínimo) a 2 (tempo máximo) horas, com diálogos sobre reportagens e artigos científicos na temática do paradesporto e outros assuntos de interesse dos membros do grupo. ☐ Mensagens motivacionais Receção semanal de mensagens com frases de suporte e estímulo motivacional, por um período de 10 semanas, via telemóvel por aplicação WhatsApp ☐ ou SMS ☐ ☐ Formação E-formação, disponibilizada em Ambiente Virtual de Aprendizagem, com elaboração a apresentação de palestra como produto. Conteúdo: planeamento de palestras; elaboração de apresentações em Power Point; e desenvolvimento de diálogos e dinâmicas com grupos. ☐ Suporte profissional individualizado 5 reuniões agendadas, de 1 hora de duração, sendo a 1ª uma análise situacional e verificação das necessidades profissionais. As demais reuniões serão de brainstorming e sugestões de possibilidades baseadas em evidências, com o objetivo de minimizar e/ou solucionar as situações identificadas. ☐ Análise de resultados Acesso aos resultados das análises de desenvolvimento de seus alunos com suporte sobre os dados e análises.

¹³ O texto do apêndice encontra-se no formato que foi apresentado aos participantes, em português de Portugal.

Questionário de Dados e de Percepção Pessoal (item II)					
Data: ____/____/____ Cód. (preenchido pela pesquisadora): ____					
1) Passaste por alguma situação de preconceito ou capacitismo para com seus alunos do paradesporto? ☐ Não / ☐ Sim / ☐ Não sei responder					
2) Caso sim, descreva como te sentiste. Se possível, indique o tipo de contato com a pessoa (colega de trabalho, amigo, familiar ou etc.) que fez o comentário. 					
3) Com qual frequência praticas exercícios físicos? ☐ Não pratico; ☐ Pratico diariamente; ☐ De 1 a 2 vezes por semana; ☐ De 3 a 5 vezes por semana.					
4) Levando em conta os últimos 3 meses de trabalho, se consideras uma pessoa: ☐ Amotivada (sem motivação); ☐ Motivada por conta própria; ☐ Motivada por fatores externos; ☐ Desmotivada (diminuição ou perda da motivação).					
5) Utilize a escala numérica de 1 a 5 abaixo descrita, para expressar a sua satisfação pessoal nos âmbitos listados a seguir: 1 – Insatisfeito 2 – Pouco satisfeito 3 – Indiferente 4 – Satisfeito 5 – Muito satisfeito 					
	1	2	3	4	5
Motivação para o lazer					
Motivação para o trabalho					
Motivação pessoal em casa					
Motivação para sair com amigos ou familiares					
Motivação para prática de atividades físicas e/ou desporto					

6) Escreva um breve relato sobre si considerando os últimos 3 meses.

Muito obrigada pela sua colaboração!

