

**Daniel Calado Pereira
Rocha**

**SUSTENTABILIDADE DO VOLUNTARIADO NOS
CORPOS DE BOMBEIROS: CASO DE ESTUDO NA
REGIÃO DO ALGARVE**

08 de julho de 2025

Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração

**Daniel Calado
Pereira Rocha**

**SUSTENTABILIDADE DO VOLUNTARIADO NOS CORPOS
DE BOMBEIROS: CASO DE ESTUDO NA REGIÃO DO
ALGARVE**

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Emergência, realizada sob a orientação do Professor - Mestre Eutiquio José Gonçalves Costa, do Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração.

O Júri

O Presidente	Professora Dr ^a Carla Rodrigues-
O Arguente	Eng ^o Marco Martins
O Orientador	Professor Eutiquio José Gonçalves Costa

Agradecimentos

Quero expressar o meu profundo agradecimento ao Hugo Machado, Abel Zua e Pedro Rafael, companheiros de jornada e verdadeiros amigos, com quem me aventurei de Albufeira a Aveiro para frequentar o curso. Esta experiência ficará para sempre marcada pelo espírito de entreatajuda, companheirismo e pelas longas viagens que juntos criámos.

Um agradecimento muito especial ao meu orientador, Professor Eutiquio Costa, pelo acompanhamento, disponibilidade e orientação ao longo de todo este processo.

Um reconhecimento também ao Vicente, meu filho, que é, todos os dias, a minha principal fonte de inspiração e força. O seu apoio e amor incondicionais foram essenciais para que nunca desistisse deste desafio.

Agradeço igualmente a todos os bombeiros e bombeiras do Algarve que participaram neste estudo, dedicando o seu tempo, experiências e perspetivas no inquérito do meu trabalho. O vosso contributo é, não só fundamental para esta investigação, mas também um testemunho da vossa dedicação e inesgotável espírito de missão.

A todos, o meu sincero obrigado.

palavras-chave

Sustentabilidade, Voluntariado, Algarve, Bombeiros, Estudo de Caso

resumo

A sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros, tem sido alvo de debate aceso entre vários intervenientes e representa um do grande desafio às entidades com responsabilidade na área da Emergência e Proteção Civil em Portugal, e por consequência na região do Algarve. Este tema ganha especial relevância, num contexto, em que o voluntariado constitui “o pilar” fundamental da nos serviços de emergência e socorro, sendo essencial para garantir a resposta continue rápida e eficaz em situações de emergência. Contudo, tem sido verificado fatores como a diminuição de adesão ao voluntariado, a elevada rotatividade de voluntários e as condições socioeconómicas da região têm tido impacto direto na capacidade de resposta dos Corpos de Bombeiros Algarvios.

A região do Algarve, marcada pelo turismo e pelas características demográficas e geográficas específicas, apresenta algumas particularidades que tornam esta análise ainda mais importante. Esta dissertação tem como principal objetivo analisar a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros da região algarvia, procurando identificar os principais desafios e oportunidades. Para tal, proponho avaliar as motivações, as condições de trabalho e as políticas de retenção de voluntários. Além disso, pretende-se propor soluções práticas e estruturais que contribuam para fortalecer o sistema de voluntariado no Algarve, assegurando a sua continuidade e eficácia.

keywords

Sustainability, Volunteering, Algarve, Firefighters, Case Study

abstract

The sustainability of volunteerism in Fire Departments has been the subject of heated debate among various stakeholders and represents one of the major challenges for the entities responsible for Emergency and Civil Protection in Portugal, and consequently, in the Algarve region. This topic is especially relevant in a context where volunteering constitutes the fundamental “pillar” of the provision of emergency and rescue services, making it essential to ensure a continuous, rapid, and effective response in emergency situations. However, factors such as the decline in volunteer participation, high volunteer turnover, and the region’s socioeconomic conditions have had a direct impact on the response capacity of the Algarve’s Fire Departments.

The Algarve region, characterized by its tourism industry and specific demographic and geographic features, presents certain particularities that make this analysis even more important. This dissertation aims to analyze the sustainability of volunteerism in the Fire Departments of the Algarve region, seeking to identify the main challenges and opportunities. To this end, I propose to evaluate the motivations, working conditions, and volunteer retention policies. Furthermore, the aim is to propose practical and structural solutions that contribute to strengthening the volunteer system in the Algarve, ensuring its continuity and effectiveness.

ÍNDICE

Índice de Figuras	10
Índice de Tabelas	10
Índice de Gráficos	11
Siglas e Abreviaturas	15
1. INTRODUÇÃO	16
1.1 Enquadramento da problemática e justificação tema	16
1.2 Formulação do problema de estudo.....	16
1.3 Objetivos da investigação	17
1.4 Estrutura do trabalho	18
2. ESTADO DA ARTE.....	19
2.1 Conceito de Voluntariado	19
Principais Características do Voluntariado	19
Tipologias de Voluntariado.....	20
Motivações para o Voluntariado	20
2.2 Enquadramento legal do Voluntariado em Portugal.....	21
A Lei n.º 71/98: Princípios Fundamentais	21
O Decreto-Lei n.º 389/99: Regulamentação	22
2.3. Enquadramento legal dos Bombeiros Voluntários em Portugal.....	22
1. Lei n.º 32/2007 – Regime Jurídico das Associações Humanitárias de Bombeiros	23
2. Decreto-Lei n.º 247/2007 – Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros	23
3. Decreto-Lei n.º 49/2008, de 14 de março – Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses (RNBP).....	25
4. Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio – Regalias e Benefícios dos Bombeiros Voluntários.....	26
3. Portaria n.º 32-A/2014 – Serviço Operacional dos Bombeiros Voluntários.....	27

4. Portaria n.º 32-B/2014 – Regulamento Disciplinar dos Bombeiros Voluntários	27
5. Despacho n.º 9368/2008 – Sistema de Avaliação de Desempenho dos Bombeiros Voluntários	28
6. Despacho n.º 13028/2023 – Formação e Instrução dos Bombeiros Voluntários.....	29
7. Despacho n.º 2236/2020 – Regalias e Benefícios Sociais para Bombeiros Voluntários.....	30
2.4. Perspetivas sobre a sustentabilidade do voluntariado nos bombeiros	30
3. DADOS E METODOS	35
3.1 Descrição do Inquérito.....	35
3.2 Distribuição geográfica dos Quarteis de Bombeiros na região do Algarve ...	36
3.3 Metodologia da análise dos dados recolhidos	37
População e Amostragem.....	37
Justificação Estatística do Tamanho da Amostra.....	38
4. RESULTADOS.....	40
4.1. Caracterização da Amostra	40
• Distribuição Etária.....	40
• Género	40
• Escolaridade.....	41
• Tempo de Serviço.....	42
• Vínculo à AHB	42
4.2. Motivações e Experiência de Voluntariado	44
4.3. Disponibilidade e Conciliação com a Vida Pessoal	53
4.4. Serviço Operacional e Formação	63
4.5. Regalias e Incentivos	83

4.6. Sustentabilidade de Voluntariado	93
4.7 Discussão de Resultados.....	107
5. CONCLUSÕES	126
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	130
BIBLIOGRAFIA	130
ANEXO A - INQUÉRITO	133

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo Conceptual de Shehata&Arada..... 31

Figura 2 - Formula de Calculo da Populações Finitas..... 39

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Percentagem de Bombeiros Voluntários por país 30

Tabela 2- N° Total de Bombeiros na Região do Algarve 38

Tabela 3 - Género da Amostra..... 41

Tabela 4 - Grau de Escolaridade da Amostra 41

Tabela 5 - Tempo de Serviço da Amostra 42

Tabela 6 - Vínculo à AHB..... 43

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Q.2.1 O que levou a querer ser Bombeiro Voluntário? - GERAL.....	44
Gráfico 2 - Q.2.1 O que levou a querer ser Bombeiro Voluntário? - GÊNERO.....	45
Gráfico 3 - Q.2.1 O que levou a querer ser Bombeiro Voluntário? - FAIXA ETÁRIA	45
Gráfico 4 – Q.2.2 Como avalia a sua experiência como Bombeiro Voluntário - GERAL	46
Gráfico 5 – Q.2.2 Como avalia a sua experiência como Bombeiro Voluntário – GÊNERO	47
Gráfico 6 – Q.2.2 Como avalia a sua experiência como Bombeiro Voluntário – FAIXA ETÁRIA	47
Gráfico 7 – Q.2.3 Considera que as suas expectativas foram correspondidas? - GERAL	48
Gráfico 8 – Q.2.3 Considera que as suas expectativas foram correspondidas? - GÊNERO	49
Gráfico 9 – Q.2.3 Considera que as suas expectativas foram correspondidas? – FAIXA ETÁRIA	49
Gráfico 10 – Q.2.4 O que mais valoriza no voluntariado? - GERAL	50
Gráfico 11 – Q.2.4 O que mais valoriza no voluntariado? – GÊNERO.....	51
Gráfico 12 – Q.2.4 O que mais valoriza no voluntariado? – FAIXA ETÁRIA	51
Gráfico 13 - Q3.1 Quantas horas semanais dedica ao voluntariado ? GERAL.....	53
Gráfico 14 - Q3.1 Quantas horas semanais dedica ao voluntariado ? GÊNERO.....	54
Gráfico 15 - Q3.1 Quantas horas semanais dedica ao voluntariado ? FAIXA ETÁRIA	54
Gráfico 16 - Q3.2 O Voluntariado interfere com a sua vida pessoal? GERAL	55
Gráfico 17 - - Q3.2 O Voluntariado interfere com a sua vida pessoal? GÊNERO	56
Gráfico 18 - -Q3.2 O Voluntariado interfere com a sua vida pessoal? FAIXA ETÁRIA	56

Gráfico 19 -- Q3.3 Quais os principais desafios? GERAL.....	57
Gráfico 20 - Q3.3 Quais os principais desafios? GENERO	58
Gráfico 21 - Q3.5 Quais os principais desafios? FAIXA ETÁRIA	59
Gráfico 22 - Q3.4 Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? GERAL.....	60
Gráfico 23 - Q3.4 Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? GENERO	61
Gráfico 24 - Q3.4 Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? FAIXA ETARIA	62
Gráfico 25 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? GERAL	63
Gráfico 26 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? GENERO	63
Gráfico 27 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? FAIXA ETÁRIA	64
Gráfico 28 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? VÍNCULO	65
Gráfico 29 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? GERAL.....	66
Gráfico 30 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? GENERO	67
Gráfico 31 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? FAIXA ETÁRIA	67
Gráfico 32 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? VÍNCULO	68
Gráfico 33 – Q4.3 Qual duração da sua formação inicial? GERAL	69
Gráfico 34 - Qual duração da sua formação inicial? GÉNERO	70
Gráfico 35 - Qual duração da sua formação inicial? FAIXA ETÁRIA	70
Gráfico 36 - Q4.4 A formação inicial foi suficiente? GERAL.....	71
Gráfico 37 - Q4.4 formação inicial foi suficiente? GENERO.....	72

Gráfico 38 – Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - GERAL	73
Gráfico 39 - Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - GÉNERO	74
Gráfico 40 - Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - FAIXA ETÁRIA	75
Gráfico 41 - Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - VÍNCULO	75
Gráfico 42 – Q4.6 A formação contínua é suficiente? GERAL	77
Gráfico 43 - Q4.6 A formação contínua é suficiente? GÉNERO.....	77
Gráfico 44 - Q4.6 A formação contínua é suficiente? FAIXA ETÁRIA	78
Gráfico 45 - Q4.6 A formação contínua é suficiente? VÍNCULO	79
Gráfico 46 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? GERAL	80
Gráfico 47 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? GÉNERO	81
Gráfico 48 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? FAIXA ETÁRIA ...	81
Gráfico 49 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? VÍNCULO	82
Gráfico 50 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários? GERAL	83
Gráfico 51 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários? GENÉRO	84
Gráfico 52 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários? FAIXA ETÁRIA.....	84
Gráfico 53 - Q5.1 Tem conhecimento ds regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários? VÍNCULO	85
Gráfico 54 -Q5.2 Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios? GERAL	86
Gráfico 55 - Q5.2 Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios? GÉNERO	87
Gráfico 56 - Q5.2 Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios? FAIXA ETÁRIA...	88
Gráfico 57 - Q5.2 á usufruiu de algum dos seguintes benefícios? VÍNCULO	89
Gráfico 58 - Q5.3 Que incentivos considera mais essenciais para manter o voluntariado sustentável? GERAL	90

Gráfico 59 - Q5.3 Que incentivos considera mais essenciais para manter o voluntariado sustentável? Género.....	91
Gráfico 60 - Q5.3 Que incentivos considera mais essenciais para manter o voluntariado sustentável? VÍNCULO.....	92
Gráfico 61 - Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? GERAL.....	93
Gráfico 62 – Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? GÉNERO	94
Gráfico 63 – Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? FAIXA ETÁRIA	95
Gráfico 64 – Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? VÍNCULO	96
Gráfico 65 – Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? GERAL.....	97
Gráfico 66 – Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? GERAL.....	98
Gráfico 67 - – Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? FAIXA ETÁRIA.....	99
Gráfico 68– Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? VÍNCULO	100
Gráfico 69 - Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? GERAL.....	101
Gráfico 70- Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? GÉNERO.....	101
Gráfico 71 - - Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? FAIXA ETÁRIA	102
Gráfico 72 - - Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? VÍNCULO	103
Gráfico 73 – Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? GERAL	104
Gráfico 74 – Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? GÉNERO	105
Gráfico 75 - Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? FAIXA ETÁRIA	105
Gráfico 76 - Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? VÍNCULO	106

Siglas e Abreviaturas

ADSE- Assistência na Doença aos Servidores do Estado

AHBV - Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários

ANEPC - Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CB – Corpo de Bombeiros

CNPV - Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado

ENB – Escola Nacional de Bombeiros

PAE – Programa de Apoio aos Equipamentos

PAI – Programa de Apoio Infra-Estrutural

PPC - Programa Permanente de Cooperação

RNBP - Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SWVR - State of the World's Volunteerism Report

1. INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento da problemática e justificação tema

O voluntariado nos Corpos de Bombeiros é um dos principais pilares da Emergência e Proteção Civil em Portugal, assegurando a maioria das operações de emergência e socorro. No entanto, nos últimos anos, a sustentabilidade deste modelo tem sido alvo acesos debates devido à dificuldade de recrutar e reter de voluntários. As mudanças sociais, económicas e culturais têm criado um cenário complexo para os corpos de bombeiros voluntários, comprometendo, por vezes, a sua capacidade de resposta operacional.

