



Os fatores de motivação no trabalho a partir de atuação voluntária: uma análise nos bombeiros voluntários em Caçador- SC

Poliane Menel Tomazi | E-mail poliane.mt@aluno.ifsc.edu.br
Eloisa Gois de Moraes | E-mail eloisa.g17@aluno.ifsc.edu.br
Gabryela Neves | E-mail gabryela.n@aluno.ifsc.edu.br
Erick da Silva | E-mail erick.fc19@aluno.ifsc.edu.br
Eliane Regina da Silva | E-mail eliane.silva@ifsc.edu.br
Eduardo Guedes Villar | E-mail eduardo.villar@ifsc.edu.br

RESUMO

O objetivo deste estudo consiste em entender o que motiva os bombeiros voluntários de Caçador a atuarem na comunidade. Para compreender os fatores que influenciam a motivação dos bombeiros voluntários, será realizada uma análise dos dados coletados por meio do formulário aplicado aos participantes do programa de bombeiros voluntários da cidade de Caçador - SC. As respostas serão organizadas em uma planilha eletrônica, que permitirá a realização de análises de estatísticas descritivas e comparativas. As perguntas fechadas serão analisadas de forma quantitativa, observando a frequência e o percentual das respostas. A partir da análise, poderão ser identificadas tendências relacionadas aos principais fatores motivadores que levam os participantes a atuarem como voluntários, além de aspectos como satisfação, reconhecimento e engajamento. Entre os resultados esperados desta pesquisa, espera-se descrever os principais aspectos de motivação para a realização do trabalho de bombeiro voluntário na cidade de Caçador, o que possibilita fortalecer a atuação do programa, dar subsídios para atração de novos voluntários e a ampliação da motivação dos participantes do programa.

Palavras-chave: comunidade; voluntariado; impacto social; trabalho não-remunerado.

1 INTRODUÇÃO

O voluntariado consiste em uma atividade não remunerada normalmente aplicada a causas sociais, ambientais, culturais ou comunitárias (Azevedo, 2007). Por exemplo, o autor investigou os fatores motivacionais que influenciam o trabalho de bombeiros e militares em Santa Catarina, mostrando que a motivação intrínseca, relacionada à satisfação pessoal e ao senso de propósito, foi um dos principais fatores que impulsionaram os profissionais, destacando também a importância da liderança e do ambiente de trabalho.

Em Caçador, o corpo de bombeiros voluntários conta com 140 integrantes que atuam de forma gratuita em incêndios, acidentes e resgates. Criado em 20 de fevereiro de 1971, a partir do idealismo de cidadãos preocupados com a segurança pública, o grupo não recebe remuneração pelo serviço prestado.

Ressalta-se que o coletivismo, atuação que valoriza o bem comum, a ajuda mútua e o trabalho em grupo, tem aumentado nas últimas décadas Santos, Varnum e Grossemann (2017) potencialmente contribui para uma sociedade mais humana, empática e solidária. Com base nisso, foi formulada a pergunta: “Quais os fatores de motivação no trabalho de bombeiros voluntários em Caçador para atuar na área?”

O objetivo principal deste estudo consiste em entender o que motiva os bombeiros voluntários de Caçador a atuarem na comunidade. Em termos de justificativa, a compreensão do que motiva os bombeiros voluntários pode auxiliar a impulsionar a atuação voluntária de cunho social-comunitário, mesmo sem remuneração, além de permitir desenvolver estratégias de mobilização, retenção e valorização de voluntários.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A motivação no trabalho consiste em um ponto central para se alcançar um ambiente saudável e produtivo (Robbins, 2005). Pessoas motivadas costumam ser mais felizes, produtivas e dispostas a enfrentar os desafios do dia a dia (Robbins, 2005). Segundo o autor, a motivação é o que faz alguém se esforçar para alcançar uma meta, mantendo o foco e a energia ao longo do tempo.

Dentre as teorias que tratam de motivação, destaca-se a Hierarquia das necessidades humanas, a qual indica que as motivações humanas são organizadas em níveis, desde as mais básicas (fisiológicas e segurança) até a autorrealização (Maslow, 1943). Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), por sua vez, diferenciam os fatores higiênicos, os quais fornecem às condições de trabalho, dos fatores motivacionais, os quais podem promover a satisfação de um indivíduo ou grupo.

Nesse íterim, o voluntariado também depende profundamente de motivação intrínseca e comprometimento. No Brasil, o serviço voluntário é definido pela Lei nº 9.608/1998 como atividade gratuita prestada por pessoa física a entidade pública ou privada sem fins lucrativos, sem vínculo empregatício (Brasil, 1998). A prática ganhou força a partir da segunda metade do século XX com a expansão das organizações da sociedade civil e do terceiro setor, consolidando-se como expressão de cidadania ativa (Carli; Antonello, 2022).

Conforme destacam Carli e Antonello (2022), o voluntariado se desdobra em diferentes modalidades, de acordo com o perfil da ação: o voluntariado presencial tradicional, que envolve apoio direto a instituições; o voluntariado corporativo, fomentado por

empresas com duplo objetivo — impacto social e desenvolvimento profissional; o voluntariado online, que permite a realização de atividades a distância, como tradução e design; e o ativismo voluntário, orientado por causas sociais e políticas com forte conteúdo ideológico.

