



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE**  
**E FINANÇAS**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO**

**RENATA DUARTE**

**FATORES MOTIVACIONAIS DOS VOLUNTÁRIOS DO PROJETO 6 DE MARÇO:**  
**UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO**

**FORTALEZA**  
**2022**

RENATA DUARTE

FATORES MOTIVACIONAIS DOS VOLUNTÁRIOS DO PROJETO 6 DE MARÇO: UMA  
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientador: Prof. Dra. Luma Louise Sousa Lopes.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

D874f Duarte, Renata.  
FATORES MOTIVACIONAIS DOS VOLUNTÁRIOS DO PROJETO 6 DE MARÇO : UMA ANÁLISE  
SOB A ÓTICA DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO / Renata Duarte. – 2022.  
45 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,  
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Secretariado Executivo, Fortaleza, 2022.  
Orientação: Prof. Dr. Luma Louise Sousa Lopes.

1. Motivação. 2. Teoria da Autodeterminação. 3. Voluntários. I. Título.

CDD 651.3741

---

RENATA DUARTE

FATORES MOTIVACIONAIS DOS VOLUNTÁRIOS DO PROJETO 6 DE MARÇO: UMA  
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Aprovada em: 11/07/2022.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Luma Louise Sousa Lopes (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dra. Joelma Soares da Silva  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

A minha família e amigos.

## AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me ajudado em todos os momentos dessa caminhada, onde tive bons momentos e momentos em que não sabia de onde iria tirar forças para continuar e realizar esse sonho. Só o Senhor sabe o quanto foi difícil, mas no final sempre será gratificante.

À Profa. Dra. Luma Louise Sousa Lopes, que com sua excelente orientação, tornou essa caminhada até aqui mais leve e me fez acreditar que era possível.

Aos professores participantes da banca examinadora Prof. Dr. Bruno Chaves e Prof. Joelma Soares pelo tempo e pelas valiosas colaborações e sugestões.

Principalmente a minha família por sempre acreditarem em mim e me apoiarem em todos os projetos da minha vida, isso tudo é por vocês e sempre será.

As minhas amigas de curso e da vida Meyelene de Oliveira e Marianna Moreira por todos os conselhos, risadas e apoio que deram durante todos os momentos e que sempre poderão contar comigo, amo nossa amizade.

Aos meus amigos Elton Cleuber e James Silva por sempre terem me incentivado durante todo o curso, saibam que também sempre estarei aqui por vocês.

Não poderia deixar de agradecer a todos que fazem parte do Projeto 6 de Março por terem me ajudado a entrar na Universidade Federal do Ceará, sem vocês a caminhada teria sido bem mais difícil. Muito obrigada a todos que tornaram esse sonho possível.

“Tudo posso Naquele que me fortalece”  
(Filipenses 4:13)

## RESUMO

Existem diversos fatores que influenciam o comportamento humano, um deles é a motivação. São várias as teorias que discutem sobre motivação, mas as contemporâneas ainda possuem bastante espaço para discussões. Diante disso, o objetivo geral desta pesquisa é identificar os fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação. Foram pesquisados 31 voluntários ativos do Projeto 6 de Março na cidade do Maracanaú. Para tanto, foi realizado um estudo de caso quantitativo e descritivo, com dados coletados através de questionário com dezenove variáveis divididas em seis dimensões motivacionais e oito questões sobre o perfil dos respondentes. Os dados foram analisados com uso de estatística descritiva básica, a saber, frequência, média e desvio padrão. Os principais achados permitiram organizar os fatores motivacionais conforme a seguinte ordem decrescente: Regulação identificada; Motivação intrínseca; Regulação introjetada; Regulação extrínseca – material; Regulação extrínseca – social; Amotivação. Assim, a pesquisa permite inferir que o principal fator motivacional dos voluntários do projeto é a regulação identificada, no *continuum* de autodeterminação ela faz parte da motivação extrínseca, porém é uma motivação moderadamente autônoma, pois os participantes mostram se importar com os objetivos, valores e regulamentos do projeto.

**Palavras-chave:** Motivação. Teoria da Autodeterminação. Voluntários.



## ABSTRACT

There are several factors that influence human behavior, one of them is motivation. There are several theories that discuss motivation, but the contemporary ones still have a lot of space for discussions. Therefore, the general objective of this research is to identify the motivational factors of the volunteers of the March 6 Project in the light of the theory of self-determination. 31 active volunteers of the March 6 Project were surveyed in the city of Maracanaú. Therefore, a quantitative and descriptive case study was carried out, with data collected through a questionnaire with nineteen variables divided into six motivational dimensions and eight questions about the profile of the respondents. Data were analyzed using basic descriptive statistics, namely, frequency, mean and standard deviation. The main findings made it possible to organize the motivational factors in the following descending order: Regulation identified; Intrinsic motivation; Introjected regulation; Extrinsic regulation – material; Extrinsic regulation – social; Amotivation<sup>5</sup>. Thus, the research allows us to infer that the main motivational factor of the project volunteers is the identified regulation, in the *continuum* of self-determination it is part of the extrinsic motivation, but it is a moderately autonomous motivation, as the participants show that they care about the objectives, values and project regulations.

**Keywords:** Motivation. Theory of Self-Determination. Volunteers.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O processo básico de motivação .....	16
Figura 2 – <i>Continuum</i> de autodeterminação .....	22

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos participantes .....	30
Tabela 2 – Tempo que participa do projeto como voluntário e cargo .....	31
Tabela 3 – Formação e nível de formação .....	31
Tabela 4 – Você já foi aluno (a) do Projeto 6 de Março? .....	32
Tabela 5 – Você participa de outros projetos como voluntário? .....	32
Tabela 6 – Você exerce trabalho formal remunerado? .....	32
Tabela 7 – Amotivação.....	33
Tabela 8 – Regulação extrínseca – social .....	33
Tabela 9 – Regulação extrínseca – material .....	34
Tabela 10 – Regulação introjetada .....	35
Tabela 11 – Regulação identificada .....	36
Tabela 12 – Motivação intrínseca .....	36
Tabela 13 – Ranque das médias das dimensões .....	37

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
2	<b>MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E PRINCIPAIS TEORIAS</b> .....	16
3	<b>TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO</b> .....	20
3.1	<i>Continuum</i> de autodeterminação .....	22
4	<b>METODOLOGIA</b> .....	28
5	<b>ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS</b> .....	30
6	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40
	<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS</b> .....	44

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Cunha, Silva e Nunes (2014), o estudo sobre comportamento humano é bastante valorizado e difundido no campo da Administração, Psicologia e Recursos humanos. O referido assunto é pauta de diversas discussões no âmbito acadêmico e profissional, tendo como intuito compreender o que de fato gera o comportamento em cada indivíduo. Para compreender melhor o comportamento humano e o que leva cada indivíduo a ter certas atitudes faz-se necessário compreender o processo de motivação de cada um.

De acordo com Albuquerque (2017), a organização que possui colaboradores motivados passa a ter como resultado diversos benefícios como, por exemplo, aumento da produtividade, satisfação, qualidade em produtos ou serviços, além de um ambiente de trabalho mais saudável para todos. Assim, a organização passa a ter um diferencial competitivo no seu mercado de atuação.

A motivação pode ser compreendida como algo que impulsiona o indivíduo a alcançar determinado objetivo, seja a realização de uma tarefa, seja ter certo comportamento ou buscar por mudanças (WYSE, 2018). Wyse (2018) explica ainda que esse impulso pode vir de forma interna (intrínseco) ou externa (extrínseco), complementa ainda que a motivação abrange alguns fenômenos, tais como: emocionais, biológicos e sociais, sendo capaz de ser o direcionador do comportamento humano.

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), a década de 1950 foi um período em que houve bastante desenvolvimento de conceitos motivacionais. Ainda de acordo com os autores, nessa época quatro teorias clássicas foram formuladas, são elas: Teoria da hierarquia de necessidades, Teoria X e Teoria Y, Teoria dos dois fatores e Teoria de necessidades de McClelland, embora elas sejam amplamente criticadas e questionadas hoje por sua validade, talvez ainda sejam as mais conhecidas e estudadas sobre a motivação.

As Teorias clássicas citadas são muito conhecidas, mas não suportaram uma análise mais profunda do tema (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Por outro lado, elas foram a base para as teorias contemporâneas, que possuem um razoável grau de validação empírica (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). As principais teorias deste conjunto são a Teoria da Avaliação Cognitiva; a Teoria do Estabelecimento dos Objetivos; a Teoria da Autoeficácia e a Teoria da Autodeterminação (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Para fundamentação teórica deste trabalho optou-se pela Teoria da Autodeterminação, desenvolvida por Deci e Ryan (1970) por essa melhor se ajustar ao campo empírico investigado. A Teoria da Autodeterminação defende um modelo motivacional baseado

em dois aspectos: motivação intrínseca e motivação extrínseca (GAGNÉ; DECI, 2005) em que as pessoas são guiadas pela necessidade de autonomia (ou autodeterminação) e, assim, determinam o seu próprio comportamento, além disso, elas também procuram adquirir competências e relacionamentos positivos com os outros no ambiente organizacional (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Na motivação extrínseca necessariamente precisa existir um estímulo externo a fim de influenciar o comportamento do indivíduo para realizar algo, como uma recompensa ou incentivo de outra pessoa. Guimarães (2009) ressalta que esse tipo de motivação pode ser compreendido como motivação para trabalhar em uma tarefa ou atividade em resposta a algo externo, com o intuito de obter recompensa e reconhecimento, perante o comando ou pressão de outros, ou para mostrar competências ou habilidades.