Na região do Algarve, estas dificuldades são ainda mais complexas devido às particularidades demográficas e económicas. Sendo uma região fortemente dependente do turismo, é marcada por um mercado de trabalho sazonal, nomeadamente no período do Verão, na qual existe fatores como aumento exponencial de emergências médicas e do perigo de incêndios rurais. Além disso, eventos como a crise financeira, a pandemia de COVID-19 e o aumento das exigências legais e de formação para os bombeiros voluntários criaram dificuldades à participação da população neste setor, nas últimas décadas.

Perante estes argumentos, penso que se torna relevante analisar os fatores que influenciam a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros e identificar e propor soluções estruturais que possam garantir a robustez deste modelo.

1.2 Formulação do problema de estudo

Em Portugal, o sistema de resposta a situações de emergência baseia-se num modelo misto, que integra bombeiros profissionais e voluntários. Contudo, nos últimos anos tem-se verificado um declínio na participação voluntária, o que levanta preocupações quanto à eficácia e sustentabilidade dos corpos de bombeiros algarvios. Entre os fatores que contribuem para esta realidade preocupante destacam-se a crescente exigência de formação e certificação, o desgaste físico e psicológico inerente à atividade de bombeiro voluntário e as dificuldades em conciliar o voluntariado com a vida pessoal e profissional.

No caso do Algarve, este tema adquire contornos mais complexos devido ao envelhecimento progressivo da população e à dificuldade em fixar jovens na região — muitos dos quais optam por emigrar ou procurar estabilidade noutros setores. Acresce ainda o impacto do custo de vida elevado e das condições laborais instáveis, que afetam diretamente a disponibilidade das pessoas para se dedicarem ao voluntariado. A forte pressão turística e a frequência de incêndios florestais intensificam ainda mais a necessidade de uma estrutura de bombeiros sólida, eficaz e adaptada à realidade regional. Perante este cenário, a investigação proposta procura dar resposta à seguinte questão central:

- **Quais os fatores que influenciam a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros da região do Algarve e que estratégias podem ser implementadas para garantir a sua continuidade?**

Para tal, serão exploradas as motivações e perceções dos voluntários, as estratégias de retenção utilizadas pelas corporações e a influência do contexto socioeconómico na adesão ao serviço. Através desta abordagem, pretende-se compreender os principais desafios enfrentados e, simultaneamente, identificar boas práticas que possam reforçar e valorizar o papel do voluntariado no domínio da proteção e socorro.

1.3 Objetivos da investigação

A presente dissertação tem como objetivo central analisar a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros da região do Algarve, avaliando os desafios, oportunidades e estratégias para a sua continuidade. Para tal, definem-se os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar os principais fatores que afetam a captação e retenção de bombeiros voluntários na região.
2. Analisar as motivações e expectativas dos voluntários e compreender os fatores que influenciam a sua permanência ou abandono da atividade.
3. Avaliar o impacto das condições de trabalho, das exigências formativas e das políticas institucionais na sustentabilidade do voluntariado.
4. Identificar boas práticas utilizadas em outras regiões ou países que possam ser aplicadas ao contexto algarvio.

5. Propor estratégias e recomendações para melhorar a gestão do voluntariado nos Corpos de Bombeiros, promovendo a sua continuidade e eficácia operacional.

1.4 Estrutura do trabalho

Este estudo encontra-se organizado em seis capítulos, estruturados da seguinte forma:

Capítulo 1 - Introdução: apresenta o enquadramento do tema, a formulação do problema de estudo, os objetivos da investigação e a estrutura da dissertação.

Capítulo 2 - Enquadramento teórico/Estado da arte: aborda os conceitos fundamentais relacionados com o voluntariado, o seu enquadramento legal em Portugal e a legislação específica dos Bombeiros Voluntários. Inclui também dados estatísticos relevantes para a análise da evolução do voluntariado na emergência e proteção civil nacional e internacionalmente.

Capítulo 3 - Metodologia: descreve a abordagem metodológica adotada na investigação, incluindo a caracterização dos Corpos de Bombeiros no Algarve, a distribuição geográfica dos quartéis, a metodologia de recolha e análise de dados e os instrumentos utilizados, nomeadamente questionários e entrevistas.

Capítulo 4 - Resultados: apresenta e analisa os dados recolhidos, discutindo as principais tendências e padrões identificados nos inquéritos e entrevistas realizadas.

Capítulo 5 - Conclusões e recomendações: sintetiza as principais conclusões do estudo, destacando as suas implicações para a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros. São ainda apresentadas recomendações para a melhoria sustentabilidade dos corpos de bombeiros da região do Algarve.

Capítulo 6 - Referências bibliográficas: refere as fontes utilizadas ao longo da dissertação, garantindo o rigor académico e científico do estudo.

2. ESTADO DA ARTE

2.1 Conceito de Voluntariado

O voluntariado é um fenómeno que desempenha um papel crucial na construção de sociedades mais inclusivas, sustentáveis e resilientes. De acordo com o relatório das Nações Unidas sobre o Estado do Voluntariado Mundial (State of the World's Volunteerism Report - SWVR), o voluntariado promove relações mais fortes entre as pessoas e o Estado, melhora a governação e ajuda a construir sociedades mais equitativas e inclusivas (United Nations Volunteers (UNV) programme, 2021, pp. 4-8).

De acordo com a mesma publicação, o voluntariado pode ser definido como um conjunto de atividades realizadas de livre vontade, sem motivação financeira primária, com o objetivo de beneficiar outras pessoas ou a sociedade em geral (United Nations Volunteers (UNV) programme, 2021, p. 18).

No entanto, o conceito de voluntariado é vasto e diversificado, sendo abordado de diferentes perspetivas académicas e culturais. Hustinx (2010, p. 5) referem que não existe uma única teoria única sobre o voluntariado, pois este assume múltiplas formas consoante o contexto socioeconómico em que se insere. Defendem que o voluntariado é entendido como uma forma de participação cívica e social, que combina aspetos de tanto altruísmo como interesse próprio. Segundo os autores, o voluntariado "não tem fronteiras rígidas e pode abranger uma ampla variedade de atividades, organizações e setores" (Hustinx, 2010, p. 5).

Principais Características do Voluntariado

Segundo Hustinx (2010, p. 6), a definição de voluntariado está assente em quatro eixos principais:

1. Livre vontade (Free Will): A decisão de ser voluntário deve ser tomada sem qualquer imposição externa.
2. Ausência de remuneração: voluntariado não implica uma compensação financeira, embora possa envolver reembolsos de despesas.
3. Benefício a terceiros: As atividades realizadas devem visar o bem-estar de outras pessoas ou da sociedade.

4. Estrutura formal ou informal: O voluntariado pode ocorrer dentro de organizações formais ou de forma espontânea entre indivíduos.

No nosso caso é claro que todos estes eixos que enquadram-se perfeitamente, pois os bombeiros voluntários estão de livre vontade, sem remuneração, com benefícios óbvios para população e enquadrados numa estrutura formal (AHBV).

Tipologias de Voluntariado

O voluntariado pode ser classificado de diferentes formas, dependendo do contexto e do tipo de atividade desenvolvida. Segundo o State of the World's Volunteerism Report (2021), podemos distinguir:

1. Voluntariado: formal-Realizado através de organizações, associações ou instituições.
2. Voluntariado informal: Desenvolvido diretamente entre indivíduos, sem mediação de uma organização.
3. Voluntariado de emergência: Surge em resposta a crises humanitárias, desastres naturais ou situações de emergência.
4. Voluntariado digital: Utilização de plataformas digitais para apoiar causas sociais, como campanhas de sensibilização ou apoio a projetos comunitários online.

Como referido anteriormente, trata-se de voluntariado formal o caso dos bombeiros voluntários em Portugal.

Motivações para o Voluntariado

As motivações para o voluntariado variam de acordo com o contexto e a perspetiva teórica adotada por Clary et al (1998) propuseram seis funções principais que explicam o envolvimento das pessoas no voluntariado:

1. Valores: Expressão de altruísmo e compromisso com causas sociais.
2. Compreensão: Desenvolvimento pessoal e aquisição de conhecimento.
3. Melhoria pessoal: Aumento da autoestima e satisfação emocional.
4. Carreira: Desenvolvimento de competências profissionais.
5. Social: Criação e fortalecimento de redes de contacto.
6. Proteção: Redução do stress e alívio de sentimentos negativos.

As motivações para voluntariado são fundamentais para o nosso estudo, e serão inseridas no inquérito (Anexo A), de forma direta ou indireta.

2.2 Enquadramento legal do Voluntariado em Portugal

O voluntariado em Portugal é regido por um quadro legislativo que estabelece os princípios fundamentais desta atividade, garantindo a sua regulamentação e proteção tanto para os voluntários como para as organizações promotoras. A principal referência é a Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que define as bases do voluntariado, complementada pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro, que regulamenta a aplicação da lei e introduz medidas operacionais para assegurar a efetividade dos direitos dos voluntários.

A Lei n.º 71/98: Princípios Fundamentais

A Lei n.º 71/98 estabelece o enquadramento jurídico do voluntariado e define o conceito de voluntariado como "o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas" (ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, 1998).

O voluntariado é regulado pelos seguintes princípios:

- **Solidariedade:** A responsabilidade dos cidadãos na realização dos fins do voluntariado.
- **Participação:** A importância da colaboração ativa dos voluntários nas suas áreas de atuação.
- **Cooperação:** A articulação entre voluntários e organizações promotoras.
- **Complementaridade:** O voluntário não deve substituir recursos humanos necessários às organizações promotoras.
- **Gratuidade:** O voluntário não pode ser remunerado pelo seu trabalho.
- **Responsabilidade:** O voluntário deve cumprir as suas funções de forma diligente.
- **Convergência:** Harmonização da ação dos voluntários com a missão das organizações onde atuam (Lei n.º 71/98, art. 6.º)

Os voluntários têm também um conjunto de direitos, tais como o acesso a formação, proteção em caso de acidente ou doença e um cartão de identificação que os reconhece oficialmente. Em contrapartida, devem respeitar os princípios deontológicos e os regulamentos das organizações promotoras.

O Decreto-Lei n.º 389/99: Regulamentação

O Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro, surge como complemento à Lei n.º 71/98, especificando a operacionalização dos direitos dos voluntários e o funcionamento das organizações promotoras. Este diploma prevê, entre outras medidas:

- A emissão do cartão de identificação do voluntário e a sua certificação oficial (art. 3.º e 5.º)
- A obrigatoriedade de um seguro para cobrir acidentes ou doenças sofridas durante a atividade voluntária (art. 16.º)
- O reembolso de despesas diretamente relacionadas com a atividade voluntária, garantindo que o voluntário não é onerado (art. 19.º)
- A criação do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), que ficou responsável pela emissão do cartão de voluntário e pelo apoio às organizações promotoras (art. 20.º e 21.º)

Contudo, o CNPV foi extinto em 2017, e as suas competências passaram para a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), entidade atualmente responsável pela implementação das políticas de voluntariado.