Os fatores de motivação no trabalho voluntário envolvem dimensões pessoais, sociais e emocionais que vão além de recompensas financeiras. Segundo França (2006), o voluntariado atende tanto a causas coletivas quanto a necessidades individuais, como realização pessoal, pertencimento e reconhecimento. As motivações podem ser intrínsecas — ligadas à satisfação e ao alinhamento de valores — ou extrínsecas, como reconhecimento público e apoio institucional. Estudo de França (2006) aponta ainda que o altruísmo, o crescimento pessoal e o desenvolvimento de carreira coexistem como estímulos para o engajamento, configurando um fenômeno complexo e multifacetado.

Ainda de acordo com França (2006), a teoria ERC (“Existência, Relacionamento e Crescimento”), Herzberg, Mausner e Sdyderman (1959), agrupou as necessidades propostas em 3 níveis, onde ele explica que, “essa classificação procura demonstrar quanto de cada necessidade uma pessoa tem em um dado momento, além de reconhecer que cada pessoa tem uma quantidade diferente de cada necessidade. A seguir, são apresentados os níveis corporativos (Quadro 1).

Quadro 1 : Níveis de Motivação

Necessidades de Existência	Necessidades de Relacionamento	Necessidade de Crescimento
<ul style="list-style-type: none">- desejo de bem estar fisiológico.- as exigências materiais essenciais para a existência.	<ul style="list-style-type: none">- desejo de satisfação das relações interpessoais.- interação social	<ul style="list-style-type: none">- desejo internalizado de crescimento continuado.- desenvolvimento pessoal.

Fonte: Adaptado de Pereira e Trevelin (2020)

3 METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como básica e descritiva, com abordagem quantitativa, pois busca preencher lacunas no conhecimento e descrever características de uma população específica. Trata-se de uma pesquisa de levantamento, porque baseia-se na coleta direta de informações de um grupo significativo de pessoas, e permite alcançar conclusões por meio da análise quantitativa dos dados (Gil, 2019).

O instrumento de coleta será um questionário estruturado em escala Likert, elaborado com base em Hasse (2019) e nas orientações de Gil (2019) que recomenda questões fechadas, claras e relacionadas ao problema proposto. A aplicação ocorrerá entre outubro e novembro de 2025, sendo o questionário enviado por WhatsApp e e-mail aos 140 bombeiros voluntários de Caçador-SC, com o objetivo de reunir informações para a análise

das atividades desenvolvidas por esses voluntários.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Dentre os resultados esperados desta pesquisa, espera-se descrever os principais aspectos de motivação para a realização do trabalho de bombeiro voluntário na cidade de Caçador.

Em adição, como resultado potencial do estudo, busca-se identificar incentivos externos, como, por exemplo, o reconhecimento da sociedade e da instituição, como elementos capazes de impulsionar a motivação de voluntários. Por exemplo, o apoio dos líderes, a união entre os colegas e o respeito que a sociedade tem por eles podem ser vistos como fatores que reforçam o compromisso com o Corpo de Bombeiros.

Outra expectativa de resultado é que a pesquisa revele pequenas diferenças nas motivações, dependendo do tempo de serviço e das características dos voluntários. Por exemplo, voluntários que estão há mais tempo tendem a valorizar mais a satisfação pessoal e a sensação de dever cumprido, enquanto os voluntários neófitos podem se importar mais com os fatores sociais, como o desejo de fazer parte de um grupo e de serem reconhecidos.

Assim, espera-se que os resultados apontem a motivação dos bombeiros voluntários de Caçador como fenômeno complexo, composto por aspectos pessoais, sociais e da organização, como mostram autores como Ferreira, Proença e Proença (2008), Cavalcante e Souza (2015) e Viegas, Oliveira e Falcone (2019).

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Debora. **Voluntariado corporativo-motivações para o trabalho voluntário**. Revista Produção Online, 2007.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 19 fev. 1998**.

CARLI, A. F. de; ANTONELLO, O. B. **Trabalho voluntário: uma conduta altruísta**. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, p. 173-193, jun. 2017.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; SOUZA, Washington José De; MÓL, Anderson Luiz Rezende. **Motivação de voluntários: proposição de um modelo teórico**. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 124-156, 2015.

FERREIRA, Beatriz Aparecida Pereira. **Motivação no trabalho voluntário: um estudo com os alunos do curso de Administração da FELCS-UFRN**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.



FERREIRA, Marisa; PROENÇA, Teresa; PROENÇA, João F. **As motivações no trabalho voluntário. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 7, n. 3, p. 43-53, 2008.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

DA SILVA HASSE, Cristina. **AS MOTIVAÇÕES E O BEM-ESTAR DE VOLUNTÁRIOS BRASILEIROS EM AÇÕES SOCIAIS, EDUCATIVAS E DE SAÚDE**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

MASLOW, Abraham. **A theory of human motivation**. Psychological Review, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTOS, Henri C.; VARNUM, Michael EW; GROSSMANN, Igor. Global increases in individualism. **Psychological science**, v. 28, n. 9, p. 1228-1239, 2017.

SILVA, Rafael Domenciano; MACÊDO, Kátia Barbosa. O trabalho voluntário uma revisão. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 2, p. 7947-7960, 2022.