Já a motivação intrínseca é a motivação inata do indivíduo, ela não precisa de influência externa para fazer alguma atividade, não necessitando de recompensa para realizar algo, pois o maior motivador é a satisfação da realização da tarefa. Segundo Canuto (2018), a motivação intrínseca estabelece uma relação com a compensação psicológica, tendo como exemplo o reconhecimento, respeito, satisfação, entre outras. Por isso, quando um indivíduo se propõe a desenvolver uma tarefa ou atividade, a recompensa será simplesmente realizar essa tarefa ou atividade.

Diante do exposto, este trabalho possui como questão de pesquisa: quais os fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação? O objetivo geral identificar os fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação. Para esse propósito, foram delineados os seguintes objetivos específicos: a) Identificar o nível de amotivação dos voluntários; b) Identificar o nível de regulação extrínseca - social dos voluntários; c) Identificar o nível de regulação extrínseca – material dos voluntários; d) Identificar o nível de regulação introjetada dos voluntários; e) Identificar o nível de regulação identificado dos voluntários; f) Identificar o nível de motivação intrínseca dos voluntários.

Nos últimos 5 anos, pesquisas que discutem a Teoria da Autodeterminação têm sido publicadas nas bases de dados Scielo e Spell. Estas investigações abordam problemáticas como a análise da influência da autodeterminação na liderança (GODOY; MENDONÇA, 2020), da motivação de docentes no contexto de trabalho (COLARES et al., 2019; D'ANJOUR, et al, 2019); e a análise da relação entre autodeterminação e empreendedorismo (BIZARRIA; BARBOSA; SOUSA, 2019). Nesse contexto, verificou-se que ainda há espaço para discussão a respeito do tema à luz da Teoria da Autodeterminação, especialmente em contextos de trabalho

voluntário. Portanto este trabalho se justifica em face do espaço que ainda existe na literatura para se trabalhar a Teoria da Autodeterminação, especialmente no que diz respeito ao trabalho voluntário.

Este trabalho está estruturado em seis seções: primeiramente se tem a introdução que faz a contextualização de que trata o trabalho. Logo após, temos o referencial teórico que traz os conceitos de motivação e suas principais teorias, tendo como segundo tópico a Teoria da Autodeterminação por Deci e Ryan que serve como base para o trabalho. Na sequência, tem-se a metodologia onde são apresentados os métodos e instrumentos utilizados na pesquisa. Em seguida, é colocada a análise e discussão dos resultados, complementados pelas considerações finais do estudo realizado.

## 2 MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E PRINCIPAIS TEORIAS

Segundo Marques (2016), o termo motivação é originado da palavra latina “*movere*”, ou seja, mover, é o que nos move, que nos leva a fazer algo. De acordo com Fernandes (2009, p.12), “a motivação é caracterizada por aquilo que faz as pessoas se sentirem estimuladas a buscarem um determinado objetivo, seja ele geral ou específico”.

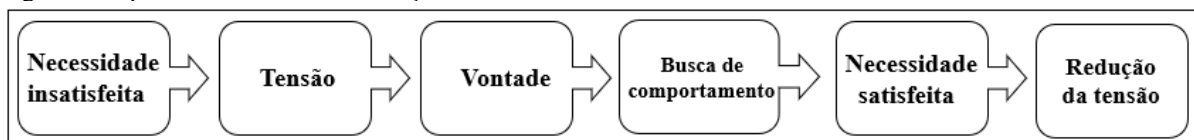
Em contrapartida, Vergara (2009) coloca que motivação se trata de um processo, sendo assim não é um produto acabado, mas que pode ser modificado de acordo com cada momento da vida. Ainda segundo a autora, a motivação é força, energia que impulsiona a buscar para realizar algo e que está intrínseco, isto é, está dentro de nós, nascendo das necessidades interiores (VERGARA, 2009).

Em concordância com essa ideia, Wyse (2018) conceitua motivação por aquilo que impulsiona um indivíduo a fazer alguma tarefa, sua forma de agir e ter certos tipos de comportamentos. De acordo com Wyse (2018), esse impulso depende de fatores internos (intrínsecos), ou seja, aquilo que se encontra dentro do indivíduo, ou fatores externos (extrínsecos) do ambiente em que o indivíduo vive.

Já para Robbins (2009) motivação é um comportamento externado. Assim, pessoas com uma elevada motivação dedicam um esforço maior ao desempenhar algo do que pessoas desmotivadas. Uma definição mais descritiva, ainda na visão de Robbins (2009) seria que motivação se trata da disposição para fazer algo que atenda uma necessidade, que poderia ser física ou psicológica.

Conforme a figura 1, uma necessidade originará uma tensão no indivíduo. Caso não seja satisfeita, essa tensão irá gerar uma vontade e o indivíduo irá fazer o possível para buscar alcançar essa meta. Após a necessidade ser satisfeita, ocorrerá uma redução da tensão. Logo quanto maior a tensão maior será o esforço para alcançar essa necessidade em busca de obter alívio da tensão (ROBBINS, 2009).

Figura 1: O processo básico de motivação



Fonte: Robbins (2009)

Segundo Robbins (2009), a década de 1950 foi o período em que mais houve o desenvolvimento do conceito de motivação. Foi nessa época que foram desenvolvidas as quatro teorias mais conhecidas sobre motivação para o trabalho, são elas: Teoria da hierarquia de



necessidades, Teoria X e Teoria Y, Teoria dos dois fatores e Teoria de necessidades de McClelland. Essas quatro teorias “[...] representam os fundamentos sobre os quais as teorias modernas se desenvolveram e alguns executivos ainda utilizam esses conceitos e terminologia para explicar a motivação de seus funcionários.” (ROBBINS, 2009, p. 48).

Segundo Chiavenato (2010), as teorias da motivação podem ser divididas em dois grandes conjuntos: as teorias de conteúdo e a teoria de processos. As teorias de conteúdo estão relacionadas especialmente ao que há dentro do indivíduo ou que pode ser encontrado dentro do ambiente em que ele está envolvido que sustente sua motivação. Nesse conjunto de teorias é possível obter uma visão geral das necessidades humanas, assim podendo ajudar a compreender melhor o que as pessoas desejam. Entre as principais teorias de conteúdo, é possível destacar: Teoria da hierarquia de necessidades, de Maslow; Teoria X e Teoria Y, de McGregor e Teoria ERC, de Alderfer.

De acordo com Robbins (2009), nos estudos sobre motivação a teoria motivacional mais conhecida é a **Teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow**. Ainda de acordo com o autor, dentro de cada indivíduo existem cinco necessidades, são elas: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Segundo Wyse (2018), Maslow afirma que quanto mais forte a necessidade, mais motivada estará a pessoa para satisfazê-la e quando essa necessidade for atendida o indivíduo passará para o nível superior àquela necessidade.

Na década de 1960, McGregor introduziu a **Teoria X e a Teoria Y**, enfatizando o papel da liderança em encorajar as pessoas a serem competentes e responsáveis: é uma teoria de autocontrole e autodireção (MACHADO; CABRAL; VACCARO, 2018). Segundo Pinto e Costa (2009), a Teoria X, indica que o homem por sua natureza é sem iniciativa, preguiçoso, não usa criatividade e não é proativo. De acordo com Rodrigues e Guarda (2017), a Teoria X, estão as pessoas que tem uma aversão natural ao trabalho, de modo que seus esforços só podem funcionar por meio da disciplina e da possibilidade de serem recompensados.

Segundo Wyse (2018), a **Teoria ERC**, proposta pelo psicólogo americano Clayton Paul Alderfer pode ser considerada como uma revisão literária da Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, visto que Alderfer compilou as cinco necessidades da pirâmide de Maslow em três categorias na qual define como essenciais: existência (*Existence*), relacionamento (*Relatedness*) e crescimento (*Grow*). Nunes (2018) ressalta que Alderfer justifica de maneira oposta a Maslow que quando as necessidades de nível superior são frustradas, as necessidades de nível inferior retornam, mesmo que já satisfeitas.

Nas teorias de processos é oferecida uma alternativa mais dinâmica, voltada para o processo cognitivo ou de pensamento das pessoas no qual seus comportamentos são

influenciados (CHIAVENATO, 2010). Entre as principais teorias de processo é possível destacar: **Teoria da Expectância, de Vroom; Teoria da equidade, de Adams e Behaviorismo.**

A **Teoria da Expectância, de Victor Vroom**, também conhecida como teoria da expectativa. Vroom defendia que a motivação pode ser representada através de expressão matemática, onde a Motivação = V. I. E. (Valência x Instrumentalização x Expectativa), (ALBURGUERGUE, 2017). Os três fatores estão interligados, assim caso algum apresente resultado igual a zero a motivação será nula (CUNHA, et. al. 2004).

A **Teoria da equidade de Adams** (1963) é baseada na comparação, o que significa que os sujeitos identificam diferenças ao comparar seus interesses com os interesses dos outros. Requer a presença de quatro elementos: o que o sujeito dá, o que o outro dá, o que o sujeito recebe e o que o outro recebe. Somente quando há igualdade de rácios ocorre a equidade (CUNHA, et al. 2004)

No **Behaviorismo**, os indivíduos agem de acordo com suas crenças, atitudes, condições de mudança e se esforçam para alcançar objetivos. Comportamento é a *coping* cognitivo utilizada diante de determinados estímulos. Essa teoria é concretizada pelos seguintes aspectos: a finalidade do comportamento, a análise holística (*gestalt*) e as variáveis intermediárias que determinam o comportamento (DAVID, 2020).