2.3. Enquadramento legal dos Bombeiros Voluntários em Portugal

O enquadramento legal dos Bombeiros Voluntários em Portugal é abrangente e estruturado, estabelecendo regras claras sobre a organização, funcionamento, direitos e deveres. Este conjunto de normas visa garantir a operacionalidade dos Corpos de Bombeiros, assegurando a preparação, formação contínua e condições adequadas para o desempenho das suas funções. A hierarquia legal que regula a atividade dos bombeiros voluntários começa pela Lei, seguindo-se os Decretos-Lei, Portarias e, por fim, os Despachos, que determinam regras específicas para o seu funcionamento diário.

1. Lei n.º 32/2007 – Regime Jurídico das Associações Humanitárias de Bombeiros

A Lei n.º 32/2007, de 13 de agosto, estabelece o Regime Jurídico das Associações Humanitárias de Bombeiros (AHB), que “são pessoas colectivas sem fins lucrativos que têm como escopo principal a protecção de pessoas e bens,” (ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, 2007, p. 1). Esta lei estabelece que o principal objetivo das AHB é “o socorro de feridos, doentes ou náufragos, e a extinção de incêndios, detendo e mantendo em actividade, para o efeito, um corpo de bombeiros voluntários ou misto, com observância do definido no regime jurídico dos corpos de bombeiros” (ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, 2007, p. 1).

Além disso, a lei prevê que as AHB possam “desenvolver outras actividades, individualmente ou em associação, parceria ou por qualquer outra forma societária legalmente prevista, com outras pessoas singulares ou colectivas, desde que permitidas pelos estatutos” (ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, 2007, p. 1). Para assegurar a sua viabilidade, estas associações beneficiam de apoios financeiros do Estado como previsto Artigo 31.º da referida Lei “O Estado apoia financeiramente as associações com vista ao cabal cumprimento das missões dos corpos de bombeiros, para além de outras formas legalmente previstas, designadamente, através dos programas seguintes:

- a) Programa Permanente de Cooperação (PPC), que visa apoiar, de modo regular, o desenvolvimento permanente das missões dos corpos de bombeiros;
- b) Programa de Apoio Infra -Estrutural (PAI), que visa apoiar o investimento em infra-estruturas que se destinem à instalação dos corpos de bombeiros;
- c) Programa de Apoio aos Equipamentos (PAE), que visa apoiar a manutenção da capacidade operacional dos corpos de bombeiros.” (ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, 2007, p. 4)

2. Decreto-Lei n.º 247/2007 – Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros

O Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, estabelece o o regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros, no território continental, operando

uma profunda mudança ao nível da estruturação dos corpos de bombeiros e da sua articulação operacional, promovendo uma redução do número de quadros e definindo as bases da atividade operacional” (Governo Português, 2012).

Este diploma, no Artº7 define os diferentes tipos de Corpos de Bombeiros existentes em Portugal:

1. Bombeiros Profissionais¹
2. Bombeiros Mistos²
3. Bombeiros Voluntários³
4. Corpos Privativos de Bombeiros - Nº5 - Artº7

Os Corpos de Bombeiros são também classificados segundo as missões que prestam, incluindo:

1. A prevenção e o combate a incêndios
2. O socorro às populações, em caso de incêndios, inundações, desabamentos e, de um modo geral, em todos os acidentes;
3. O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
4. A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
5. A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhes forem cometidas
6. O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
7. A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

¹ “Os corpos de bombeiros profissionais têm as características seguintes: a) São criados, detidos e mantidos na dependência direta de uma câmara municipal; b) São exclusivamente integrados por elementos profissionais; c) Detêm uma estrutura que pode compreender a existência de regimentos, batalhões, companhias ou secções, ou pelo menos, de uma destas unidades estruturais; d) Designam -se bombeiros sapadores.”

² “Os corpos de bombeiros mistos têm as características seguintes: a) São dependentes de uma câmara municipal ou de uma associação humanitária de bombeiros; b) São constituídos por bombeiros profissionais e por bombeiros voluntários, sujeitos aos respetivos regimes jurídicos; c) Estão organizados, de acordo com o modelo próprio, definido pela respetiva câmara municipal ou pela associação humanitária de bombeiros, nos termos de regulamento aprovado pela ANPC, ouvido o Conselho Nacional de Bombeiros”

³ “Os corpos de bombeiros voluntários têm as características seguintes: a) Pertencem a uma associação humanitária de bombeiros; b) São constituídos por bombeiros em regime de voluntariado; c) Podem dispor de uma unidade profissional mínima a definir por regulamento da ANPC, ouvido o Conselho Nacional de Bombeiros”.

8. A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Para assegurar a sua operacionalidade, este decreto-lei determina que os Corpos de Bombeiros tenham um quadro de pessoal composto por bombeiros do quadro de comando e quadro ativo, garantindo uma hierarquia funcional bem definida.

3. Decreto-Lei n.º 49/2008, de 14 de março – Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses (RNBP)

O Decreto-Lei n.º 49/2008, de 14 de março, regulamenta a criação e manutenção do Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses (RNBP), “o sistema de informação e gestão do registo dos bombeiros portugueses, dos quadros de comando, activo, de reserva e de honra” (Decreto-Lei n.º 49, 2008, p. Art 2º). Este diploma surgiu no contexto do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, que já previa a necessidade de um sistema nacional de registo, permitindo monitorizar a estrutura dos Corpos de Bombeiros e facilitar a gestão operacional e administrativa.

O RNBP tem como objetivos principais:

1. Gestão dos efectivos dos quadros de comando, activo, de reserva e de honra;
2. Gestão da actividade operacional e formativa dos bombeiros;
3. Processamento dos reembolsos relativos ao segurosocial, segurança social, taxas e a outros direitos e regalias atribuídos na lei aos bombeiros;
4. Verificação da informação relativa ao seguro de acidentes pessoais dos bombeiros;
5. Emissão do cartão de identificação de bombeiro;
6. Emissão de declarações e certificados previstos na lei, relativos à situação e actividade dos bombeiros.

Para a sua implementação, o RNBP assenta numa base de dados centralizada na Autoridade Nacional e Emergência de Proteção Civil (ANEPC), permitindo o acesso controlado por:

1. Entidades detentoras dos Corpos de Bombeiros, como municípios e Associações Humanitárias de Bombeiros.

2. Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, responsável pelo planeamento e coordenação da política de proteção e socorro em Portugal

Infelizmente, nos últimos meses o RNBP, não tem estado acessível, o que causou um pouco de transtorno para o estudo em questão, nomeadamente para aceder a alguns dados estatísticos que pudessem ajudar a desenvolver o trabalho de forma ainda mais rigorosa.

4. Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio – Regalias e Benefícios dos Bombeiros Voluntários

O Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio, introduziu um conjunto de benefícios sociais e incentivos para os bombeiros voluntários, reforçando o reconhecimento do seu papel e incentivando a sua adesão e permanência nos Corpos de Bombeiros. Este diploma representa a quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, que define o regime jurídico dos deveres, direitos e regalias dos bombeiros portugueses.

Entre as principais medidas deste decreto-lei, destacam-se:

1. Apoios na Educação e Parentalidade

- Reembolso de 50% das despesas com berçários, creches e estabelecimentos de ensino pré-escolar para descendentes diretos de bombeiros voluntários dos quadros de comando e ativo (DL n.º 64/2019, art. 6.º).
- Bonificação de tempo de serviço para efeitos de pensão, beneficiando os bombeiros voluntários que tenham cumprido pelo menos 15 anos de serviço ativo, permitindo um acréscimo de 15% no tempo contabilizado para a reforma, com um limite máximo de cinco anos (DL n.º 64/2019, art. 10.º).

2. Benefícios no Regime de Segurança Social

- Os bombeiros voluntários podem optar por aderir ao seguro social voluntário, beneficiando de proteção em caso de doença e parentalidade, mediante o pagamento das respetivas contribuições para a Segurança Social (DL n.º 64/2019, art. 17.º).

- Para os bombeiros abrangidos pelo seguro social voluntário, as contribuições são calculadas conforme o regime aplicável, sendo parcialmente suportadas pelas entidades detentoras dos Corpos de Bombeiros (DL n.º 64/2019, art. 18.º).

3. Apoios Municipais e Outras Regalias

- Os municípios podem atribuir benefícios sociais e incentivos aos bombeiros voluntários, através da redução de impostos municipais, concessão de subsídios e isenção de taxas em serviços municipais (DL n.º 64/2019, art. 6.º-A).
- Outros benefícios incluem descontos em serviços da Fundação Inatel, acesso a refeitórios da administração pública e entrada gratuita em museus e monumentos nacionais afetos à Direção-Geral do Património Cultural (DL n.º 64/2019, art. 6.º-B).

3. Portaria n.º 32-A/2014 – Serviço Operacional dos Bombeiros Voluntários

A Portaria n.º 32-A/2014, de 7 de fevereiro, regula o serviço operacional dos bombeiros voluntários, determinando os requisitos mínimos de atividade para que estes mantenham o seu estatuto ativo.

De acordo com esta portaria, o bombeiro voluntário “está obrigado a cumprir um mínimo de 200 horas de serviço operacional por ano, das quais, no mínimo, 160 horas correspondem às atividades previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo anterior e, no mínimo, 40 horas correspondem à atividade de instrução” (ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, 2014). A não realização destas horas pode levar à transição do bombeiro para o quadro de reserva, com perda de regalias e benefícios.

Além disso, este diploma estabelece regras para a formação contínua e treino operacional, de forma garantir que os bombeiros se mantenham preparados para atuar em qualquer situação de emergência.

4. Portaria n.º 32-B/2014 – Regulamento Disciplinar dos Bombeiros Voluntários

O Regulamento Disciplinar dos Bombeiros Voluntários, aprovado pela Portaria n.º 32-B/2014, define as regras de conduta e as sanções aplicáveis aos bombeiros voluntários.

De acordo com este regulamento (Portaria n.º 32-B/2014, 2014), os bombeiros estão sujeitos a um código disciplinar rigoroso, que inclui penas como advertência, suspensão e demissão, consoante a gravidade da infração. Estas medidas garantem a manutenção da disciplina e da hierarquia dentro dos corpos de bombeiros, assegurando um funcionamento eficiente e organizado.

5. Despacho n.º 9368/2008 – Sistema de Avaliação de Desempenho dos Bombeiros Voluntários

Além das leis, decretos-lei e portarias que regulam os Bombeiros Voluntários, existem despachos específicos que estabelecem normas detalhadas sobre áreas fundamentais como avaliação de desempenho, formação e instrução, e regalias sociais. Estes despachos garantem a operacionalidade e valorização dos bombeiros voluntários, influenciando diretamente a sua motivação e permanência no serviço

O Despacho n.º 9368/2008, de 1 de abril, estabelece o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Bombeiros Voluntários, garantindo um mecanismo objetivo para medir o rendimento e a eficácia operacional dos bombeiros.

A avaliação é realizada anualmente e baseia-se em indicadores de desempenho previamente definidos, abrangendo os seguintes critérios:

1. Eficiência operacional – Tempo médio de resposta a ocorrências, número de intervenções e cumprimento de escalas de serviço.
2. Capacidade técnica e profissional – Participação em ações de formação e atualização de competências.
3. Disciplina e comportamento – Cumprimento das normas internas e da hierarquia da corporação.
4. Espírito de equipa e colaboração – Participação em exercícios conjuntos e trabalho em equipa.

A introdução deste sistema teve como principal objetivo aumentar a transparência na progressão dos bombeiros dentro dos corpos de bombeiros. Permite identificar necessidades de formação e áreas de melhoria para reforçar a qualidade do serviço prestado.

Para os bombeiros voluntários, esta avaliação influencia o acesso a benefícios, incentivos e possibilidade de progressão dentro da estrutura organizacional, tornando-se uma ferramenta essencial para a sua valorização e reconhecimento.

6. Despacho n.º 13028/2023 – Formação e Instrução dos Bombeiros Voluntários

O Despacho n.º 13028/2023 regulamenta a formação inicial e contínua dos bombeiros voluntários, assegurando que todos os elementos do quadro ativo tenham acesso a uma preparação técnica adequada e atualizada.

A formação dos bombeiros está estruturada em diferentes níveis e módulos, incluindo:

1. Formação inicial para ingresso nas carreiras de bombeiro voluntário e de oficial bombeiro – Destinada aos novos bombeiros que ingressam na corporação, com conteúdos todos necessários à formação de um bombeiro.
2. Formação de aperfeiçoamento técnico – Atualizações periódicas para garantir que os bombeiros acompanham as inovações tecnológicas e operacionais.
3. Formação especializada – Cursos avançados para bombeiros que desempenham funções específicas, como resgate em altura, salvamento aquático ou combate a incêndios industriais.
4. Exercícios práticos e simulacros – Realizados regularmente para testar e melhorar a capacidade de resposta.

Além disso, este despacho estabelece que a frequência em formações é obrigatória para que os bombeiros mantenham o seu estatuto ativo dentro da corporação. A formação é ministrada pela Escola Nacional de Bombeiros (ENB) e supervisionada pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC).

