

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

Poliane Menel Tomazi | poliane.mt@aluno.ifsc.edu.br¹

Gabryela Neves | gabryela.n@aluno.ifsc.edu.br²

Eloisa Morais | eloisa.g17@aluno.ifsc.edu.br³

Erick da Silva | erick.fc19@aluno.ifsc.edu.br⁴

Eduardo Guedes Villar | eduardo.villar@ifsc.edu.br⁵

Eliane Regina da Silva | eliane.silva@ifsc.edu.br⁶

Trabalho de Pesquisa

DT 3 - Educação, Cidadania, Desenvolvimento Social e Práticas Inclusivas

Resumo:

O presente estudo tem como objetivo compreender os fatores que motivam os bombeiros voluntários de Caçador-SC a atuarem na comunidade, mesmo sem remuneração. O voluntariado é caracterizado como uma atividade não remunerada voltada ao bem coletivo, sendo influenciado por fatores pessoais, sociais e organizacionais. A metodologia adotada foi de natureza quantitativa e descritiva, com aplicação de questionário estruturado em escala Likert a 55 participantes, dentre um universo de 140 voluntários. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva. Os resultados indicam que a motivação dos voluntários é predominantemente intrínseca, destacando-se o altruísmo, o senso de propósito, a satisfação pessoal e o desejo de contribuir com a sociedade. Além disso, fatores como relações interpessoais, sentimento de pertencimento e desenvolvimento pessoal também exercem influência significativa. Em contrapartida, fatores extrínsecos, como benefícios financeiros ou profissionais, apresentam baixa relevância. Conclui-se que o voluntariado, nesse contexto, está fortemente associado a valores sociais e emocionais, reforçando a importância de estratégias organizacionais que valorizem o ambiente social, o reconhecimento e o apoio institucional.

Palavras-chave: voluntariado; motivação; bombeiros voluntários; trabalho social; engajamento.

Introdução

O voluntariado é uma atividade não remunerada voltada a causas sociais, ambientais e comunitárias, contribuindo para a construção de uma sociedade mais unida

¹ Estudante do curso técnico de Administração integrado ao ensino médio do IFSC Campus Caçador.

² Estudante do curso técnico de Administração integrado ao ensino médio do IFSC Campus Caçador.

³ Estudante do curso técnico de Administração integrado ao ensino médio do IFSC Campus Caçador.

⁴ Estudante do curso técnico de Administração integrado ao ensino médio do IFSC Campus Caçador.

⁵ Professor EBTT - Área Administração - IFSC Campus Caçador.

⁶ Professor EBTT - Área Biologia - IFSC Campus Caçador.

e cidadãos mais engajados (Azevedo, 2007). Estudos indicam que a motivação intrínseca, ligada à satisfação pessoal e ao senso de propósito, é um fator central para a atuação de voluntários, além da influência da liderança e do ambiente de trabalho.

Em Caçador, o corpo de bombeiros voluntários, fundado em 1971, conta com 140 integrantes que atuam gratuitamente em diversas ocorrências. O estudo busca compreender quais fatores motivam esses voluntários, destacando o papel do coletivismo no fortalecimento de valores como solidariedade e ajuda mútua (Santos, 2017). Entender essas motivações pode contribuir para incentivar o voluntariado e aprimorar estratégias de gestão e valorização desses profissionais.

Fundamentação teórica

A motivação no trabalho é essencial para um ambiente saudável e produtivo, estando relacionada à felicidade, ao desempenho e à capacidade de enfrentar desafios (Robbins, 2005). Teorias como a Hierarquia das Necessidades, que organiza as necessidades humanas em níveis (Maslow, 1943), e a distinção entre fatores higiênicos e motivacionais (Herzberg, 1959) ajudam a compreender o que impulsiona o comportamento humano.

No voluntariado, a motivação também é fundamental, especialmente a intrínseca, ligada ao propósito e ao comprometimento. No Brasil, essa prática é definida como atividade gratuita sem vínculo empregatício (Brasil, 1998) e se fortaleceu com o crescimento do terceiro setor (Carli; Antonello, 2017). Existem diferentes formas de voluntariado, como o presencial, corporativo, online e o ativismo social (Carli; Antonello, 2017).

Quadro 1: Níveis de Motivação

Necessidades de Existência	Necessidades de Relacionamento	Necessidade de Crescimento
- desejo de bem estar fisiológico. - as exigências materiais essenciais para a existência	- desejo de satisfação das relações interpessoais. - interação social	- desejo internalizado de crescimento continuado. - desenvolvimento pessoal

Fonte: Adaptado de Pereira e Trevelin (2020).