Considerado mais recente, há um terceiro conjunto de teorias que versa sobre motivação denominado de Teorias contemporâneas (ROBBINS, 2009). Essas teorias são as mais avançadas e possuindo um grau de validação empírica razoável, ao contrário das teorias anteriores que muitas não resistiram a uma análise mais detalhada ou perderam sua aceitação (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). As principais teorias desse conjunto são **Teoria da Avaliação Cognitiva, Teoria do Estabelecimento dos Objetivos e Teoria da Autoeficácia.**

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), a **Teoria da Avaliação Cognitiva** defende que dar recompensas extrínsecas, como remuneração, por trabalhos que antes era gratificante apenas pelo conteúdo, reduz a motivação intrínseca para realizá-los. Ainda de acordo com os autores, a teoria da avaliação cognitiva sugere que a recompensa extrínseca reduz o interesse intrínseco, por exemplo, quando alguém é pago por um trabalho, essa pessoa passa a sentir essa tarefa é menos uma coisa que ela *quer* fazer e mais uma coisa que ela *tem* que fazer (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

No final da década de 1960, Edwin Locke criou a **Teoria do estabelecimento dos objetivos**, sugerindo que a intenção de se esforçar para atingir a meta era a maior fonte de motivação no trabalho. Segundo os autores, as evidências confirmam a importância dos objetivos. Além disso, é possível dizer que os objetivos específicos melhoram o desempenho,

mais que os objetivos difíceis, quando aceitos, têm um desempenho melhor que os fáceis, e que o feedback leva a um melhor desempenho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A **Teoria da autoeficácia** refere-se à crença do próprio indivíduo de que é capaz de realizar uma determinada tarefa. Uma pessoa que detém de maior autoeficácia, possuirá maior confiança ao realizar uma tarefa, além de receber feedback negativo com mais determinação. Em contraste, a pessoa que possui baixa autoeficácia, pois ela será mais propensa a reduzir seus esforços ou desistir, pessoas assim ao receber feedback negativo acabam tendo uma queda no desempenho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Como fundamentação teórica central deste trabalho será utilizada a **Teoria da Autodeterminação, de Deci e Ryan**, que também é considerada uma teoria contemporânea, pois é a que melhor se ajusta ao campo empírico que estamos investigando.

### 3 TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO: ORIGEM E CONCEITOS

A **Teoria da Autodeterminação** (*Self-Determination Theory* - SDT) foi desenvolvida pelos canadenses Edward Deci e Richard Ryan na década de 1970 com o objetivo de entender o que constitui a motivação intrínseca e extrínseca e os elementos que as compõem (CANUTO, 2018). Ainda segundo o autor, a motivação intrínseca entende-se como uma forma mais autônoma, pois indivíduo realiza uma tarefa apenas por satisfação, sem esperar algo em troca. Já motivação extrínseca compreende-se na realização de uma determinada atividade em troca de uma recompensa externa. De acordo com Deci e Ryan (1970) essa teoria infere que todas as pessoas são instintivamente ativas, automotivadas, curiosas, interessadas e ambiciosas pelo sucesso (CANUTO, 2018).

Por outro lado, a mesma teoria sustenta que os indivíduos podem apresentar comportamento altruísta, ofensivo ou menos preocupado e isso seria resultado da convivência em sociedade, da personalidade de cada pessoa e das atividades que cada pessoa desempenha em seu cotidiano, que tem o potencial de unir ou se opor a essa natureza (CANUTO, 2018). Ainda de acordo com essa teoria, as experiências que desenvolvem as capacidades dos indivíduos, sejam psicológicas ou sociais, permitem que eles evoluam gradativamente e naturalmente (CANUTO, 2018).

A Teoria da Autodeterminação “faz uma importante distinção entre duas diferentes questões motivacionais: *por que versus para que*. Qual é o objetivo de sua atividade e por que você quer realizar esse objetivo; quais são as razões que o levam ao esforço para atingir esse objetivo?” (LENS; MATOS; VANSTEENKISTE, 2008, p. 19, grifos dos autores).

Com base nessa teoria foi extraída uma questão básica na qual foi abordada por centenas de pesquisas que se seguiram: oferecer recompensa por algo que as pessoas de qualquer forma fariam, afetaria negativamente sua qualidade e criatividade de fazê-lo, bem como causando uma redução da motivação a respeito daquela atividade? (GUIMARARES; BZUNECK, 2008).

Deci e Ryan (2000) apontam que estudos foram desenvolvidos onde em sua maioria buscavam comparar a motivação intrínseca com a motivação extrínseca. Os resultados dessas pesquisas apresentavam que as recompensas materiais prejudicariam a motivação intrínseca, reduzindo o nível de comprometimento das atividades antes da realização das recompensas. De acordo com os autores, a explicação para esse resultado foi tomada como base a ideia de mudança na percepção de *locus de causalidade* (DECHARMS, 1984), onde as pessoas passavam a ter percepção das suas ações como externamente comandadas e não guiadas

internamente como antes.

Segundo Guimarães (2009), na motivação intrínseca o interesse por realizar determinada atividade é gerado apenas pelo interesse na atividade por conta própria, ou seja, por ser interessante, atraente e gerar satisfação ao indivíduo. Ainda de acordo com a autora o engajamento que o indivíduo tem com a atividade é espontâneo, parte do interesse próprio, assim não sendo necessário pressão externas, internas ou premiação por cumprir a tarefa. Portanto a realização da tarefa é sua principal recompensa.

Deci, em 1975, apresenta no livro denominado *Intrinsic Motivation* a seguinte afirmação: para as pessoas serem intrinsecamente motivadas, elas necessitam se sentirem competentes e autodeterminadas. Essa argumentação contrapõe as afirmações de Skinner (1998) a respeito da ligação funcional entre comportamento e reforço, onde o comportamento intrinsecamente motivado seria independente de efeitos colaterais operacionalmente separadas, pois a execução da atividade seria a própria recompensa.

Contudo, segundo Guimarães (2009), a maiorias das atividades desenvolvidas em sociedade é movida por recompensas externas, para reconhecer se um indivíduo está sendo movido por razões externas ou internas, a melhor forma de encontrar a resposta é questionar diretamente o indivíduo se ele exerceria a mesma tarefa se ela não fosse recompensada ou se não houvesse algum tipo de punição pela não realização. Ainda de acordo com a autora caso obtivesse uma resposta positiva, seria um caso de motivação intrínseca, onde o indivíduo desenvolve certa atividade com o objetivo de ser recompensado diretamente pela realização da tarefa e não com o objetivo de receber algo em troca.

Siqueira e Wechsler (2006) afirmam que ainda existem muitas dúvidas entre os pesquisadores quando se fala em motivação intrínseca e extrínseca, principalmente ao que se refere inserção de reforços e recompensas sobre a motivação intrínseca. Para os autores, ao considerar o fator recompensa, uma possível conclusão seria que seu principal aspecto não esteja vinculado ao recebimento, tipo, magnitude ou até mesmo a força da recompensa, mas ao como é realizado o procedimento da oferta, especialmente pela forma como é percebido por quem recebe.

Deci e Ryan (2000), ao diferenciar motivação intrínseca e extrínseca, informam que o comportamento causado pela primeira é motivado pela atividade em si, pela satisfação e prazer em realizá-la. Por outro lado, na extrínseca, a atividade é considerada um método instrumental para alcançar eventos externos desejados ou se livrar de eventos indesejáveis (BZUNECK; GUIMARÃES, 2008).

Atividades que são desinteressantes, ou seja, não intrinsecamente motivadoras,

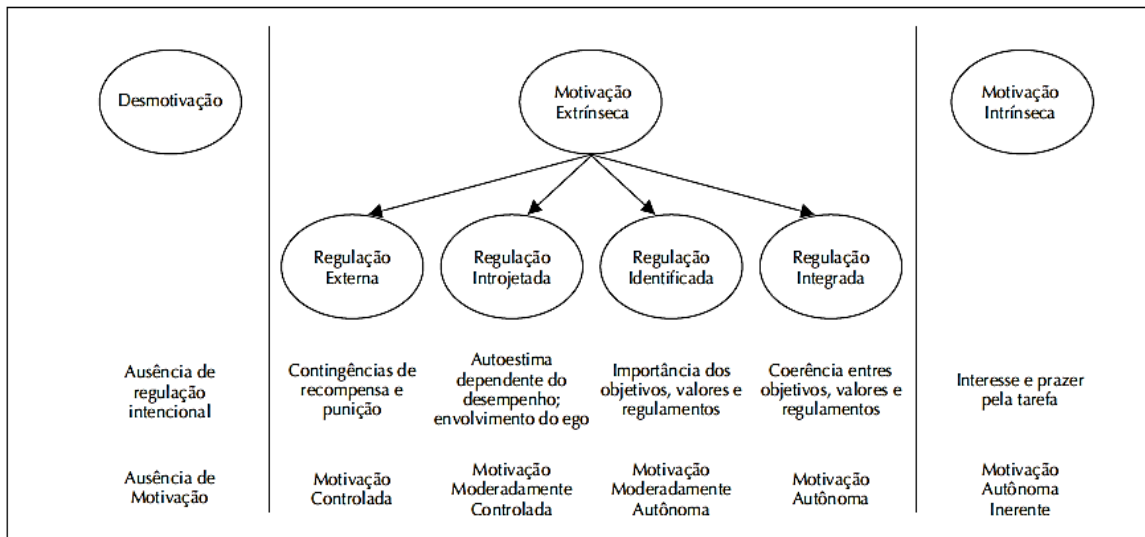
necessitam de motivação extrínseca, portanto seu desempenho inicial depende da percepção da situação incomum entre o comportamento e uma consequência desejada, como aprovação tácita ou recompensas tangíveis (GAGNÉ; DECI, 2005).

Deci e Ryan (1985) propuseram uma segunda subteoria, denominada Teoria da Motivação Orgânica (OIT), que detalha as diferentes formas de motivação extrínseca e fatores contextuais que promovem ou dificultam a internalização e integração do regulamento para esses comportamentos (DECI; RYAN, 2000). A Figura 2 ilustra o *continuum* de autodeterminação, dispostos da esquerda para direita em termo de grau em que as motivações emanam autodeterminação (DECI; RYAN, 2000).