APÊNDICE C - Guia da Intervenção: Lista de mensagens enviadas e interações

Semana	Mensagem	Interações
1	Tarefa de Vida: Com certeza tu tens uma tarefa de vida. Quando nós assumimos com responsabilidade o que nos é atribuído, ajudamos a humanidade. Responsabilidade é a habilidade de responder, com nossos talentos e nossas capacidades, o que nos foi atribuído. Ignorar isso pode transformá-la em peso. Nossos talentos nos são oferecidos para compartilhá-los e para tornar nosso Universo melhor a cada dia. Como você vem usando os talentos que lhe foram ofertados? Quanto dos talentos que recebeste tem colocado à disposição da sua família, dos seus amigos, da sua comunidade, do seu universo? Qual sua missão nesta vida?	2, consideradas positivas: “Ao sentir-me em evolução sinto-me mais capaz de ajudar os que me rodeiam na sua missão!” Reação: ❤️
2	Pratique o contentamento: Você nasceu com o potencial máximo para ter alegria e prazer em tudo o que viver. Quando tiver consciência de que tudo está acontecendo na hora e no momento exatos, você prestará mais atenção em cada aspecto positivo da sua experiência e verá neles o bem. Verás o Universo agindo em cada situação. Portanto, pratique a arte e aceitar o que a vida coloca no seu destino. Viva o dia de hoje. Segure a ansiedade que deixa a vida passar em branco sempre esperando por uma experiência futura. Preste atenção no que você faz, em como faz e curta a sensação de estar mais presente e consciente. Esse exercício fará brotar em você o contentamento e a certeza de que sua vida é abençoada.	1, considerada positiva: 1 diálogo/desabafo sobre problemas familiares
3	Faça parte da solução: Ou você faz parte do problema, ou faz parte da solução, ou faz parte da paisagem. Escolha. Faça parte da solução. Quem escolhe fazer parte do problema, prefere não aprender com os erros e repetir as mesmas coisas que já fez. Fica estagnado. Insistindo em um caminho que não traz frutos. Mantém-se no problema. Quando você escolhe fazer parte da solução, você diz para o Universo: “A minha escolha é fazer a minha vida acontecer.”. Não fique apenas olhando a paisagem, não deixe nada por viver nem por fazer. Você tem uma tarefa com a humanidade. Viva o melhor possível e complete sua vida!	Não houve interações
4	Ajude seu corpo a ter melhor desempenho: Vivemos neste mundo em ritmo intenso. Sono agitado, excesso de comida. Pouca reflexão, muita ação, muito fazer. Muitas vezes impomos a nós mesmos um comportamento de robôs, que só produzem sem pensar. Levando esse estilo de vida é inevitável que as dores físicas apareçam e os distúrbios psicológicos se instalem. Torne-se mais consciente de como usa seu corpo. Escolha melhor seus alimentos, faça uma atividade física que traga corpo e mente de volta ao equilíbrio. Você é responsável pela manutenção do seu bem-estar físico e psicológico.	1, considerada positiva: 1 compartilhamento de postagem pessoal do <i>Instagram</i> sobre retorno a prática de atividades físicas na semana anterior
5	Seja a verdade inteira: A sua melhor versão é viver na sua verdade. Você sabe como encontrar a sua verdade? Ela é aquilo que está dentro de você gritando o tempo inteiro o que você tem de bom. Sua verdade é aquilo que lhe faz bem. E ela precisa ser mostrada para o mundo. Tenha coragem de não se esconder usando meias palavras. Seja a verdade inteira. A realidade só é feita do que é de fato. Do que realmente existe. É autenticidade, portanto, é a expressão a sua singularidade. Sua verdade é o que faz de você único!	1, considerada positiva: “Bom tema”, “dia ruim”
6	O fluxo dos ciclos da vida: Reflita sobre as metáforas e as crenças que criou para sua vida. Se possível, escreva-as. Elas podem gerar energia propulsora ou limitadora. Por exemplo, quando as coisas não estão bem, muitos pensam: “que inferno, parece que isto não	Não houve interações