A aposta na formação contínua visa aumentar a segurança dos bombeiros durante as operações e melhorar a qualidade do socorro prestado às populações.

7. Despacho n.º 2236/2020 – Regalias e Benefícios Sociais para Bombeiros Voluntários

O Despacho n.º 2236/2020 introduziu um conjunto de regalias e benefícios sociais para os bombeiros voluntários, reconhecendo a importância do seu papel e minimizando os impactos económicos associados à atividade voluntária.

2.4. Perspetivas sobre a sustentabilidade do voluntariado nos bombeiros

A sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros constitui uma temática de crescente interesse académico e social, sobretudo num contexto como o português, em que mais de 90% do efetivo operacional é constituído por voluntários (Brandweeracademie, 2019, p. 13). Esta realidade coloca o país entre os mais dependentes deste modelo, juntamente com a Alemanha (97%) e a Áustria (99%), contrastando com outras nações europeias como o Reino Unido (35%) ou a Bélgica (41%). Esta dependência estrutural, embora seja um sinal da força do voluntariado nacional, levanta também sérias questões sobre a sua viabilidade futura num mundo em rápida transformação.

Country	Volunteer	Career/fulltime	% of volunteers
Austria	251959	2500	99 %
Belgium	12000	17000	41 %
Czech Republic	68463	6608	87 %
Denmark	5000	1700	75 %
Estonia	1938	1583	55 %
Finland	13500	4000	77 %
France	195000	5300	79 %
Germany	1100000	32793	97 %
Hungary	1100	6750	14 %
Ireland	2068	1289	62 %
Latvia	70	2909	2 %
Netherlands	18857	5375	79 %
Norway	7654	3500	69 %
Portugal	45000	2847	94 %
United Kingdom	12213	22749	35 %

Tabela 1 - Percentagem de Bombeiros Voluntários por país⁴

⁴ Fonte : Brandweeracademie. (2019). *Recruitment and retention of volunteers in European Fire Services*. Instituut Fysieke

A revisão de literatura revela um conjunto de dimensões que, interligados, podem explicar as dinâmicas do recrutamento, retenção e abandono do voluntariado. Shehata e Areda (2025) afirmaram que uma gestão eficiente dos voluntários, inclui factores como o recrutamento transparente, formação contínua e reconhecimento institucional, que vêm a ter um impacto direto e mensurável na motivação e retenção dos bombeiros voluntários. Shehata e Areda também afirmam que estas dimensões funcionam como um sistema interligado que fortifica o compromisso para com o corpo de bombeiros dos voluntários e evita o desgaste prematuro. Esta dimensão pode ser correlacionada com as perguntas 4.4, 4.5 e 5.2 do nosso inquérito (Anexo A), que pretende abordar a percepção sobre a formação ministrada, a estrutura organizacional dos CB e o uso das regalias referidas anteriormente.

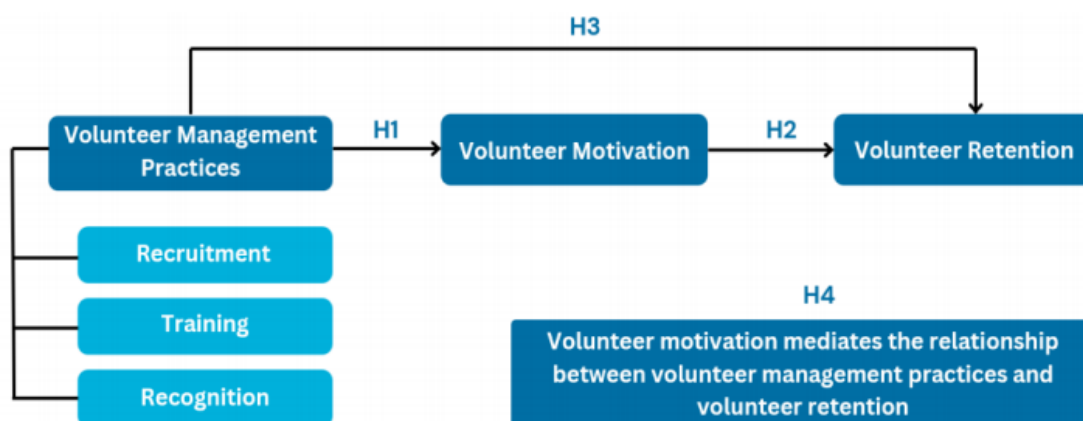


Figura 1 – Modelo Conceptual de Shehata&Arada⁵

Abordando agora a motivação para o voluntariado, que por alguns autores é multifactorial e não pode ser relativizada em relação as questões institucionais. Segundo Clary et al (1998, p. 1517) sublinham que os bombeiros voluntários são movidos por uma combinação de factores altruístas, sociais, profissionais e emocionais. Muitos procuram ajudar a comunidade, desenvolver competências pessoais, criar laços de pertença ou obter reconhecimento. Estes factores são dinâmicos e variam com o tempo de serviço e idade, com as experiências vividas e com o contexto social e económico em que os indivíduos estão inseridos. Esta perspetiva está introduzida na pergunta na pergunta 2.1 do nosso

⁵ Shehata, G. M., & Areda, M. R. (2025). The impact of volunteer management practices on volunteer retention. *The Academic Journal of Contemporary Commercial Research*, 5(1), 91-109.

inquérito, onde foi introduzida uma análise seccionada quanto à faixa etária dos nossos inquiridos.

Segundo Lantz (2022), o equilíbrio entre vida profissional (quem tem outra profissão), o serviço como bombeiro voluntário e a vida familiar é um desafio recorrente para os bombeiros voluntários. No mesmo estudo este autor defende que a falta de apoio constitui um desafio para os bombeiros voluntários. Com base neste estudo foi decidido seccionar as questões com vista a perceber se existe diferenças entre os bombeiros que tem vínculo às AHB e os que não possuem vínculo às AHB.

Born (2025, pp. 102-106), estudou o abandono durante a formação inicial dos bombeiros voluntários na França, e concluiu que os perfis com maior taxa de desistência, eram os seguintes: mulheres, indivíduos de provenientes de meios densamente urbanizados, indivíduos com responsabilidades familiares e com contactos limitados com a vivência dos bombeiros. O estudo destaca ainda que a rigidez dos horários de formação inicial e a falta de compreensão por parte dos empregadores são barreiras significativas. Para as mulheres, em particular neste estudo, a integração nos quartéis foi dificultada por episódios de sexismo/machismo e desvalorização das suas competências, o que leva a muita desistência. Com os resultados das perguntas 3.2 e 3.3 do inquérito, iremos perceber se os dados acima referidos serão confirmados, levando também ao seccionamento das questões relativamente ao género⁶.

Noutro estudo, onde foi analisada a cultura interna de corpos de bombeiros, esta surgiu como um elemento fulcral. Oliveira e Pinheiro (2020, p. 19), num estudo sobre a partilha de conhecimento em Corpos de Bombeiros Voluntários em Portugal, concluíram a existência de três fatores fundamentais e que promovem o conhecimento tácito:

- A Cultura organizacional,
- As Características individuais dos voluntários e
- Estrutura organizacional.

Neste mesmo estudo, foi valorização do conhecimento informal ou tácito, que é transmitido entre camaradas em contexto real, e depende da existência de confiança, reconhecimento e diálogo franco. Quando estas condições falham, os novos elementos

⁶ De forma a simplificar foi considerado apenas Masculino e Feminino

têm mais dificuldade em integrar-se e adaptar-se às exigências dos quartéis de bombeiros, que acaba por contribuir para um aumento da rotatividade. Estas conclusões foram consideradas com as respostas às perguntas 4.6 e 6.2 do inquérito (Anexo A), que medem a perceção sobre a organização do serviço e as razões que podem levar ao abandono da atividade voluntária.

Contudo, os mesmos autores alertam para a existência, nos dias de hoje, de barreiras pessoais, de comunicação e tecnológicas que dificultam a transmissão deste conhecimento informal, que é considerado essencial para as organizações (como os corpos de bombeiros) desenvolverem estratégias conscientes para mitigar/diminuir estes bloqueios e desenvolver ambientes mais colaborativos.

O relatório da Brandweeracademie (2019, pp. 14-17) comparou 15 modelos de bombeiros voluntários de países europeus, incluindo o modelo Português. As principais causas do abandono foram as seguintes:

1. incompatibilidade com a vida profissional,
2. o excesso de formação, a redução do número de ocorrências (o que diminui o sentimento de utilidade)
3. fraca valorização da função de bombeiro voluntário na sociedade.

Ao invés, foram apresentadas as seguintes soluções:

- a. diversificação das tarefas,
- b. envolvimento dos empregadores (dos que tem outra profissão)
- c. a criação de incentivos ajustados à realidade local
- d. reforço da comunicação institucional para valorizar o papel dos voluntários junto da comunidade. E

Estes aspetos são tidos em conta na elaboração das questões 5.1, 5.2 e 6.1 do inquérito, que visam perceber o conhecimento dos voluntários sobre as regalias disponíveis, o acesso aos benefícios e regalias e o que consideram essencial para a valorização do voluntariado.

É igualmente relevante considerar que a sustentabilidade do voluntariado não pode ser garantida apenas com reformas internas nos corpos de bombeiros. Ela exige também políticas públicas e políticas que reconheçam o valor estratégico do voluntariado,

atribuam incentivos adequados e dignos, promovam campanhas de sensibilização e assegurem de forma inequívoca a estabilidade nas fontes de financiamento.

Neste quadro geral, o presente estudo, ao centrar-se na realidade algarvia e nas respostas obtidas através do inquérito (Anexo A) que foi aplicado, pretendemos verificar até que ponto estes fatores se manifestam regionalmente, identificando padrões, destacando boas práticas e propondo estratégias adaptadas à região. A articulação entre teoria e empírica será determinante orientar decisões futuras, num esforço coletivo para preservar e fortalecer uma das mais nobres expressões do compromisso cívico: o voluntariado nos Corpos de Bombeiros.

3. DADOS E METODOS

3.1 Descrição do Inquérito

A recolha dos dados para esta investigação foi realizada por meio de um inquérito por questionário, cujo design visou extrair informações dos voluntários pertencentes aos Corpos de Bombeiros da região do Algarve. O principal objetivo foi compreender em profundidade as experiências que estes indivíduos vivenciam nas suas instituições. O questionário foi elaborado e aplicado através da plataforma Google Forms, o que proporcionou uma distribuição fácil e rápida via link, garantindo a confidencialidade e o anonimato das respostas.

A estrutura do inquérito foi baseada nos objetivos da pesquisa e nos temas abordados na revisão da literatura (Capítulo 2), focando principalmente nos fatores que influenciam a captação e a retenção de voluntários, as condições de formação, a relação com os corpos de bombeiros, bem como os incentivos disponíveis. O questionário esteve disponível entre abril e junho de 2025, sendo preenchido de forma anónima e voluntária por bombeiros que estão em atividade, independentemente de terem ou não vínculo com a associação humanitária. O tempo médio para a conclusão do questionário foi de 5 minutos, dada a sua estrutura simples e direta.

1. Perfil do(a) Bombeiro(a): Incluiu dados sociodemográficos (idade, género, escolaridade, estado civil) e dados profissionais (posto, tempo de serviço, vínculo com o corpo de bombeiros).
2. Motivação para o Voluntariado: Investigou os motivos para a adesão à carreira de bombeiro voluntário, a experiência acumulada e o grau de satisfação com o voluntariado.
3. Conciliação com a Vida Pessoal e Profissional: Analisou as horas dedicadas semanalmente à atividade e a forma como se conjugam com a vida pessoal, bem como a percepção de equilíbrio.
4. Formação e Serviço Operacional: Avaliou a duração e a qualidade da formação recebida, a organização do serviço e as necessidades formativas detectadas.
5. Regalias e Incentivos: Mediu o grau de conhecimento e utilização dos benefícios legais e quais incentivos eram considerados mais relevantes.

6. Sustentabilidade do Voluntariado: Recolheu perceções sobre a motivação dos jovens, as causas do abandono e sugestões para garantir a continuidade do modelo.

A maioria das perguntas eram de resposta fechada (escolha única ou múltipla), com algumas questões abertas para sugestões. Esta estrutura facilitou a recolha de dados quantitativos, que foram analisados conforme descrito na seção 3.3, utilizando exclusivamente o Microsoft Excel para tratamento, organização e visualização dos resultados. O questionário foi especificamente desenvolvido para esta investigação, alinhando-se com os objetivos descritos no Capítulo 1 e com os temas discutidos no Capítulo 2 - Estado da Arte. A versão completa do questionário pode ser consultada no Anexo A.