### 3.1 *Continnum* de autodeterminação

Gagné e Deci (2005) apresentam um *continuum* de autodeterminação (FIGURA 2), no qual se distinguem seis tipos de motivação, os quais variam qualitativamente de acordo com a imanência do condicionamento extrínseco do comportamento. Segundo Leal, Miranda e Carmo (2011), essa abordagem pode ser classificada em três grupos: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. Como o nome sugere, a **desmotivação** é caracterizada pela ausência de motivação, ou seja, a pessoa não tem intenção ou comportamento proativo (LEAL; MIRANDO; CARMO, 2011).

Figura 2 – *Continuum* de autodeterminação



Fonte: Adaptado de Gagné e Deci (2005)

A **motivação extrínseca** consiste em realizar uma tarefa por meio de uma recompensa externa de qualquer natureza, seja social, seja material ou para demonstrar

habilidade, assim define-se uma pessoa extrinsecamente motivada (CANUTO, 2018). Deci e Ryan (2000) afirmam que ela está intimamente relacionada com o desempenho de uma determinada atividade para atingir um objetivo externo. A motivação extrínseca envolve fazer uma atividade para realizar algo ou por que leva a um resultado esperado, portanto oposta sendo à motivação intrínseca (DECI; RYAN, 2000).

De acordo com Lens, Matos e Vansteenkiste (2008, p. 19) “a Teoria da Autodeterminação (RYAN; DECI, 2000) distingue cinco tipos de regulação comportamental, um para as ações intrinsecamente motivadas e quatro para ações extrinsecamente motivadas.” A motivação extrínseca é composta por quatro outras dimensões: regulação externa, regulação introjetada, regulação identificada e regulação integrada.

A **regulação externa** é a forma menos autônoma de motivação, pois, nesse caso, a pessoa age para ganhar recompensa ou evitar punição (MARTINS, 2013). A razão pela qual o indivíduo realiza uma ação é externa, ou seja, sendo motivado por uma recompensa externa (LENS; MATOS; VANSTEENKISTE, 2008). Deci e Ryan (2000) também afirmam que a regulação externa se sobressai entre as modalidades de regulação quando a pessoa realiza um comportamento para satisfazer uma exigência externa ou contingência socialmente construída. Por exemplo, “um aluno pode estar (até mesmo altamente) motivado para estudar na sexta-feira à noite, porque dessa forma sua mãe permitirá que ele vá a uma festa no sábado à noite (motivação extrínseca e regulamento externo).” (LENS; MATOS; VANSTEENKISTE, 2008, p. 19).

Na **regulação introjetada** as consequências contingentes são administradas pela própria pessoa, externalizando por meio de pressão internas como culpa, ansiedade ou a busca de reconhecimento social (BZUNECK; GUIMARÃES, 2008). Segundo Lens, Matos e Vansteenkiste (2008), ao realizar uma atividade o indivíduo toma para si a razão externa, sem acolher como uma razão pessoal, ou seja, sem introjetá-la. Essa regulação envolve uma regulação externa que é internalizada parcialmente, não sendo pertencente à pessoa, ou seja, não tem relação com seu *self* (MARTINS, 2013). Como exemplo, tem-se “um aluno pode dar o que de melhor de si na escola, porque seus pais assim o exigem e não quer desobedecer-lhes, porque senão teria sentimento de culpa. Dessa forma, ele estuda, porque não quer se sentir culpado.” (LENS; MATOS; VANSTEENKISTE, 2008, p. 19).

Na **regulação identificada** a razão para fazer algo é de origem externa, porém parcialmente possui algo interno o motivando, pois o indivíduo tem percepção da razão como algo pessoal (LENS; MATOS; VANSTEENKISTE, 2008). Se trata de uma forma mais autônoma do que os dois citados anteriormente, no entanto ao realizar uma atividade a intenção

ainda é focada na consequência e nos benefícios (BZUNECK; GUIMARÃES, 2008). De acordo com Martins (2013), essa é uma forma mais autodeterminada de motivação extrínseca, porque envolve uma apreciação consciente de um determinado comportamento ou regra, assim como a aceitação do comportamento em relação a si mesmo. Lens, Matos e Vansteenkiste (2008, p. 19) citam, a título de exemplo: “um aluno pode se esforçar ao máximo na escola, porque quer ir para a faculdade e se tornar um arquiteto. Ele se percebe como um futuro arquiteto. Essa motivação do aluno é instrumental, consequentemente, extrínseca, mas se identifica com a razão para estudar.”

A regulação identificada representa um aspecto importante no processo de transformação de uma regulação externa em autorregulação, pois quando uma pessoa se identifica com uma ação ou com um valor expresso por esta, ela irá participar de forma consciente, resultando todo este processo na identificação do significado da atividade e no aumento do grau de autonomia a si associada (DECI; RYAN, 2002).

Lens, Matos e Vansteenkiste (2008) classificam a **regulação integrada** como o melhor tipo de motivação extrínseca qualitativamente falando. Ainda segundo os autores, esse é o tipo mais autodeterminado de comportamento extrinsecamente motivado. As causas externas da atividade são consideradas totalmente consistentes com o autoconceito (coleção de crenças sobre si mesmo), sendo o comportamento motivado extrinsecamente mais autodeterminado, tendo a percepção local de controle interna, assim como é uma motivação intrínseca (LENS; MATOS; VANSTEENKISTE, 2008). No entanto, apesar do estilo autônomo de regulação comportamental, na regulação abrangente, o foco permanece nos interesses pessoais gerados pela atividade (BZUNECK; GUIMARÃES, 2008).

Segundo Leal, Miranda e Carmo (2011), a **motivação intrínseca** implica que as pessoas façam uma atividade, porque acham a atividade agradável e se sentem espontaneamente satisfeitas com seu desempenho. Ainda segundo os autores, a motivação extrínseca, por outro lado, requer instrumentalidade entre a atividade e algumas consequências separáveis, como recompensas tangíveis ou verbais. A satisfação não vem da atividade em si, mas das consequências externas produzidas pela atividade (LEAL; MIRANDA; CARMO, 2011).

Para Deci e Ryan (2000), o conceito de motivação intrínseca está relacionado a inclinação natural dos indivíduos de buscar desafios e aceitar e pôr em prática suas competências. Segundo os autores, a motivação intrínseca é um comportamento motivado pela própria atividade, ou seja, por sua satisfação inerente com o fazer. Como tal, é fundamental na aprendizagem, desempenho, criatividade, desenvolvimento cognitivo e inclusão social (DECI; RYAN, 2000).



Segundo Guimarães (2009), a motivação intrínseca refere-se a escolher e realizar uma atividade por suas próprias razões, porque é engraçado, atraente ou gera de alguma forma satisfação. Considera também este compromisso com uma atividade espontânea, parte de um interesse pessoal, ou seja, a atividade é um fim e não um meio. Sendo a realização da tarefa a principal recompensa, assim não requerendo de pressão interna, externa ou recompensas para o cumprimento (GUIMARÃES, 2009). Gagné e Deci (2005) citam como exemplo de motivação intrínseca a motivação autônoma, uma pessoa ao se envolver em uma atividade por achar interessante, ela está fazendo a atividade totalmente de forma voluntária.

Em 2014 Gagné et al. criaram uma escala multidimensional de motivação no trabalho, pois havia verificado que nas escalas anteriores, os itens que tratava a regulação externa eram voltados para abordagem onde a motivação externa estava ligada a busca por recompensas e elogios (GAGNÉ et al., 2014). Ao passo que a introjetada focada a evitação com o intuito de evitar sentimento de culpa e vergonha (GAGNÉ et al., 2014)

A escala divide a motivação externa em regulação material e social. Onde na regulação material o foco é em recompensas materiais, por exemplo dinheiro, e em regulação social onde o foco é busca por elogios, por exemplo, sendo ambos importantes quando se trata de trabalho (GAGNÉ et al., 2014). Nessa escala, Gagné et al. (2014) não se utilizam da regulação integrada, ele se baseia no princípio da Teoria da Autodeterminação de que as regulações externas e introjetadas representam motivação controlada, a regulação identificada e a motivação intrínseca representam a motivação autônoma, e a motivação é independente (GAGNÉ et al., 2014).

A Teoria da Autodeterminação defende que desde o nascimento, as pessoas se envolvem em atividades que permitem satisfazer três necessidades psicológicas básicas: **competência, autonomia e apego** (GUIMARÃES e BZUNECK, 2008). A satisfação das três necessidades é imprescindível para a evolução do indivíduo (GUIMARÃES; LONDRINA; BORUCHOVITCH, 2004). As três necessidades psicológicas básicas de competência, autonomia e apego são integradas e interdependentes. Assim, a satisfação de cada um reforça e fortalece os demais (DECI; RYAN, 2000).

De acordo com David (2020), a experiência de autonomia e competência é essencial para a motivação intrínseca, além disso, a necessidade de relacionamento também desempenha um papel importante na manutenção da motivação intrínseca, porém é menos influente. Essas três necessidades, quando satisfeitas, aumentam a automotivação e a saúde mental, e quando frustradas, levam à diminuição da motivação e do bem-estar. Também é considerado o significado dessas necessidades e processos psicológicos dentro dos domínios saúde, educação,

trabalho, esporte, religião e psicoterapia (DECI; RYAN, 2000).

Guimarães, Londrina e Boruchovitch (2004) definem **autonomia** como a capacidade de gerenciar a si mesmo; o direito ou capacidade de autogovernar (um país) por suas próprias leis; liberdade ou independência moral ou intelectual. Ainda de acordo com os autores, a definição de autonomia, segundo a Teoria da Autodeterminação, refere-se ao desejo ou vontade de um organismo de organizar suas experiências e comportamentos e integrá-los ao seu senso de self.