	acaba mais...”, “desgraça atrai desgraça...”. Em vez de vibrar nessa energia, mude a frequência para um fluxo positivo. Exemplo: “a vida tem suas estações e agora é o inverno”. Enquanto algumas pessoas congelam, outras brincam. Depois vem a primavera, época para plantar novas sementes! Depois, o verão e, finalmente, o outono, quando se colhe o que se plantou. Às vezes, as coisas não acontecem como planejadas. No entanto, confie no movimento do Universo e lembre-se dos ciclos das estações.	
7	O que você quer daqui para a frente? Chegamos à metade do ano. Momento de olhar o que já realizou e o que quer para o futuro. Acredito que estamos entrando numa fase para completar o caminho da cabeça ao coração - a maior distância que podemos percorrer. As decisões que tomamos hoje afetarão diretamente o nosso futuro. Por exemplo, se escolhermos agir com mais consideração com o próximo, se vibrarmos em amor, se tivermos mais compaixão, se formos um exemplo de paz... isso impactará de maneira altamente positiva o nosso futuro. O que você quer para o seu futuro?	2, consideradas positivas: 1 diálogo/desabafo em momento de crise pessoal Reação: ❤️
8	Por que você corre? Urgência, produtividade, tempo e dinheiro são o foco da vida moderna. A competitividade faz com que as pessoas se cobrem soluções rápidas. Tudo está ao alcance de um clique. Corremos atrás do que precisa ser feito para ganhar mais dinheiro, sinônimo de sucesso, status, poder. Antes de se jogar de cabeça e cumprir as regras desse jogo, pergunte-se: essa trajetória é feliz? Como vão as suas emoções? Você se sente em paz ou sempre em estado de alerta? Olha para a sua vida e vê o quanto ela é boa? Ou está sempre com o pé no futuro e correndo atrás de algo? Observe se tudo o que você considera urgente é mesmo para ontem. Tome o controle da sua vida. Não perca a capacidade de ser o dono da sua história.	1, considerada positiva: 1 marcação em postagem pública do <i>Instagram</i> sobre superação de adversidades
9	Traga música para seu cotidiano: Quando estiver com algum problema que está baixando sua energia, ligue o som e deixe-se levar. Permita que sua alma encontre alegria nos acordes. Dance. Cante. Solte a sua musculatura. Permita-se contagiar. Deixe seu corpo fluir ao som de uma música de que você gosta. Seu espírito poderá se expressar, sua alma expandir, elevar-se. A música inspira tanto que nos coloca em um nível emocional elevado ao qual, sem ela, normalmente não seríamos capazes de chegar. A música sempre teve importância fundamental na vida do ser humano, principalmente em relação à expressão dos sentimentos e das emoções. Aproveite o dia!	Não houve interações
10	A disciplina na escola da vida: Formamos nossa disciplina interior quando aceitamos que a vida é um aprendizado eterno. Precisamos desenvolver a consciência de que o processo de evolução é contínuo. Ou seja, todos os dias, a todo momento, você está aprendendo algo novo e tendo a chance de se aprimorar. Somos sempre melhores do que ontem, mais conscientes e com mais bagagem. O que vai fazer diferença é justamente como você lida com tudo o que aprende. Ter disciplina interior é desenvolver em si mesmo a capacidade de absorver tudo o que você vive de forma que isso torne você uma pessoa melhor a cada dia.	3, consideradas positivas: Reações: 2 ❤️ e 1 👍

APÊNDICE D - Quadro geral de respostas da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho

		AFIRMAÇÕES (Af.)																		
Código	Coleta	Af. 1	Af. 2	Af. 3	Af. 4	Af. 5	Af. 6	Af. 7	Af. 8	Af. 9	Af. 10	Af. 11	Af. 12	Af. 13	Af. 14	Af. 15	Af. 16	Af. 17	Af. 18	Af. 19
At10	Pré	1	1	1	4	5	5	3	2	2	1	7	6	7	7	7	7	7	7	7
At21	Pré	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5
Ad36	Pós	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	5	5	5
Ad37	Pós	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	5	1	5	7	7	6	6	7	7
Ad38	Pós	1	1	1	5	5	5	2	3	3	5	6	6	6	7	7	7	5	5	5
C14	Pré	2	4	1	4	2	2	5	5	1	4	6	3	3	2	5	5	5	5	6
C14	Pós	1	1	1	1	4	3	4	4	6	4	6	4	3	7	7	7	7	7	7
C28	Pré	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6
C28	Pós	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	7	7	7	7	7	7	7
I15	Pré	6	7	7	7	6	6	5	1	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
I15	Pós	7	7	7	7	3	4	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
I17	Pré	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	6	1	2	6	7	6	6	7	7
I17	Pós	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	6	4	4	6	6	5	6	6	6
I20	Pré	1	1	1	4	4	1	1	5	4	7	7	4	7	7	7	7	5	5	7
I20	Pós	2	2	1	4	4	4	3	5	5	7	7	4	6	5	6	7	6	6	6
I26	Pré	2	1	1	1	2	2	3	4	3	4	7	3	5	7	7	7	5	6	6
I26	Pós	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
I31	Pré	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	6	6	7	6	6	6
I31	Pós	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	5	6	7	7	7	7	7	7
I33	Pré	1	1	1	1	1	1	3	3	7	5	7	1	4	7	7	7	5	6	7
I33	Pós	1	1	1	2	2	1	5	5	7	1	7	1	6	7	7	7	7	7	7
ALINHAMENTO		Amotivação			Regulação Externa Social			Regulação Externa Material			Regulação Introjetada				Regulação Identificada			Regulação Intrínseca		

ANEXOS

ANEXO A - Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto



Comissão de Ética
Faculdade de Desporto
Universidade do Porto

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que o projeto CEFAD 17_2024 intitulado **“Motivação de técnicos do paradesporto: experimento e análises de um programa de motivação profissional”** submetido à Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, atende os requisitos éticos necessários.