3.2 Distribuição geográfica dos Quarteis de Bombeiros na região do Algarve

A região do Algarve, localizada no sul de Portugal, compreende 16 municípios e possui uma extensa rede de serviços de emergência assegurados por 17 Corpos de Bombeiros, distribuídos em quartéis. Estes incluem tanto associações humanitárias de bombeiros voluntários como corpos de bombeiros municipais, garantindo uma resposta adequada às necessidades de cada município. Abaixo, apresentamos a lista de quartéis por município:

1. Albufeira: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Albufeira
2. Alcoutim: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcoutim
3. Aljezur: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Aljezur
4. Faro: Corpo de Bombeiros Sapadores de Faro
5. Faro: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Faro «Cruz Lusa»
6. Lagoa: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Lagoa
7. Lagos: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Lagos
8. Loulé: Bombeiros Municipais de Loulé
9. Monchique: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Monchique
10. Olhão: Bombeiros Municipais de Olhão
11. Portimão: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Portimão
12. São Brás de Alportel: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de São Brás de Alportel

13. Silves: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Silves
14. Silves: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de São Bartolomeu de Messines
15. Tavira: Bombeiros Municipais de Tavira
16. Vila do Bispo: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila do Bispo
17. Vila Real de Santo António: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António e Castro Marim

3.3 Metodologia da análise dos dados recolhidos

O inquérito foi desenhado especificamente para este estudo, visando compreender a realidade do voluntariado nos corpos de bombeiros, as motivações dos operacionais e os principais desafios que enfrentam, assim como as condições de trabalho e de formação. As respostas foram exportadas para o Microsoft Excel, onde foram organizadas e limpas de acordo com as recomendações de Field (2018). Nesta etapa inicial, foram eliminadas respostas incompletas ou incorrectas, e as categorias de resposta foram padronizadas para facilitar a análise estatística.

Utilizando o Excel, foram realizadas comparações diretas entre diferentes grupos de respondentes, como por exemplo por género (masculino vs feminino), faixa etária e vínculo laboral. Apesar de não ter sido utilizado software estatístico avançado como o SPSS ou R, a análise seguiu princípios metodológicos adequados à investigação em ciências sociais, conforme Babbie (2020), garantindo a validade e coerência dos resultados apresentados. Esta abordagem possibilitou a construção de uma base empírica sólida para discutir os fatores que influenciam a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros do Algarve, segundo as respostas dos bombeiros da região.

População e Amostragem

A população-alvo desta investigação foram os bombeiros em funções nos 18 Corpos de Bombeiros da região do Algarve. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2022, esta população totalizava 1.322 elementos, abrangendo tanto bombeiros voluntários como profissionais.

Bombeiros (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sexo, Grupo etário e Tipo de vínculo; Anual						
Período de referência dos dados (1)	Localização geográfica (NUTS - 2013) (2)	Total N.º	Sexo HM	Grupo etário Total	Tipo de vínculo Profissional N.º	Voluntário N.º
2022	Algarve	1 322			747	575
2021	Algarve	1 222			610	612
2020	Algarve	1 207			602	605
2019	Algarve	1 142			579	563
2018	Algarve	1 126			572	554
2017	Algarve	1 068			535	533
2016	Algarve	1 060			518	542
2015	Algarve	1 044			515	529
2014	Algarve	1 042			510	532
2013	Algarve	1 059			508	551
2012	Algarve	1 067			507	560

Bombeiros (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sexo, Grupo etário e Tipo de vínculo; Anual - INE, Inquérito às entidades detentoras de corpos de bombeiros

Nota(s):

(1) 2020 a 2022: dados atualizados

(2) A partir de 1 de janeiro de 2015 entrou em vigor uma nova versão das NUTS (NUTS 2013). Ao nível da NUTS II ocorreu apenas uma alteração de designação em "Lisboa" que passou a ser designada por "Área Metropolitana de Lisboa".

Tabela 2- N° Total de Bombeiros na Região do Algarve

A análise da série temporal entre 2012 e 2022 revela oscilações relevantes na composição dos Corpos de Bombeiros do Algarve. Durante o início da década (2012–2015), o número total manteve-se relativamente estável, oscilando entre 1.042 e 1.067 operacionais, com os voluntários a constituírem a maioria. A partir de 2016, observou-se uma mudança de tendência; apesar do crescimento moderado no número total de bombeiros, este foi mais expressivo entre os profissionais. Em 2022, foi registada uma alteração estrutural significativa: os profissionais ultrapassaram pela primeira vez os voluntários, passando a constituir 56,5% do total.

Este fenómeno pode refletir a implementação de políticas de profissionalização ou dificuldades na retenção de voluntários. Anos como 2014 e 2013 apresentaram as maiores reduções no número total de bombeiros. Este padrão de transição de um modelo maioritariamente voluntário para um perfil mais profissionalizado será crucial para interpretar os resultados dos inquéritos e para formular recomendações estratégicas no final deste estudo.

Justificação Estatística do Tamanho da Amostra

Para garantir a validade estatística da amostra, recorreu-se à teoria da amostragem para populações finitas, utilizando os seguintes parâmetros:

- Nível de confiança de 95%: O que indica uma probabilidade de 95% de que os resultados reflitam a realidade da população.
- Margem de erro de 5%: Aceitando uma variação de até ± 5 pontos percentuais.

- Proporção estimada de 50%: Utilizada na ausência de dados prévios, representando o cenário mais conservador.

Embora o número total de bombeiros no Algarve fosse, segundo o INE (2022), de 1.322 elementos, foi necessário realizar um ajuste à população-alvo da investigação. Foram excluídos 303 bombeiros exclusivamente profissionais pertencentes a corpos municipais (Loulé: 98; Olhão: 72; Faro: 71; Tavira: 62), uma vez que não estão integrados na carreira de bombeiro voluntário. Assim, a população relevante para o estudo passou a ser de 1.019 bombeiros, entre voluntários e profissionais de associações humanitárias ou corpos mistos.

A fórmula aplicada para populações finitas é:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)) + (e^2 \cdot (N - 1))}$$

Figura 2 - Formula de Calculo da Populações Finitas

(n) = tamanho da amostra.

(N) = 1.019 é a população ajustada.

(Z) = 1.96 é o valor da distribuição normal para 95% de confiança.

(p) = 0.5 é a proporção estimada.

(e) = 0.05 é a margem de erro admissível.

A amostra ideal calculada foi de 279 respondentes, no entanto, foram obtidas 239 respostas válidas, representando 23,45% da população-alvo. Essa margem de erro real foi recalculada e situou-se em 5,55%, considerada robusta e aceitável para análise.

Os questionários foram distribuídos online via Google Forms e divulgados com o apoio dos comandos dos Corpos de Bombeiros, assegurando a participação de elementos com diversas funções e níveis de experiência.

4. RESULTADOS

Este capítulo apresenta os principais resultados obtidos através do inquérito aplicado aos bombeiros da região do Algarve, com o objetivo de compreender a sustentabilidade do modelo de voluntariado nos Corpos de Bombeiros. A análise está organizada em torno de cinco eixos principais: perfil sociodemográfico, motivações e experiência, formação e serviço operacional, regalias e incentivos, e perceções sobre sustentabilidade.

4.1. Caracterização da Amostra

A amostra da investigação consiste em 239 bombeiros da região do Algarve, apresentando uma diversidade significativa em termos de género, idade, grau de escolaridade e tempo de serviço. Esta variação enriquece a análise da realidade do voluntariado nos corpos de bombeiros.

- Distribuição Etária.

A idade dos participantes varia entre os 19 e os 65 anos, com uma média de 43,06 anos e uma mediana de 43. O desvio padrão é de aproximadamente 10,6 anos, indicando uma dispersão moderada e a presença tanto de bombeiros jovens como de indivíduos com elevada experiência. A distribuição etária é quase simétrica, com um ligeiro pico de frequência na faixa etária entre os 40 e os 50 anos.

- Género

A amostra é predominantemente composta por homens, o que reflete a realidade socioprofissional tradicionalmente masculina dos corpos de bombeiros em Portugal. Contudo, nota-se um aumento na presença de mulheres, evidenciando uma inclusão de género crescente no setor, especialmente entre os mais jovens. Este dado pode ser analisado em conjunto com outras variáveis, como tempo de serviço e funções desempenhadas.

Gênero	Frequência	Percentagem
Masculino	172	71.97%
Feminino	63	26.37%
Prefiro não responder	4	1.68%

Tabela 3 - Gênero da Amostra

- Escolaridade

Relativamente ao grau de escolaridade, a maioria dos participantes completou o ensino secundário, mas uma parte significativa possui formação superior, incluindo licenciaturas e mestrados. Este perfil educacional é relevante, pois sugere que os bombeiros têm competências que podem ser úteis em funções especializadas dentro das corporações. Também pode indicar uma maior motivação entre os indivíduos com níveis de escolaridade superiores para se envolverem em atividades de voluntariado.

Grau de Escolaridade	Frequência	Percentagem
Ensino secundário	110	46.03%
Licenciatura	69	28.91%
Ensino básico	36	15.08%
Pós-graduação/Mestrado	20	8.37%
Doutoramento	4	1.67%

Tabela 4 - Grau de Escolaridade da Amostra

- Tempo de Serviço.

Em termos de experiência, a maioria dos inquiridos possui mais de 10 anos de serviço voluntário, evidenciando um compromisso sólido com a missão dos corpos de bombeiros. Este dado é crucial para a análise da sustentabilidade do voluntariado, uma vez que a retenção de membros experientes representa um desafio significativo. Ao mesmo tempo, observa-se a presença de bombeiros com menos de 5 anos de serviço, indicando uma renovação geracional que deve ser analisada à luz dos fatores de motivação e desmotivação que serão discutidos posteriormente.

Tempo de Serviço	Frequência	Percentagem
Mais de 20 anos	85	35.56%
1 a 5 anos	64	26.78%
11 a 20 anos	47	19.67%
6 a 10 anos	29	12.13%
Menos de 1 ano	14	5.86%

Tabela 5 - Tempo de Serviço da Amostra

- Vínculo à AHB

A análise dos dados revela que 61,7% dos inquiridos têm atualmente um vínculo laboral com a sua Associação Humanitária de Bombeiros (Tabela 5), enquanto 38,3% continuam a desempenhar funções inteiramente em regime de voluntariado. Este dado mostra que, embora o voluntariado puro continue a ser expressivo, há já uma maioria de elementos com algum tipo de ligação formal ou contratual à estrutura que servem.

Vínculo à AHB	Frequência	Porcentagem
Sim	150	35.56%
Não	93	26.78%

Tabela 6 - Vínculo à AHB

Em resumo, a amostra indica que os voluntários são, em sua maioria, experientes, do sexo masculino e têm um nível de escolaridade médio. Estes dados serão fundamentais para interpretar as respostas nas seções seguintes, especialmente em relação a motivações, formação, reconhecimento e a percepção da sustentabilidade do modelo atual.

4.2. Motivações e Experiência de Voluntariado

A questão 2.1 do inquérito teve como objetivo identificar as motivações que levam os indivíduos a integrarem os Corpos de Bombeiros na qualidade de voluntários. Os resultados obtidos permitem uma análise global, bem como uma segmentação por género e faixa etária, evidenciando padrões motivacionais diferentes.

Na análise geral (Gráfico 1), o principal fator apontado pelos inquiridos é o desejo de ajudar a comunidade, que obteve 36,73% das respostas. Seguem-se o sentido de dever cívico (20,52%) e a vontade de adquirir novas competências (16,84%). A influência de familiares e amigos também se revela uma motivação significativa, representando 14,07%. Para garantir uma melhor clareza interpretativa, motivações com menos de 5% de frequência foram excluídas.

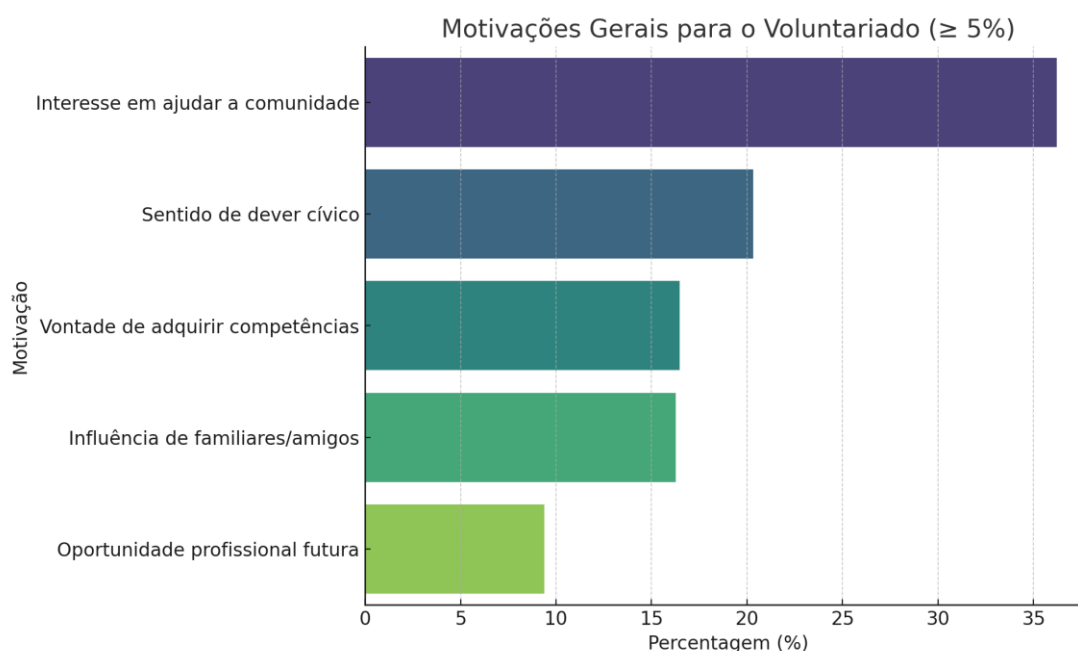


Gráfico 1 - Q.2.1 O que levou a querer ser Bombeiro Voluntário? - GERAL

Tanto homens como mulheres (Gráfico 2) destacam o desejo de ajudar a comunidade como a principal motivação. Contudo, as mulheres atribuem um maior valor à aquisição de competências (cerca de 20%), enquanto os homens mencionam com mais frequência a influência de familiares e amigos (aproximadamente 15%). Estas diferenças podem refletir estratégias de recrutamento e retenção que variam consoante o género.