White (1975) propôs a necessidade de competência como elemento determinante da motivação intrínseca. Ele utilizou o termo **competência** para definir a capacidade de um organismo de interagir com seu ambiente. White publicou em 1950 um artigo destacando evidenciando como força motivacional natural necessária para as pessoas agirem efetivamente em seu ambiente (GUIMARÃES; LONDRINA; BORUCHOVITCH, 2004).

O **apego**, que se configura na necessidade de pertencer, está relacionado a tendência de estar emocionalmente ligado ou emocionalmente conectado e engajado com outros significativos. Por esse ponto, todas as pessoas seriam obrigadas a estabelecer relacionamentos interpessoais mínimos, positivos e significativos. Quando essa necessidade é frustrada, em todo ou em parte, suas consequências afetam o equilíbrio emocional e o bem-estar geral do indivíduo (GUIMARÃES; LONDRINA; BORUCHOVITCH, 2004).

De acordo com Deci e Ryan (2000) as necessidades fundamentais de competência e autonomia foram construídas para incorporar as descobertas dos primeiros experimentos de laboratório sobre os efeitos da recompensa, feedback e outros eventos externos na motivação, e foram examinadas e ampliadas por estudos de campo em diferentes contextos. Ainda de acordo com os autores, que os eventos do contexto social (por exemplo, feedback, comunicações, recompensas) levam a sentimentos de competência durante a ação pode aumentar a motivação intrínseca para aquela ação.

Deci e Ryan (2000) complementam que embora o suporte da autonomia e da competência seja importante na geração de mudança da motivação intrínseca, um terceiro fator, o relacionamento, também afeta sua manifestação. Em bebês, a motivação intrínseca é prontamente observável como comportamento exploratório e, como sugere um dos teóricos do apego (Bowlby, 1979), é mais evidente quando a criança está envolvida a um dos pais. De fato, estudos de mães e bebês mostraram que a segurança e o apoio à autonomia materna predizem um comportamento mais exploratório em bebês como exposto por Frodi, Bridges e Grolnick (DECI; RYAN, 2000).

Nos últimos anos, pesquisadores como David (2020), Albuquerque (2017) e

Fortunato (2019) tem conduzido seus estudos preferencialmente aos fatores relacionados à motivação intrínseca, de modo que a definição de motivação extrínseca se tornou menos detalhada, ao estudar a motivação extrínseca os estudiosos a contrapõem com a motivação intrínseca (CANUTO, 2018).

#### 4 METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza quantitativa e descritiva, tendo como objetivo identificar o que motiva os participantes do Projeto 6 de Março a atuarem como voluntários à luz da Teoria da Autodeterminação. Segundo Gil (1999), o principal objetivo da pesquisa descritiva é detalhar as características de uma determinada população ou fenômeno, ou estabelecer relações entre variáveis. Ainda de acordo com o autor, os estudos que podem ser classificados nesse grupo são inúmeros e uma de suas características mais importantes surge no uso de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Segundo Richardson (1999), a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação, tanto nos métodos de coleta de informações quanto no seu processamento com técnicas estatísticas. Na pesquisa quantitativa, considera-se que tudo possa ser contável, sendo capaz de transformar opiniões e informações em números para categorizá-los e analisá-los. Requer o uso de técnicas e recursos estatísticos (porcentagem, média, moda, mediana, desvio padrão, coeficiente de correlação, etc. (GIL, 2006).

A estratégia de pesquisa utilizada foi o estudo de caso. De acordo com Yin (2010), um estudo de caso caracteriza-se pela investigação aprofundada e completa dos fatos que são objeto de investigação, proporcionando a busca do conhecimento amplo e detalhado dos fatos e fenômenos. A estratégia escolhida foi motivada por ser a mais adequada ao objetivo desta pesquisa.

Os dados foram coletados através de questionário. Um questionário é um instrumento de coleta de dados, composto por uma série de perguntas a serem respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador (LAKATOS; MARCONI, 2010). Gil (1999) ainda complementa a definição de questionário como uma técnica investigativa que consiste em uma série de perguntas que devem ser apresentadas por escrito ao pesquisado, com a finalidade de conhecer opiniões, desdobramentos, sentimentos, interesses, expectativas, situações vividas, etc.

O questionário utilizado nesta pesquisa foi oriundo do trabalho de Gagné et al. (2014). O instrumento é composto por 27 perguntas, organizadas em duas partes: a primeira é composta por 19 afirmações apresentadas em escala relacionadas aos fatores motivacionais; a segunda parte possui 8 questões sobre o perfil do participante. O questionário possuía escala *Likert* de 7 pontos. Onde (1) representava nada, (2) muito pouco, (3) um pouco, (4) moderadamente, (5) fortemente, (6) muito fortemente, (7) completamente. O questionário foi aplicado através da plataforma *Google Forms* podendo assim atingir o máximo de pessoas, já

que muitos são estudantes graduando e possuem pouca disponibilidade para uma coleta de dados presencial.

O questionário foi enviado pelas redes sociais dos 31 voluntários ativos do Projeto 6 de Março no período de 09/06/2022 a 13/06/2022. A escolha dos respondentes se deu apenas por eles estarem ativos no projeto. Foram obtidas 31 respostas. A pesquisa foi realizada no Projeto 6 de Março, um projeto de extensão da Universidade Federal do Ceará (UFC) localizado em Maracanaú/CE. Onde foi entregue uma carta de anuência ao responsável pela organização para autorizar a realização da pesquisa.

Os dados da pesquisa foram analisados a partir de técnicas de estatística descritiva básica. De acordo com Malhotra (2001), o procedimento estatístico univariado abrange a análise básica dos dados, consistindo em estatísticas descritivas associadas a dados métricos, incluindo distribuição de frequência, medidas de posição (média, mediana, moda), medidas de dispersão (amplitude intervalar, desvio padrão, variância e coeficiente de variação), e as medidas de forma (assimetria e curtose). Para esta investigação, foram utilizadas especificamente a distribuição de frequência, a média e o desvio padrão.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O Projeto 6 de Março é um projeto social voltado preferencialmente para alunos e ex-alunos de escola pública que estão em busca de preparação para prestar exames como o Enem e outros vestibulares, e assim ingressar no Ensino Superior (PROJETO 6 DE MARÇO, 2008). O projeto oferece aulas teóricas e práticas com professores e estudantes universitários, entre os quais temos graduandos, mestres, doutores e recém ingressos na universidade (PROJETO 6 DE MARÇO, 2008).

O Projeto 6 de Março também funciona como projeto de extensão da Universidade Federal do Ceará (UFC) tendo como coordenador o Prof. Me. Luís Távora Furtado Ribeiro (PROJETO 6 DE MARÇO, 2008). O objetivo do projeto é instigar o debate das questões sociais e políticas, para auxiliar no desenvolvimento da cidadania e provocar uma mudança social profunda (PROJETO 6 DE MARÇO, 2008). Tendo como missão servir de ferramenta de defesa dos desfavorecidos, oferecendo, portanto, a oportunidade e acessibilidade a uma educação de qualidade, educação essa que não apenas servirá para a aprovação em um vestibular, mas que sirva de conscientização para a vida, a formação de um cidadão, e para o amadurecimento crítico, político e filosófico (PROJETO 6 DE MARÇO, 2008).

O Projeto não conta com ajuda financeira de órgãos públicos, sendo um projeto com total independência política nas tomadas de decisões e independência financeira. O Projeto se mantém funcionando há 16 anos apenas com a força de vontade de diversos voluntários.

O Projeto possui 31 voluntários ativos e atende por ano uma turma na semana com 50 alunos que participam de uma seleção no início do ano, antes da pandemia do COVID 19 quando o projeto funcionava de forma presencial as aulas aos sábados eram abertas para a comunidade, afim de abranger mais alunos. O projeto hoje está funcionando de forma remota, pois tiveram que se adaptar por conta da pandemia. Entretanto, já estão planejando estratégias para voltarem de forma presencial em uma nova sede cedida pela EEMTI Professor Antônio Martins Filho, localizada no Maracanaú/ CE.

Em relação ao perfil dos respondentes (TABELA 1), constatou-se que 22 dos participantes são do sexo masculino (71%) e apenas 9 participantes do sexo feminino (29%). A faixa etária dos participantes em sua maior parte está entre 20 e 25 anos (54,84%) participante, e a média da idade é de 25,3 anos.

Tabela 1 – Perfil dos participantes

(continua)

Variável	Observações	Frequência	Percentual
Faixa etária	20 a 25 anos	17	54,84%

Tabela 1 – Perfil dos participantes (conclusão)

Variável	Observações	Frequência	Percentual
Faixa etária	26 a 30 anos	10	32,25%
	31 a 35 anos	3	9,68%
	Acima de 35 anos	1	3,23%
Sexo	Feminino	9	29%
	Masculino	22	71%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Na Tabela 2 apresenta há quanto tempo os voluntários já participam do projeto e quais cargo ocupam. Verificou-se que 58,07% dos participantes estão no projeto há mais de 24 meses, onde a maioria (74,19%) dos respondentes possui o cargo de professor e os demais (25,81%) são coordenadores.