Porto, 8 de julho de 2024

A Presidente da Comissão de Ética

A handwritten signature in black ink, reading 'Isabel Maria Ribeiro Mesquita', is positioned above the printed name.

Isabel Maria Ribeiro Mesquita
(Professora Catedrática)

ANEXO B - Parecer Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Motivação de Técnicos do Paradesporto: experimento e análises de um programa de motivação profissional

Pesquisador: SUSEL FERNANDA LOPES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 78750124.4.0000.5398

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.803.254

Apresentação do Projeto:

"A motivação dos professores para o trabalho apresenta forte influência na saúde mental dessas pessoas, que por sua vez influencia na qualidade desse trabalho e vice-versa. Afetando também, a motivação dos seus alunos, podendo ter resultados positivos ou negativos dependendo do estado motivacional desses professores. Em alguns casos, chegando ao afastamento e até ao abandono de suas funções profissionais. Será que essas afirmações valem apenas para os professores de Educação Física Escolar ou também valem para os técnicos desportivos? Assim, elaboramos a questão central deste estudo: Quais serão as respostas de um grupo de técnicos do paradesporto que recebam intervenção motivacional de valorização profissional para o trabalho?"

Objetivo da Pesquisa:

"O principal objetivo desta pesquisa é analisar a motivação para o trabalho de técnicos do paradesporto antes e depois de um processo de intervenções de motivação do profissional."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: "Os possíveis riscos ou desconfortos decorrentes da participação na pesquisa são riscos de ordem psicológica, como: possibilidade de cansaço ou aborrecimento ao responder os questionários; e sensação de desconforto, medo, vergonha ou estresse durante as intervenções. Para tentar minimizar os riscos e desconfortos, a pesquisadora informará

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01 - Prédio Administrativo da Faculdade de Ciências - anexa à
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-6070 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa.fc@unesp.br

**UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO**



Continuação do Parecer: 6.803.254

previamente o assunto ou conteúdo das intervenções para que não haja surpresas incomodas."

Benefícios: "Os possíveis benefícios resultantes da participação na pesquisa são de ordem psicológica, como: possibilidade de bem-estar ou alívio ao responder os questionários; e sensação de alegria, bem-estar e motivação durante as intervenções. E ainda benefícios de ordem profissional pelo conhecimentos que podem vir a ser compreendidos."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

"Trata-se de uma pesquisa quantitativa experimental aplicada."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O TCLE está adequado nos seus termos e conteúdo.

Recomendações:

Nada a ser recomendado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências ou recomendações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto considerado aprovado por estar em conformidade com os parâmetros legais, metodológicos e éticos analisados pelo colegiado deste CEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

Lembramos que é dever do pesquisador responsável, ao término da pesquisa e conforme o cronograma informado à Plataforma Brasil, apresentar o relatório final da mesma

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2310052.pdf	28/03/2024 08:27:00		Aceito
Outros	Questionarios.pdf	28/03/2024 08:26:12	SUSEL FERNANDA LOPES	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_SFL.pdf	28/03/2024 08:24:19	SUSEL FERNANDA LOPES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Doutorado.pdf	24/03/2024 20:04:38	SUSEL FERNANDA LOPES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	24/03/2024 20:02:33	SUSEL FERNANDA LOPES	Aceito

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01 - Prédio Administrativo da Faculdade de Ciências - anexa à
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-6070 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa.fc@unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 6.803.254

Declaração de concordância	Declaracao_de_Anuencia_VNdeF.pdf	24/03/2024 20:00:57	SUSEL FERNANDA LOPES	Aceito
----------------------------	----------------------------------	------------------------	-------------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BAURU, 03 de Maio de 2024

Assinado por:
Cassiano Merussi Neiva
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01 - Prédio Administrativo da Faculdade de Ciências - anexa à
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-6070 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa.fc@unesp.br