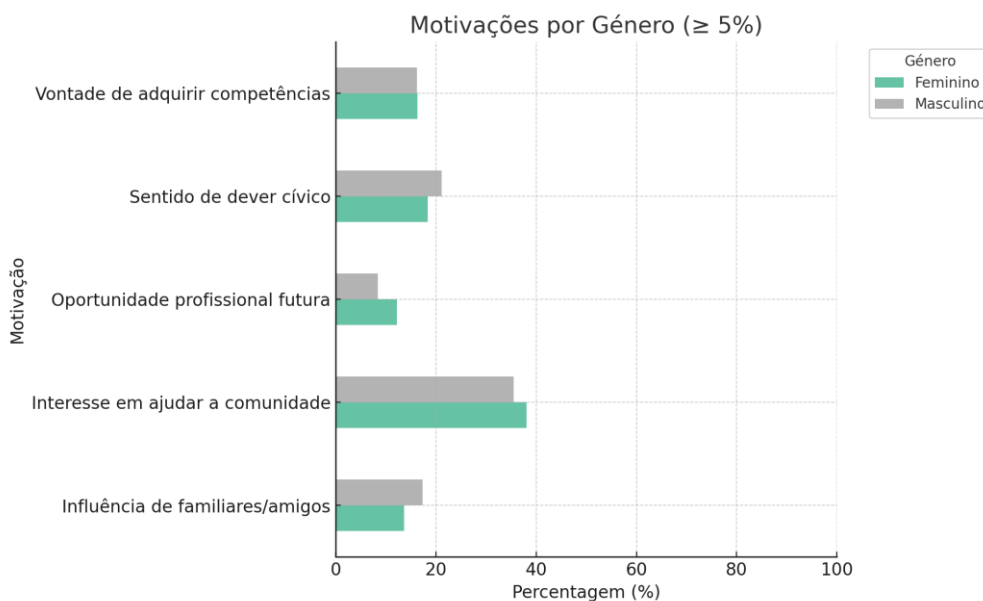


Gráfico 2 - Q.2.1 O que levou a querer ser Bombeiro Voluntário? - GÊNERO

Adicionalmente, ao observar as motivações em função da idade (Gráfico 3), nota-se que os voluntários mais jovens (18–25 anos) destacam-se pela vontade de adquirir competências (cerca de 26%). Em contrapartida, os mais velhos (56–65 anos) evidenciam uma orientação altruísta, com mais de 60% a indicar o desejo de ajudar a comunidade como motivo principal. Estes padrões sugerem que as motivações podem evoluir ao longo do tempo e devem ser consideradas na gestão dos recursos humanos voluntários.

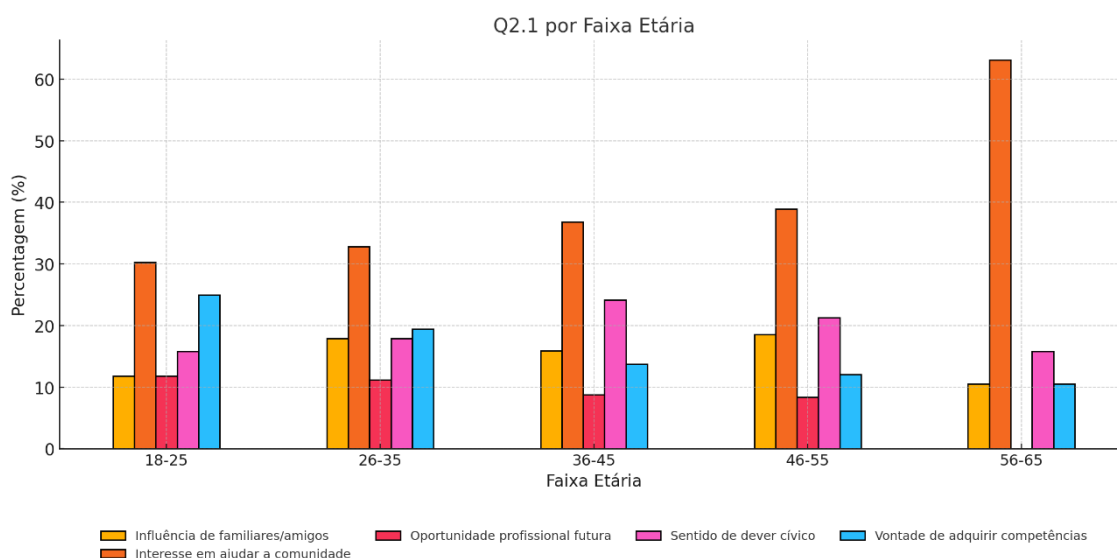


Gráfico 3 - Q.2.1 O que levou a querer ser Bombeiro Voluntário? - FAIXA ETÁRIA

A questão 2.2 teve como objetivo avaliar a percepção dos inquiridos sobre a sua experiência no voluntariado, utilizando uma escala de cinco pontos (1 = Muito negativa; 5 = Muito positiva). Os resultados (Gráfico 4) mostram uma avaliação positiva: 35,6% consideram a sua experiência como positiva e 44,8% como muito positiva, o que totaliza 80,4% de respostas favoráveis. Uma pequena parte classificou a experiência como regular (15,1%), negativa (4,2%) ou muito negativa (0,4%).

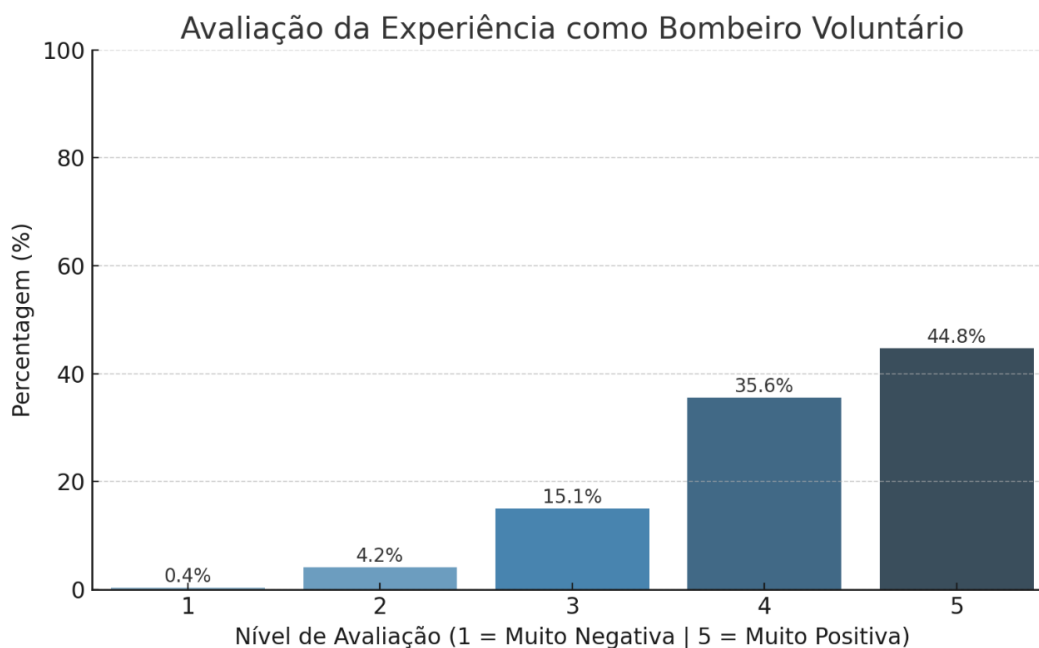


Gráfico 4 – Q.2.2 Como avalia a sua experiência como Bombeiro Voluntário - GERAL

A análise por género (Gráfico 5) indica que os homens tendem a ter uma opinião mais polarizada, com uma percentagem maior a classificar a sua experiência como “muito positiva” (48,8%). As mulheres, por sua vez, tendem a concentrar-se na classificação “positiva” (45,3%). Apesar dessas diferenças, ambos os géneros apresentam altos níveis de satisfação com o seu papel voluntário. Estas distinções podem refletir formas diferentes de vivenciar o voluntariado e de perceber o reconhecimento dentro dos corpos de bombeiros.

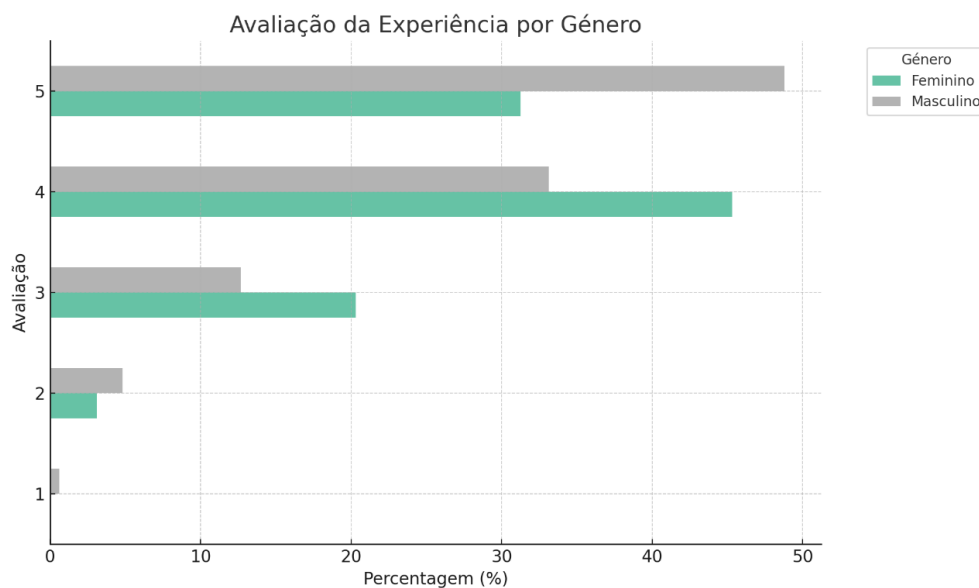


Gráfico 5 – Q.2.2 Como avalia a sua experiência como Bombeiro Voluntário – GÊNERO

A análise por faixa etária (Gráfico 6) revela que os voluntários mais jovens (18–25 anos) têm uma elevada taxa de avaliação “muito positiva” (55,2%), superada apenas pelo grupo dos 46–55 anos (60%). Em contraste, o grupo etário dos 26–35 anos demonstra uma maior dispersão nas respostas, com percentagens mais altas nas categorias “regular” ou “negativa”, sugerindo dificuldades em conciliar o voluntariado com as exigências profissionais ou familiares.

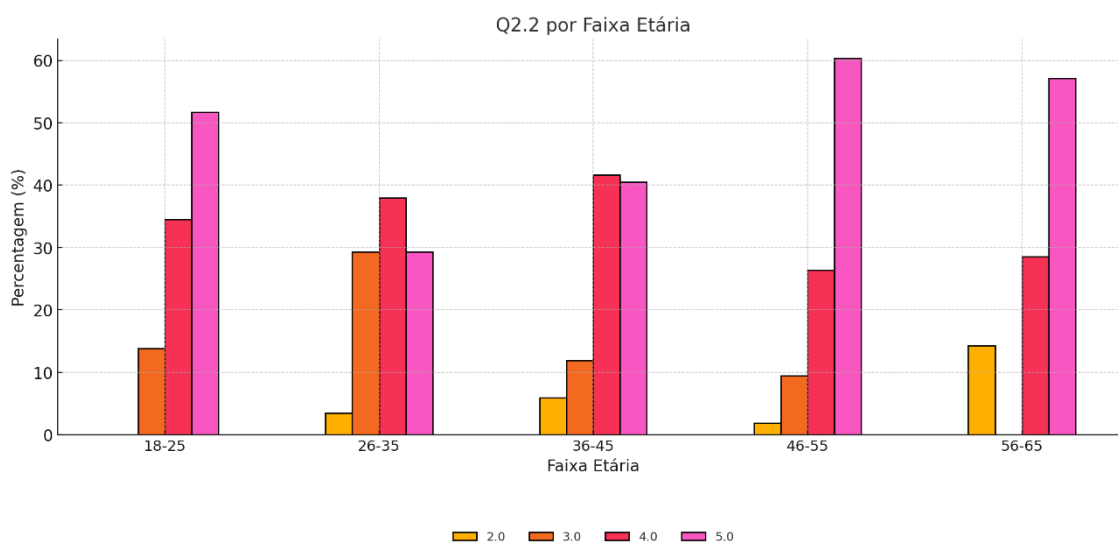


Gráfico 6 – Q2.2 Como avalia a sua experiência como Bombeiro Voluntário – FAIXA ETÁRIA

Estes resultados apontam para a necessidade de desenvolver estratégias de retenção e valorização que considerem as especificidades de cada perfil.