Tabela 2 – Tempo que participa do projeto como voluntário e cargo

Variável	Observações	Frequência	Percentual
Tempo que participa do projeto como voluntário	1 a 6 meses	2	6,45%
	6 a 12 meses	3	9,68%
	13 a 18 meses	6	19,35%
	18 a 24 meses	2	6,45%
	Acima de 24 meses	18	58,07%
Cargo	Professor (a)	23	74,19%
	Coordenador (a)	8	25,81%
	Bolsista	0	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação a formação dos participantes (TABELA 3), a maioria são da área de humanas (41,94%), seguidos pelos cursos de exatas (35,48%), na sequência a área biológicas (12,90%). 9,68% participantes não informaram seus cursos, mas verificou-se que todos os participantes voluntários possuem nível superior completo ou cursando, como também participa mestre, doutores e pós-graduandos. Ainda foi possível verificar que 51,61% dos participantes são bacharelados e 25,81% possuem licenciatura, era de se esperar como resultado que a maioria possuísse literatura, visto que o projeto é um pré-vestibular

Tabela 3 – Formação e nível de formação (continua)

Formação	Nível de formação	Frequência	Percentual
Engenharia elétrica	Bacharelado	4	12,90%
Engenharia da computação	Bacharelado	1	3,23%
Pedagogia	Licenciatura	2	6,45%
Ciências Biológicas	Bacharelado	3	9,68%
Ciências biológicas	Mestrando	1	3,23%
Direito	Bacharelado	3	12,90%
Direito	Mestrado	1	
Física	Doutorado	1	3,23%
História	Licenciatura	2	6,45%
Letras – Língua Portuguesa	Licenciatura	3	9,68%
Matemática	Licenciatura	1	3,23%
Matemática	Bacharelado	3	9,68%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Tabela 3 – Formação e nível de formação (conclusão)

<b>Formação</b>	<b>Nível de formação</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Química	Pós Graduação	1	3,23%
Geografia	Bacharelado	2	6,45%
Não especificado	Superior completo	1	3,23%
Não especificado	Superior incompleto	1	3,23%
Não especificado	Doutorado	1	3,23%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os participantes foram questionados se já haviam participado do Projeto 6 de Março como aluno (a), onde 13 responderam que não (41,94%). Assim, pode-se constatar que a maioria dos participantes (58,06%) são ex-alunos do projeto.

Tabela 4 – Você já foi aluno (a) do Projeto 6 de Março?

<b>Variável</b>	<b>Observações</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
<b>Você já foi aluno (a) do Projeto 6 de Março?</b>	Sim	18	58,06%
	Não	13	41,94%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Verificou-se também que 64,52% dos participantes são voluntários apenas no Projeto 6 de Março, ou seja, não fazem parte de nenhum outro projeto como voluntário. Já 11 (35,48%) participantes são voluntários em outro projeto.

Tabela 5 – Você participa de outros projetos como voluntário?

<b>Variável</b>	<b>Observações</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
<b>Você participa de outros projetos como voluntário?</b>	Sim	11	35,48%
	Não	20	64,52%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação ao exercício de um trabalho formal remunerado (TABELA 6), 11 (35,48%) participantes informaram que trabalhavam apenas como voluntários no projeto, e 64,52% também mantém um emprego formal remunerado em outro local.

Tabela 6 – Você exerce trabalho formal remunerado?

<b>Variável</b>	<b>Observações</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
<b>Você exerce trabalho formal remunerado?</b>	Sim	20	64,52%
	Não	11	35,48%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em um segundo momento, buscou-se saber um pouco mais sobre os fatores motivacionais dos participantes, organizados em seis dimensões, conforme instrumento de pesquisa utilizado, a saber: amotivação; regulação extrínseca (social), regulação extrínseca (material), regulação introjetada, regulação identificada e motivação intrínseca.

O questionário possuía escala de 1 a 7. Onde (1) representava nada, (2) muito pouco,



(3) um pouco, (4) moderadamente, (5) fortemente, (6) muito fortemente, (7) completamente. Os participantes teriam que classificar as variáveis de acordo com o seu nível de concordância com a afirmativa.

No que diz respeito amotivação (TABELA 7), também conhecida como desmotivação as variáveis V1, V2, V3 obtiveram como resultado a média de 1,11. Assim, pode-se inferir que os participantes não se sentem nada desmotivados, sendo assim elas valorizam o seu trabalho no projeto e acreditam que são capazes de produzir um resultado final.

Além disso, como todos os participantes são voluntários, eles têm a opção de saírem do projeto a qualquer momento, podendo assim quando já não se sentirem mais interessados saírem sem qualquer consequência. Como sugestão seria necessário aprofundar uma pesquisa nesse tema para descobrir o motivo dos voluntários saírem do projeto, seja por desmotivação, falta de tempo, falta de gestão entre outros.

Tabela 7 – Amotivação

Dimensão	Variável	Média da variável	Média da dimensão	Desvio padrão
Amotivação	V1 - Eu não me esforço, porque realmente sinto que estou perdendo meu tempo trabalhando no Projeto 6 de Março.	1,19	1,11	0,10
	V2 - Eu faço pouco porque não acho que valha a pena fazer este trabalho no Projeto 6 Março.	1		
	V3 - Eu não sei por que estou fazendo esse trabalho, é um trabalho inútil.	1,13		

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Assim como afirmam Deci e Ryan (2000), a amotivação é a falta de intenção das pessoas de agir, apenas seguem o movimento ou agem sem intenção. Ainda de acordo com os autores, o resultado da amotivação produz nas pessoas a sensação de não se competente em fazer uma atividade ou não espera produzir o resultado desejado.

As Tabelas 8 e 9 apresentam os achados para a motivação extrínseca social e material dos respondentes, respectivamente. A motivação extrínseca consiste em o indivíduo realizar uma tarefa por meio de uma recompensa externa, seja social ou material (CANUTO, 2018).

Tabela 8 – Regulação extrínseca - social

Dimensão	Variável	Média da Variável	Média da dimensão	Desvio padrão
Regulação extrínseca - Social	V4 - Para obter a aprovação dos outros (por exemplo, coordenador, colegas, família...).	1,58	1,48	0,09
	V5 - Porque os outros vão me respeitar mais (por exemplo, coordenador, colegas, família...).	1,45		
	V6 - Para evitar ser criticado por outros (por exemplo, coordenador, colegas, família...).	1,42		

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quanto a dimensão Regulação extrínseca – social, obteve-se média de 1,48. Sendo assim, de acordo a percepção do participante, a motivação dos voluntários pouco tem a ver com essa dimensão, podendo-se inferir que eles não são movidos pela regulação extrínseca – social, assim não esperando nada em troca dos outros que os cercam, como reconhecimento, respeito ou críticas.

Os resultados sugerem que a busca por reconhecimento, evitar críticas dos outros, buscar pela aprovação e respeito não influenciam os participantes, provando que mesmo tendo a oportunidade de ter todos esses sentimentos supridos, eles não participam do projeto buscando suprir as necessidades de estima.

Tabela 9 – Regulação extrínseca - Material

Dimensão	Variável	Média da variável	Média da dimensão	Desvio padrão
<b>Regulação extrínseca - Material</b>	V7 - Porque os outros só me recompensarão financeiramente se eu me esforçar o suficiente no meu trabalho voluntário (por exemplo, coordenador, supervisor...).	1,61	1,58	0,09
	V8 - Porque os outros só me ofereceram maior segurança no meu trabalho voluntário se eu me esforçar o suficiente no meu trabalho voluntário (por exemplo, coordenador, supervisor ...).	1,65		
	V9 - Porque corro o risco de perder meu trabalho se não me esforçar o suficiente.	1,48		

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Da mesma forma pode-se verificar na dimensão Regulação extrínseca – material, com as variáveis V7, V8, V9, que obtiveram média de 1,58 indicando que os participantes possuem essa motivação entre nada e muito pouco. Sendo assim, pode-se inferir que os respondentes não são motivados por recompensas externas de cunho material como, por exemplo, recompensa financeira ou evitar algum tipo de punição, como já era esperado em virtude de ser um trabalho voluntário sem percepção de remuneração.

Bem como afirma Martins (2013), a motivação externa é a forma menos autônoma de motivação, pois as pessoas só agem com o intuito de receber algo em troca ou evitar alguma forma de punição. Ainda segundo Lens, Matos, Vansteenkiste (2008), o que motiva o indivíduo a realizar determinada tarefa é de origem externa, motivada por uma recompensa, podendo citar como exemplo uma recompensa material como o dinheiro. O que não se encontra no resultado da Tabela 9.

Quanto a dimensão regulação introjetada (TABELA 10), o resultado da média das variáveis V10, V11, V12, V13 foi 3,91 assim representando que a percepção dos participantes quando essa regulação ocorre de forma moderada. Na regulação introjetada os comportamentos

são desempenhados com uma sensação de pressão, e geralmente com a intenção de evitar emoções de culpa, vergonha ou ansiedade, ou então, para obter melhorias no seu ego, nomeadamente ao nível da autoestima (RYAN; DECI, 2000).

Segundo os resultados obtido, os participantes se sentem moderadamente motivados pela regulação introjetada, indicando que os voluntários podem desenvolver suas atividades para evitar o sentimento de culpa, ansiedade ou busca por reconhecimento social, como afirma Bzuneck e Guimarães (2008). Como visto na Tabela 4, mais da metade (58,06%) dos participantes já foram alunos do projeto. Sendo assim, os voluntários podem estar participando do Projeto para evitar esse sentimento de culpa, vergonha ou uma pressão interna e recompensar por já terem sido beneficiados por tal projeto anteriormente como aluno.

Tabela 10 – Regulação introjetada

Dimensão	Variável	Média da variável	Média da dimensão	Desvio padrão
<b>Regulação Introjetada</b>	V10 - Porque eu tenho que provar a mim mesmo que eu posso.	3,77	3,91	1,68
	V11 - Porque me faz sentir orgulhoso de mim mesmo (a).	6,23		
	V12 - Porque senão vou sentir vergonha de mim mesmo (a).	2,23		
	V13 - Porque senão eu vou me sentir mal comigo mesmo (a).	3,42		

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Ao analisar a dimensão regulação identificada, nas variáveis V14, V15, V16 (TABELA 11), elas obtiveram uma média de 6,43, indicando que a motivação dos participantes repousa, em grande medida, na regulação identificada, ou seja, a razão que os fazem participar do Projeto é de origem externa. Contudo, a regulação identificada é uma regulação mais autônoma que a externa e a introjetada, porém ainda sim ao realizar uma atividade a intenção está voltada para as consequências e para os benefícios que ela irá trazer (BZUNECK E GUIMARÃES, 2008). Ainda segundo Lens, Matos, Vansteenkiste (2008), por mais que a razão por fazer algo seja externa, o indivíduo possui percepção da razão como algo pessoal.