Cavalcante, Souza, Mól, (2015) sugerem cinco níveis de motivação para o engajamento voluntário, organizados em um *continuum* que varia de orientações predominantemente coletivas a interesses mais individualizados. No nível altruísta, a ação voluntária é orientada pela promoção do bem-estar coletivo e por uma consciência social ampliada, mesmo diante de riscos ou sacrifícios. No nível afetivo, destaca-se o desejo de auxiliar pessoas em situação de vulnerabilidade, associado ao fortalecimento do vínculo com o coletivo e ao senso de responsabilidade social. O nível amigável incorpora tanto a contribuição ao bem-estar social quanto a construção de redes de interação e compartilhamento de valores. No nível ajustado, a motivação envolve o aprimoramento pessoal e social por meio da ação coletiva, articulando desenvolvimento de competências e reconhecimento social. Por fim, no nível ajuizado, predominam interesses relacionados à autoproteção, ao status e à construção da autoimagem, nos quais o cálculo de benefícios próprios orienta a participação voluntária.

Procedimentos metodológicos

Quanto aos objetivos essa pesquisa é caracterizada como a pesquisa básica, pois visa preencher lacunas no conhecimento (Gil, 2019). Em adição, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois tem como objetivo a descrição das características de uma determinada população ou fenômeno (Gil, 2019). A pesquisa adota uma perspectiva quantitativa, caracterizada pela coleta de dados numéricos, obtidos por meio de um questionário estruturado.

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, de abordagem quantitativa, realizada por meio de levantamento (*survey*). O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado em escala Likert, conforme escala desenvolvida por Hasse (2019), aplicado a 55 bombeiros voluntários atuantes na cidade de Caçador-SC.

A coleta ocorreu entre outubro e novembro de 2025, utilizando plataformas digitais. Os dados foram organizados em planilha eletrônica e analisados por meio de estatística descritiva, considerando frequência e percentual das respostas.

Resultados e discussões

Os resultados da pesquisa evidenciam que a motivação dos bombeiros voluntários de Caçador–SC se distribui de forma heterogênea entre os cinco níveis analisados, com predominância de orientações intrínsecas e pró-sociais. No nível altruísta, observam-se índices de concordância elevados (média geral 4,36) e forte adesão a itens relacionados ao impacto social e à contribuição para o bem comum, indicando que o desejo de ajudar a sociedade constitui um dos principais motores da atuação voluntária.

No nível afetivo (média 3,81), os resultados apontam para a relevância do envolvimento emocional, sobretudo associado a sentimentos de pertencimento, empatia e significado, ainda que fatores ligados à culpa ou problemas pessoais apresentem menor influência. O nível amigável (média 4,21) também se destaca, evidenciando que a construção de vínculos interpessoais, a sociabilidade e o fortalecimento de redes de amizade são elementos centrais para o engajamento e permanência dos voluntários.

No nível ajustado (média 4,50), verificam-se elevados índices de concordância relacionados ao desenvolvimento pessoal, à autoconfiança e ao bem-estar subjetivo, reforçando o papel do voluntariado como espaço de aprendizagem e crescimento individual. Destaca-se a seguir, conforme os níveis de motivação de Cavalcante, Souza, Mól, (2015), o tipo ajustado, foi o que obteve maior índice médio de concordância dos respondentes, conforme apresentado na tabela 1:

Tabela 1: Nível Ajustado

Constructo Ajustado	Média	Resultados
Trabalhar voluntariamente faz eu me sentir bem comigo.	4,69	Acima da Média
Trabalhar voluntariamente aumenta minha auto confiança	4,38	Média
Participando do trabalho voluntário aprendo a lidar com situações diferentes	4,65	
Trabalhar como voluntário(a) aumenta minha autoestima	4,27	Abaixo da Média
Média do constructo	4,50	

Fonte: Dados da pesquisa

Por fim, o nível ajustado apresenta menor influência relativa (média 3,65), com baixa adesão a fatores vinculados a benefícios materiais, carreira ou autoproteção, o que indica que a atuação voluntária não é predominantemente orientada por interesses utilitaristas, mas sim por valores intrínsecos e coletivos.

Considerações finais

O estudo conclui que os bombeiros voluntários de Caçador são motivados principalmente por fatores intrínsecos, como satisfação pessoal, altruísmo e senso de propósito. O ambiente social e as relações interpessoais também desempenham papel fundamental na permanência dos voluntários.

Os objetivos da pesquisa foram alcançados, permitindo compreender os principais fatores motivacionais. Como contribuição, o estudo oferece subsídios para melhorar estratégias de gestão de voluntários.

Entre as limitações, destaca-se o uso exclusivo de questionários e a amostra restrita a uma única cidade. Sugere-se que pesquisas futuras utilizem métodos qualitativos e ampliem o contexto de análise.

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.

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.

HASSE, C. S. As motivações e o bem-estar de voluntários brasileiros em organizações educativas e de saúde. 2018. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/182466>. Acesso em: 30 abr. 2026.



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.

PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, A. T. C. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.

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.