A questão 2.3 procurou avaliar até que ponto as expectativas iniciais dos bombeiros em relação ao voluntariado foram atendidas. Os dados (Gráfico 7) revelam uma percepção predominantemente positiva, com 46,1% a afirmar que as suas expectativas foram integralmente cumpridas e 45,7% a indicar que foram parcialmente satisfatórias. Apenas 8,3% dos inquiridos mencionaram que as suas expectativas não foram atendidas.

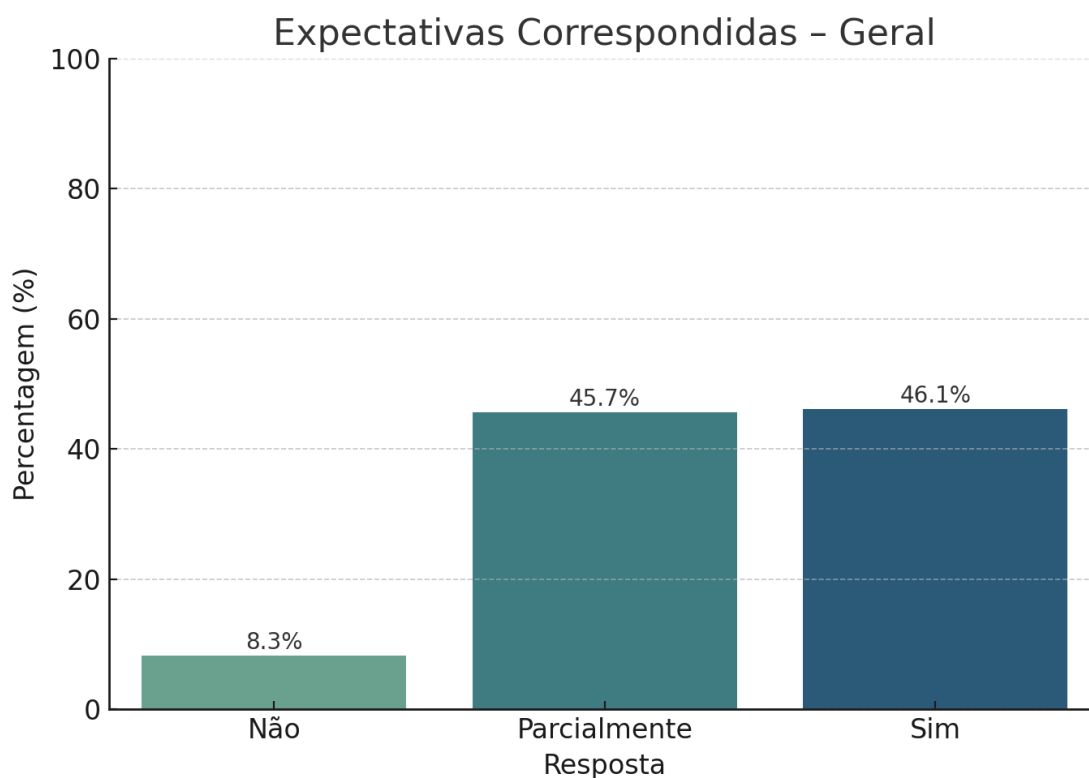


Gráfico 7 – Q.2.3 Considera que as suas expectativas foram correspondidas? - GERAL

Analisando os resultados por género, ambos os grupos apresentaram padrões semelhantes, com níveis próximos de resposta afirmativa (45,8% para homens e 46,9% para mulheres). As mulheres registam uma taxa ligeiramente inferior de desilusão (6,3%) em comparação com os homens (9,0%), o que pode estar relacionado com diferenças nas expectativas iniciais ou na integração nas corporações de bombeiros.

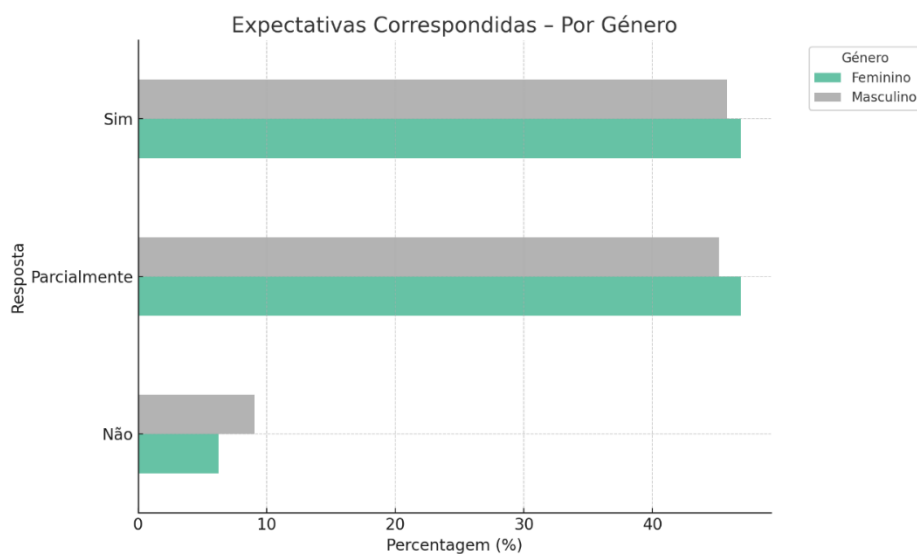


Gráfico 8 – Q.2.3 Considera que as suas expectativas foram correspondidas? - GÉNERO

A análise por faixa etária (Gráfico 9) mostra que os jovens (18–25 anos) destacam-se pela avaliação mais positiva, com 58,6% a afirmar que as suas expectativas foram plenamente correspondidas, sugerindo entusiasmo inicial no voluntariado. Em contrapartida, o grupo dos 56–65 anos apresenta os valores mais baixos, com apenas 25% a considerar que as suas expectativas foram atendidas.

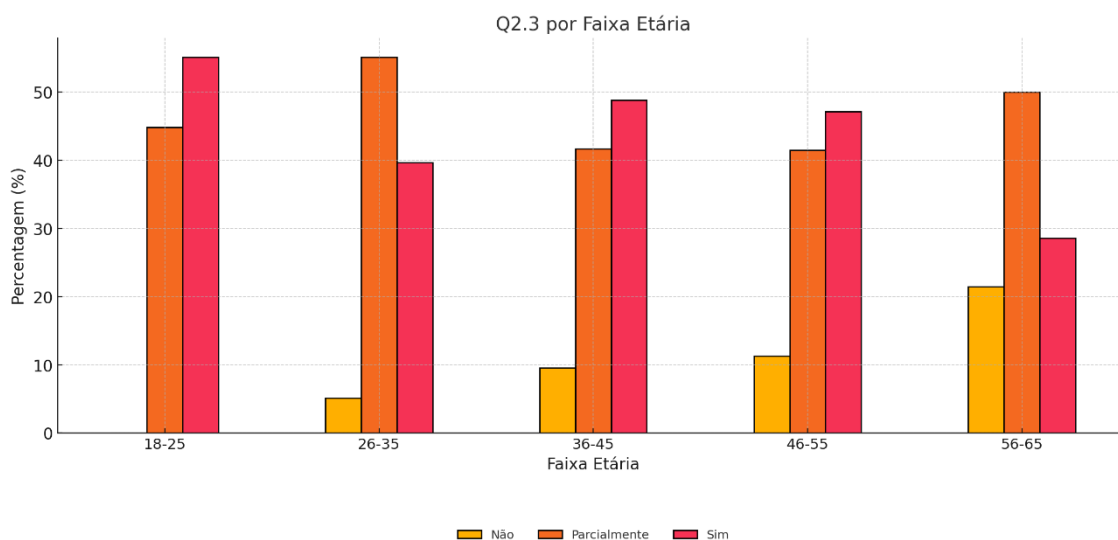


Gráfico 9 – Q.2.3 Considera que as suas expectativas foram correspondidas? – FAIXA ETÁRIA

No geral, a maioria dos voluntários acredita que a sua experiência correspondeu, total ou parcialmente, às expetativas iniciais. No entanto, a análise por idade reforça a necessidade de políticas diferenciadas para a retenção e valorização dos bombeiros.

A questão 2.4 procurou identificar os aspetos mais valorizados pelos bombeiros voluntários. Os dados mostram que os participantes apreciam principalmente a dimensão operativa e interpessoal do voluntariado, com destaque para o impacto na segurança da população (29,3%), a formação e as competências adquiridas (28,4%) e o espírito de equipa (27,3%). O reconhecimento da comunidade, embora valorizado, apresenta um peso menor (13,5%).

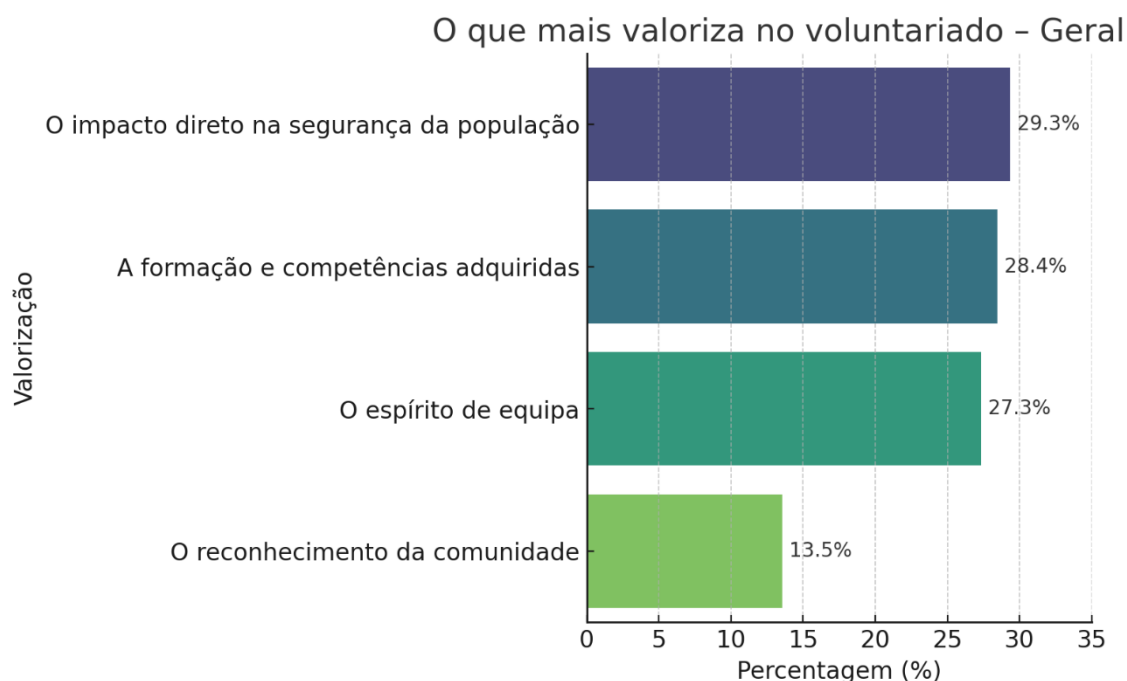


Gráfico 10 – Q.2.4 O que mais valoriza no voluntariado? - GERAL

Ao analisar os dados por género (Gráfico 11), as mulheres valorizam mais a formação e aquisição de competências (33,9%), enquanto os homens enfatizam o impacto na segurança da população (29,5%) e o espírito de equipa (28,8%). Estas diferenças refletem expectativas distintas quanto ao desenvolvimento pessoal e ao reconhecimento no âmbito do voluntariado.