Como visto, os dados obtidos indicam que a motivação dos participantes está fortemente associada à regulação identificada, sendo o maior resultado obtido na pesquisa. Seria necessário um aprofundamento posteriormente para descobrir qual seria o motivo dessa regulação dos participantes, visto que por ser um projeto sem fins lucrativos esses participantes não teriam recompensas financeiras.

Contudo, ao considerar que a missão do projeto que é oferecer uma educação de qualidade com o intuito de buscar a aprovação do aluno, essa motivação externa pode estar relacionada a isso. Bem como, buscar por uma experiência profissional que agregue em seu

currículo para o mercado de trabalho. Entretanto, a investigação deste motivo específico não foi aprofundada por não fazer parte do escopo desta pesquisa.

Tabela 11 – Regulação identificada

Dimensão	Variável	Média da variável	Média da dimensão	Desvio padrão
<b>Regulação Identificada</b>	V14 - Porque eu pessoalmente considero importante colocar esforços neste trabalho.	6,39	6,43	0,07
	V15 - Porque colocar esforços neste trabalho se alinha com meus valores pessoais.	6,52		
	V16 - Porque colocar esforços neste trabalho tem um significado pessoal para mim.	6,39		

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Como apresentado na Tabela 12, ao analisar a motivação intrínseca com as variáveis V17, V18, V19, obteve-se média de 5,87, representando que, na percepção dos respondentes, a motivação está associada a fatores intrínsecos muito fortes, ou seja, para eles a realização da tarefa é a principal recompensa. De acordo com Guimarães (2009), na motivação intrínseca o indivíduo possui interesse em realizar uma determinada tarefa apenas por ela gerar satisfação, o engajamento nessa atividade é espontâneo e não é necessário pressões externas, internas ou premiações por cumprir a tarefa, sendo assim a realização da tarefa é a principal recompensa.

Tabela 12 – Motivação intrínseca

Dimensão	Variável	Média da variável	Média da dimensão	Desvio padrão
<b>Motivação Intrínseca</b>	V17 - Porque eu me divirto fazendo meu trabalho.	6	5,87	0,34
	V18 - Porque o que eu faço no meu trabalho é emocionante.	5,48		
	V19 - Porque o trabalho que faço é interessante.	6,13		

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A motivação intrínseca apresentou-se na pesquisa como segundo fator motivador dos participantes, muito embora a literatura de Albuquerque (2017) e Guimaraes (2009) inicialmente apontasse que haveria uma grande possibilidade da motivação intrínseca se apresentar como a dimensão mais forte, nesse caso o que se apresentou de uma forma mais evidente foi a regulação identificada.

Ao analisar todas as dimensões apresentadas podemos ranquear as médias em ordem decrescente (TABELA 13): 1º Regulação identificada (6,43); 2º Motivação intrínseca (5,87); 3º Regulação introjetada (3,91); 4º Regulação extrínseca – material (1,58); 5º Regulação extrínseca – social (1,48); 6º Amotivação (1,11). Assim, pode-se perceber que os principais fatores motivacionais dos participantes são a regulação identificada e a motivação intrínseca.

Tabela 13 – Ranque das médias das dimensões

<b>Ranque</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Médias das dimensões</b>
1º	Regulação identificada	6,43
2º	Motivação intrínseca	5,87
3º	Regulação introjetada	3,91
4º	Regulação extrínseca – material	1,58
5º	Regulações extrínseca - social	1,48
6º	Amotivação	1,11

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Conforme os dados apresentados, identificou-se que um dos fatores mais relevantes para a motivação dos voluntários do P6M foi a regulação identificada. Isto significa que os voluntários participam do Projeto por uma razão externa, mas também parcialmente motivados por algo interno, ou seja, possuem uma motivação parcialmente autônoma (GAGNÉ; DECI 2005), mas não chega a ser totalmente movido pela motivação intrínseca que ficou em segundo lugar.

Segundo Leal, Miranda e Carmo (2011), a motivação intrínseca implica que as pessoas façam uma atividade porque acham a atividade agradável e naturalmente se sentem satisfeitas com seu desempenho. Por outro lado, segundo os autores, a motivação extrínseca requer instrumentalidade entre a atividade e alguma consequência, como recompensa tangível ou verbal. A satisfação não vem da atividade em si, mas das consequências externas produzidas pela atividade.

Assim, considerando a questão de pesquisa inicialmente proposta “quais os fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação?” Os fatores motivacionais que os voluntários do Projeto 6 de Março possuem são: regulação identificada como principal motivadora representada na escala como muito fortemente, a motivação intrínseca ficou em segundo lugar também representa muito fortemente, porém com diferença entre as médias de 0,56. Os voluntários também possuem um pouco da regulação introjetada, e como de se esperado eles possuem quase nada de regulação extrínseca (social e material) e amotivação.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo geral identificar os fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação. Com o intuito de alcançar o objetivo realizou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva, com dados coletados através de questionário. O questionário eletrônico foi composto por 27 perguntas foi aplicado com todos os 31 participantes ativos do Projeto de Março localizado na cidade de Maracanaú/CE. A pesquisa trata de uma amostra censitária, pois foi realizada com todos os participantes do projeto. A análise dos dados ocorreu a partir da técnica da estatística descritiva básica, por meio do cálculo da distribuição de frequência, média aritmética e desvio padrão.

Com a análise dos dados obtidos, foi possível identificar que os principais fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação, estão relacionados com uma das formas de motivação externa, sendo apontada como maior motivadora a regulação identificada. Apesar de se esperar que a fator motivacional predominante fosse a regulação intrínseca por se tratar de um projeto social sem fins lucrativos e não oferecer recompensas financeiras aos participantes, mas cabe um estudo futuro para descobrir quais são esses fatores externos que influenciam esses voluntários, podendo ser a busca pela aprovação dos alunos na universidade ou busca pelo reconhecimento.

Para cumprir com o objetivo da pesquisa foram delineados os seguintes objetivos específicos: a) Identificar a nível de amotivação dos voluntários; b) Identificar o nível de regulação extrínseca- social dos voluntários; c) Identificar a nível de regulação extrínseca – material dos voluntários; d) Identificar a nível de regulação introjetada dos voluntários; e) Identificar a nível de regulação identificada dos voluntários; f) Identificar a nível de motivação intrínseca dos voluntários.

Para alcançar todos os objetivos eles foram divididos em seis dimensões na aplicação dos questionários, onde cada um possuía de 3 a 4 questões com o objetivo de identificar se os participantes possuíam esse tipo de motivação. Logo, os dados do questionário foram obtidos uma média aonde a escala iria de 1 a 7 onde 1 representa nada e 7 completamente.

Em suma, os fatores que mais influenciam os voluntários do Projeto 6 de Março classificados em ordem decrescente são: Regulação identificada; Motivação intrínseca; Regulação introjetada; e os fatores que menos os influencia são: Regulação extrínseca – material; Regulação extrínseca – social; Amotivação. Portanto, foi possível atingir todos os objetivos desse trabalho. Dessa forma, o estudo contribuiu ao demonstrar que da motivação ainda pode ser discutido, especialmente à luz das teorias contemporâneas.

Entretanto, o trabalho possui algumas limitações, entre elas: a) o estudo foi realizado em uma organização onde o número de respondentes é baixo por se trata de uma pesquisa quantitativa na realização de testes estatísticos; b) o estudo foi restringindo apenas a um projeto voluntário com o intuito de verificar o se o resultado permaneceria o mesmo ou parecido.

Como sugestão para estudos futuros, colocam-se: a) realização da pesquisa em um projeto voluntário com um maior número de participantes; b) realização da pesquisa com múltiplos projetos voluntários ao mesmo tempo; c) aprofundar a investigação nas possíveis razões para uma motivação fortemente baseada na regulação identificada, que podem ir desde a busca pela aprovação dos alunos, pois o Projeto 6 de Março tem como missão a busca pela qualidade do ensino em busca da aprovação nos vestibulares, ou se seria alguma busca por reconhecimento, ou suprir algo interno.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Elizandra Pereira. **Fatores motivacionais do trabalho voluntário: Um estudo de caso em uma associação de classe sem fins lucrativos**. 2017. 58 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2017. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/1946>. Acesso em: 15 abr. 2022.
- BIZARRIA, F. P. A.; BARBOSA, F. L. S.; SOUSA, A. M. R. Autodeterminação e Empreendedorismo com Suporte em Motivações: Análise Empírica com Universitários do Curso de Administração. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 2, p. 281-304, 2019. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/53327/autodeterminacao-e-empreendedorismo-com-suporte-em-motivacoes--analise-empirica-com-universitarios-do-curso-de-administracao-i/pt-br>. Acesso em: 26 jun 2022.
- CANUTO, Valdiane Rodrigues. **Fatores extrínsecos e intrínsecos que motivam a permanência dos alunos do curso em tecnologia em hotelaria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará com base na teoria da autodeterminação**. 2018.129f. - Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza (CE), 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/31111>. Acesso em: 13 de mai. 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- COLARES, Ana Carolina Vasconcelos et al . Motivação docente na pós-graduação stricto sensu: uma análise a partir da teoria da autodeterminação. **Rev. contab. finanç.**, São Paulo , v. 30, n. 81, p. 381-395, Dec. 2019. Disponível em: [http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151970772019000300381&lng=en&nrm=iso](http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151970772019000300381&lng=en&nrm=iso). Access em: 26 jun. 2022.
- CUNHA, J. G. de A.; VASCONCELOS-SILVA, A.; NUNES, N. F. MOTIVAÇÃO: UMA REVISÃO DA LITERATURA NOS EVENTOS DA ANPAD. **Perspectivas em Psicologia**, [S. l.], v. 18, n. 2, 2014. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/28868>. Acesso em: 02 maio 2022.
- CUNHA, M. P., Rego, Cunha, R. C. & Cabral, C., (2004). Manual do comportamento organizacional e gestão. Lisboa: ed. RH.
- D'ANJOUR, M. F.; MEDEIROS, B. C.; D'ANJOUR, M. F.; CARVALHO, A. E. C. Motivação à Luz da Teoria da Autodeterminação: Uma Análise Comparativa do Processo Motivacional de Concluintes dos Mestrados Acadêmico e Profissional Em Administração. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 30, p. 83-120, 2019. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/57671/motivacao-a-luz-da-teoria-da-autodeterminacao--uma-analise-comparativa-do-processo-motivacional-de-concluintes-dos-mestrados-academico-e-profissional-em-administracao-i/pt-br>. Acesso em: 26 jun. 2022.
- DAVID, Joaquim. **Motivação para realizar trabalho voluntário em doentes em desvantagem social**. 2020. 41f. – Dissertação (Mestrado) – Instituto Superior Miguel Torga,