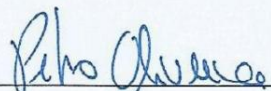
ANEXO C - Declaração de Anuência do município de Vila Nova de Famalicão**DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA**

Declara-se para os devidos fins que a Divisão de Desporto da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão (Braga, Portugal), com morada na Casa da Cultura, Rua Direita, código postal nº 4764-502, telefone (+351) 252 320 954, email famalicaodesportivo@famalicao.pt, instituição responsável pelo programa “Mais e Melhores Anos”, setor de Desporto Adaptado, está ciente e dá anuência para o desenvolvimento da investigação intitulada “Motivação de técnicos do paradesporto: experimento e análises de um programa de motivação profissional”, da doutoranda Súsel Fernanda Lopes, Cartão de Residência nº 8P55K9656, CPF 350.214.488-45, matriculada no programa de pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), sob orientação da Prof.^a Dr.^a Vera Lucia Messias Fialho Capellini (UNESP, Bauru) e coorientação do Prof. Dr. Rui Manuel Nunes Corredeira da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Por ser verdade, firmo abaixo a presente declaração dando anuência para a condução da investigação de doutoramento e demais trâmites éticos e científicos já acordados com a investigadora.

Sem mais,

Data: 06 / 03 / 2024

Assinatura: 

Nome: PEDRO MANUEL SANTOS OLIVEIRA

Cargo: VEREADOR

ANEXO D - Questionário da Escala Multidimensional de Motivação para o Trabalho

No presente questionário é utilizada a palavra “trabalho” significando tanto as situações de exercício de uma profissão por conta própria, como as situações de emprego por conta de terceiros. Responda conforme se aplique à sua situação.

Considere que não há respostas certas ou erradas. Interessa que responda conforme se aplica mais ou menos à sua situação. Utilize a seguinte escala de respostas:

- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Um pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Fortemente
- 6 = Muito fortemente
- 7 = Completamente

Coloque uma cruz (X) sobre a sua opção de resposta para cada afirmação. Responda em todas as afirmações considerando a seguinte questão: Por que motivo você se esforça ou se esforçaria no seu trabalho/emprego atual?

AFIRMAÇÕES	RESPOSTAS						
1) Não me esforço porque na verdade sinto que o meu trabalho é uma perda de tempo	1	2	3	4	5	6	7
2) Eu faço pouco porque penso que este trabalho não é merecedor de esforços	1	2	3	4	5	6	7
3) Eu não sei por que estou neste trabalho, já que é um trabalho inútil	1	2	3	4	5	6	7
4) Para obter a aprovação de outras pessoas (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)	1	2	3	4	5	6	7
5) Porque outras pessoas me respeitarão mais (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)	1	2	3	4	5	6	7
6) Para evitar ser criticado por outras pessoas (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)	1	2	3	4	5	6	7
7) Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho conseguirei recompensas financeiras (por exemplo, do meu empregador, dos meus superiores hierárquicos...)	1	2	3	4	5	6	7

8) Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho me poderão oferecer mais estabilidade no trabalho (por exemplo, o meu empregador, os meus superiores hierárquicos...)	1	2	3	4	5	6	7
9) Porque me arrisco a perder o meu trabalho se não me esforçar o suficiente	1	2	3	4	5	6	7
10) Porque preciso de provar a mim mesmo(a) que consigo	1	2	3	4	5	6	7
11) Porque me faz sentir orgulho de mim mesmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
12) Porque senão eu vou sentir vergonha de mim mesmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
13) Porque senão me sinto mal comigo mesmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
14) Porque pessoalmente considero importante esforçar-me neste trabalho	1	2	3	4	5	6	7
15) Porque esforçar-me neste trabalho está alinhado com os meus valores pessoais	1	2	3	4	5	6	7
16) Porque esforçar-me neste trabalho tem um significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7
17) Porque fazer o meu trabalho me diverte	1	2	3	4	5	6	7
18) Porque o que faço no meu trabalho é estimulante	1	2	3	4	5	6	7
19) Porque o trabalho que faço é interessante	1	2	3	4	5	6	7

Muito obrigada pela sua colaboração!