Coimbra. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ismt.pt/jspui/handle/123456789/1236>. Acesso em 13 de mai. 2022.

FERNANDES, Patrícia Ramos Silva. **Causas de desmotivação no trabalho em uma empresa pública federal**. 2009. 68 f. Monografia (Especialização) - Curso de Orçamento e Finanças, Universidade de Brasília, Brasília - DF, 2009. Disponível em: [http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1654/3/2009\\_PatriciaRamosSilvaFernandes.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1654/3/2009_PatriciaRamosSilvaFernandes.pdf). Acesso em: 02 maio 2022.

FORTUNATO, Fabiana Inês Formiga. **Motivações para o voluntariado e satisfação com a vida em estudantes do Ensino Superior: um estudo exploratório**. 2019. 66 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade da Beira Interior, Covilhã, 2019. Disponível em: [https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/9786/1/6849\\_14630.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/9786/1/6849_14630.pdf). Acesso em: 21 maio 2022.

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: DOI: 10.1002/job.322. Acesso em: 02 maio 2022.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**, 1. ed. 6. Reimpressão. São Paulo: Atlas 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Maria Tereza Tomé de; MENDONÇA, Helenides. Competência Adaptativa: um estudo sobre a influência da autodeterminação e da liderança transformacional. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 18, n. , p. 742-756, nov. 2020. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190147>. Acesso em: 26 jun. 2022.

GUIMARÃES, S. 'O Estilo Motivacional do Professor e a Motivação Intrínseca dos Estudantes: Uma Perspectiva da Teoria da Autodeterminação'. **Psicologia: Reflexão e Crítica** 17 (2). pp.143-50, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/DwSBb6xK4RknMzKf5qqpZ6Q/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 mai. 2022.

GUIMARÃES, S. É. R. Motivação intrínseca, extrínseca e o uso de recompensas em sala de aula. In: BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, A. (Org.). A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

GUIMARÃES, Sueli Édi; BZUNECK, José Aloyseo. Propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação da motivação de universitários. **Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro , v. 13, n. 1, p. 101-113, mar. 2008 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-58212008000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212008000100011&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 06 mai. 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEAL, Edvalda Araújo; MIRANDA, Gilberto José; CARMO, Carlos Roberto Souza. Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, [S.L.], v. 24, n. 62, p. 162-173, ago. 2013.

FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772013000200007>. Acesso em: 13 maio 2022.

LENS, W.; MATOS, L.; VANSTEENKISTE, M. Professores como fontes de motivação dos alunos: O quê e o porquê da aprendizagem do aluno. **Educação**, v. 31, n. 1, p. 17-10. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/view/2752/2100>. Acesso em: 06 maio 2022.

MACHADO, Clarice Lucas da Silva; CABRAL, Patrícia Martins Fagundes; VACCARO, Guilherme Luís Roehe. Segmento de Tecnologia Analisado pela Multidimensional Work Motivation Scale. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.L.], v. 22, n. 3, p. 336-354, jun. 2018. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170135>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARQUES, Maria João Ribeiro. **As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico**. 2016. 117 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Comunicação, Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, 2016. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/14831>. Acesso em: 15 abr. 2022.

MARTINS, Cátia Sofia. **Motivação para Realizar Voluntariado: Estudos Segundo as Abordagens Funcionalista e Da Autodeterminação**. 2013. 362 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade do Algarve, Gambelas, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.1/6742>. Acesso em: 08 maio 2022.

NUNES, P. Teoria das Necessidades de Alderfer. 2018. Disponível em: <http://know.net/cienceconempr/gestao/teoria-necessidadesalderfer/> Acesso em: 25 abr. 2022.

PINTO, M. L. M.; COSTA, M. B. S. **Gestão Participativa: a trajetória no Brasil**, 2009.

PROJETO 6 DE MARÇO. **História do Projeto Pré-Vestibular 6 de Março**. 2008. Disponível em: <http://projeto6demarco.blogspot.com/p/nossa-historia.html>. Acesso em: 10 abr. 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 316 p.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 633 p.

RODRIGUES, Fernanda Silva Santos; GUARDA, Roberto Mauro. A Influência da Motivação no Atendimento ao Cliente. **Humanidade & Inovação**, Palmas, v. 4, n. 5, p. 278-292, 1 dez. 2017. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/511>. Acesso em: 26 abr. 2022.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing. *American Psychologist*. v. 55 n.1, 68, 2000.

SIQUEIRA, Luciana Gurgel Guida; WECHSLER, Solange M.. Motivação para a aprendizagem escolar: possibilidade de medida. *Aval. psicol.*, Porto Alegre , v. 5, n. 1, p. 21-31, jun. 2006 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712006000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712006000100004&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 21 maio 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 213 p. Cap. 2 e 3.

WYSE, Robert de Moraes. Motivação: teorias motivacionais do comportamento humano. **Revista de Ciências Gerenciais**, [S.L.], v. 22, n. 36, p. 134-147, 30 dez. 2018. Editora e Distribuidora Educacional. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2018v22n36p134-141>. Acesso em: 26 abr. 2022.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

### QUESTIONÁRIO

Este questionário busca coletar as percepções particulares do respondente sobre os fatores motivacionais dos voluntários do Projeto 6 de Março à luz da Teoria da Autodeterminação. Não existem respostas certas ou erradas. Você não será identificado. Ao responder o questionário, você concorda com a participação na pesquisa. Existem itens com adjetivos que podem ser considerados subjetivos. Responda de acordo com seu entendimento sobre eles. O tempo estimado de resposta é de 7 minutos.

Marque um “X” em cada sentença, indicando o quanto você concorda com ela, considerando a gradação indicada no quadro abaixo.



Por que você coloca ou colocaria esforço no seu trabalho como voluntário(a) no Projeto 6 de Março?

#	Assertiva	1	2	3	4	5	6	7
01	Eu não me esforço, porque realmente sinto que estou perdendo meu tempo trabalhando no Projeto 6 de Março.							
02	Faço pouco porque não acho que valha a pena fazer este trabalho no Projeto 6 Março.							
03	Eu não sei por que estou fazendo esse trabalho, é um trabalho inútil.							
04	Para obter a aprovação dos outros (por exemplo, coordenador, colegas, família...).							
05	Porque os outros vão me respeitar mais (por exemplo, colegas, família...).							
06	Para evitar ser criticado por outros (por exemplo, colegas, família...).							
07	Porque os outros só me recompensarão financeiramente se eu me esforçar o suficiente no meu trabalho (por exemplo, coordenador, supervisor...).							
08	Porque os outros me oferecem maior segurança no emprego se eu me esforçar o suficiente no meu trabalho (por exemplo, coordenador, supervisor ...).							
09	Porque corro o risco de perder meu emprego se não me esforçar o suficiente.							
10	Porque eu tenho que provar a mim mesmo que eu posso.							
11	Porque me faz sentir orgulhoso de mim mesmo (a).							

12	Porque senão vou sentir vergonha de mim mesmo (a).								
13	Porque senão eu vou me sentir mal comigo mesmo (a).								
14	Porque eu pessoalmente considero importante colocar esforços neste trabalho.								
15	Porque colocar esforços neste trabalho se alinha com meus valores pessoais.								
16	Porque colocar esforços neste trabalho tem um significado pessoal para mim.								
17	Porque eu me divirto fazendo meu trabalho.								
18	Porque o que eu faço no meu trabalho é emocionante.								
19	Porque o trabalho no que faço é interessante.								

**Agora precisamos saber um pouco mais sobre você. Por favor, responda às questões abaixo:**

**20. Gênero:**

- (1) Masculino
- (2) Feminino
- (3) Outros

**21. Idade:** \_\_\_\_\_ anos

**22. Qual o seu curso e nível de formação?** \_\_\_\_\_

**23. Cargo:**

- (1) Coordenador (a)
- (2) Professor (a)
- (3) Bolsista

**24. Tempo de trabalho na empresa**

- (1) 1 a 6 meses
- (2) 6 a 12 meses
- (3) 13 a 18 meses
- (4) 18 a 24 meses
- (5) Acima de 24 meses

**25. Você já foi aluno(a) do Projeto 6 de Março?** ( ) Sim ( ) Não

**26. Você participa de outros projetos como voluntário?** ( ) Sim ( ) Não

**27. Você exerce trabalho formal remunerado?** ( ) Sim ( ) Não