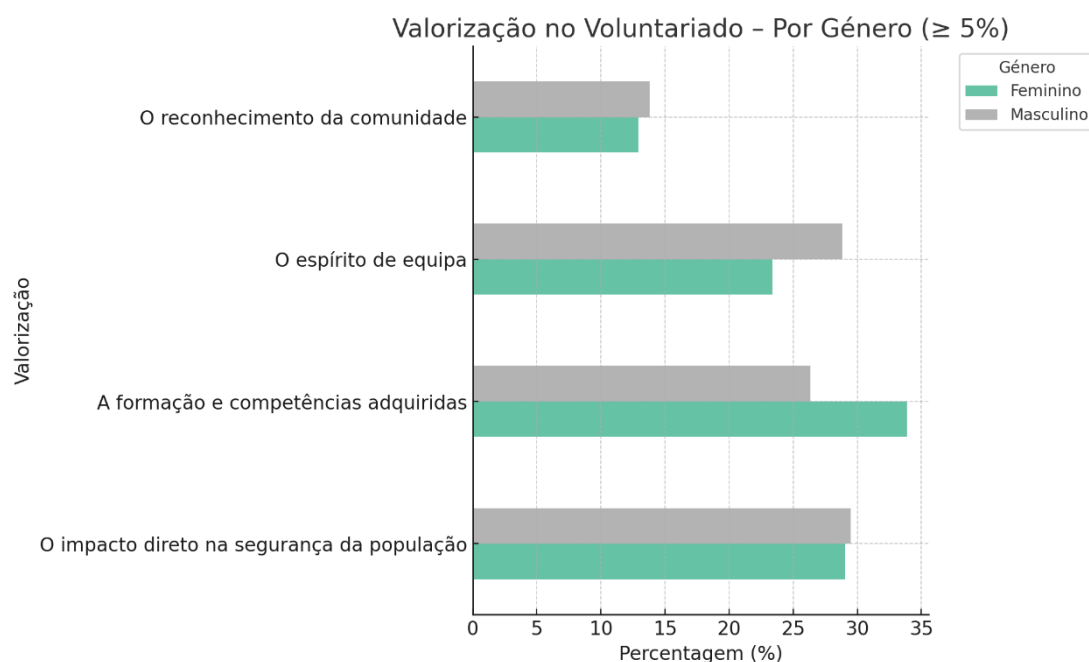


Gráfico 11 – Q.2.4 O que mais valoriza no voluntariado? – GÉNERO

A análise por faixa etária (Gráfico 12) revela padrões variados ao longo da trajetória dos voluntários. Os mais jovens (18–35 anos) valorizam fortemente a formação e o espírito de equipa, enquanto os grupos entre 36 e 55 anos priorizam o impacto na segurança da população e o reconhecimento social. Por sua vez, no grupo dos 56–65 anos, o espírito de equipa (36,8%) destaca-se como um fator essencial para a continuidade e o sentido de pertença.

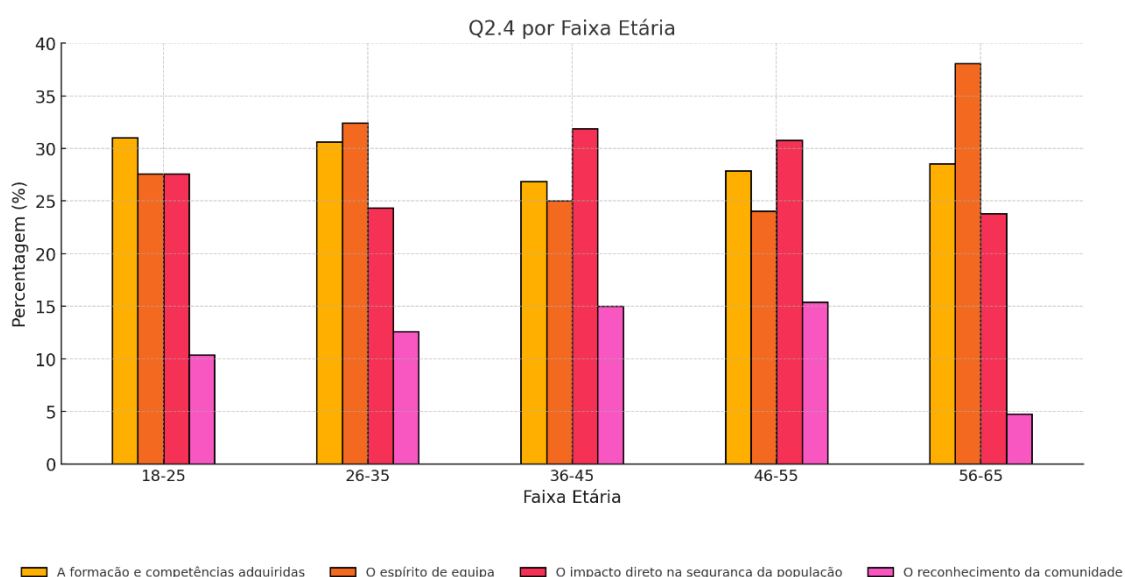


Gráfico 12 – Q.2.4 O que mais valoriza no voluntariado? – FAIXA ETÁRIA

Estes resultados sublinham a importância de adaptar as estratégias de valorização e reconhecimento às diversas características dos voluntários, promovendo iniciativas que integrem o desenvolvimento pessoal, o fortalecimento do trabalho em equipa e o reconhecimento do impacto social da sua ação.

4.3. Disponibilidade e Conciliação com a Vida Pessoal

Na análise da questão 3.1 relacionada com a disponibilidade dos bombeiros voluntários em termos de horas despendidas semanalmente em actividades de voluntariado (Gráfico 13), observaram-se padrões de envolvimento variados. amostra revela que a maior parte dos participantes destina entre 10 a 20 horas por semana aos serviços, representando 31,7% do total. Uma fatia significativa, 20,4%, afirma que dedica mais de 20 horas, demonstrando assim um forte compromisso com a sua função. Por sua vez, 17,4% dos inquiridos indicam que se dedicam a menos de 5 horas por semana, possivelmente devido a limitações temporais.

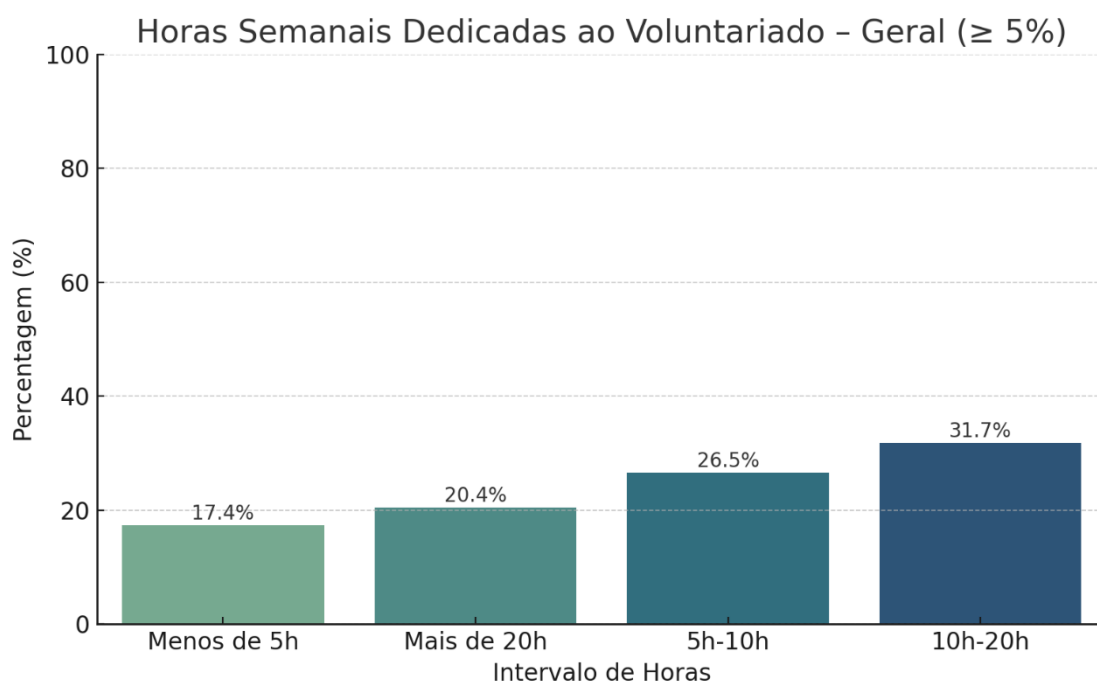


Gráfico 13 - Q3.1 Quantas horas semanais dedica ao voluntariado ? GERAL

Analisando as informações por gênero, constata-se que as mulheres tendem a dedicar mais horas na faixa de 10 a 20 (37,5%), enquanto os homens estão mais representados na categoria de mais de 20 horas (24,7%). Essa variação pode estar ligada a diferentes responsabilidades familiares ou profissionais que os voluntários assumem.

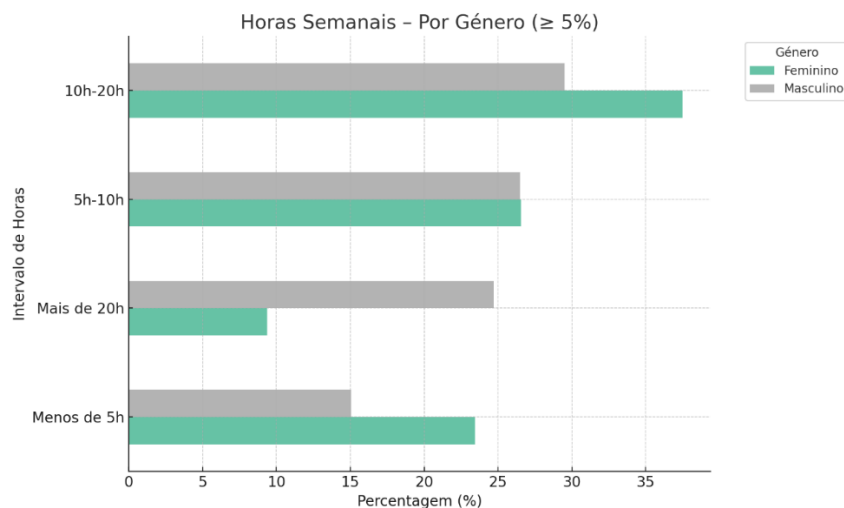


Gráfico 14 - Q3.1 Quantas horas semanais dedica ao voluntariado ? GÉNERO

Quando analisamos as várias idades, vemos que os jovens de 18 a 25 anos e os de 36 a 45 anos concentram-se no intervalo de 10 a 20 horas semanais. Por outro lado, o grupo de 46 a 55 anos apresenta a maior parte (30%) dedicando-se a algo em mais de 20 horas. Curiosamente, no grupo de voluntários com 56 a 65 anos, a maioria (50%) dedica entre 5 e 10 horas, que pode refletir uma adaptação à nova fase da vida.

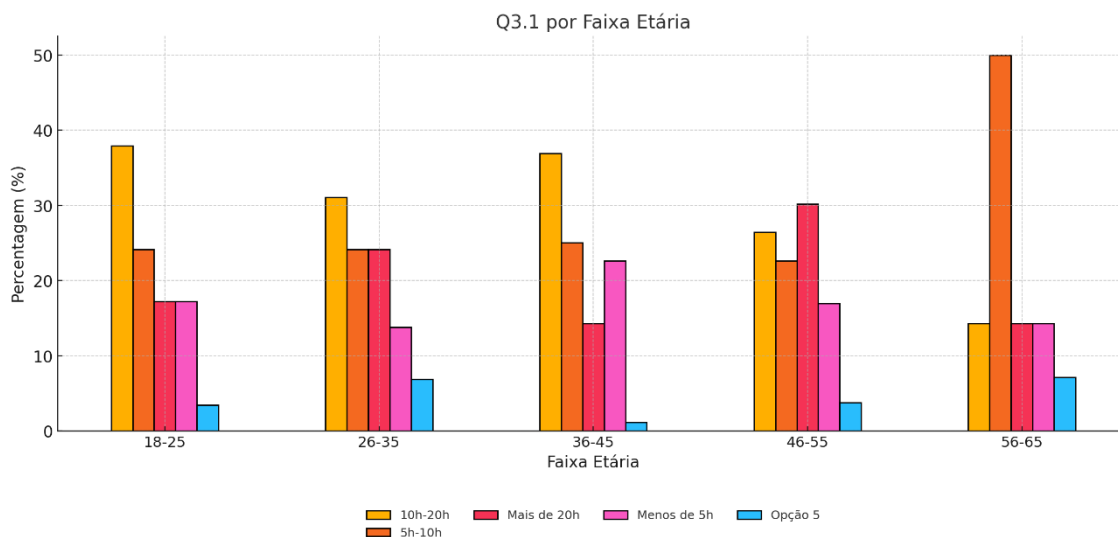


Gráfico 15 - Q3.1 Quantas horas semanais dedica ao voluntariado ? FAIXA ETÁRIA

Esses dados destacam a urgência de se adequar/ajustar os mecanismos de apoio aos que se oferecem para a realização de uma atividade do serviço voluntário, considerando a flexibilidade como um dos principais fatores a favor do envolvimento de pessoas com diferentes perfis, e, assim, formando um ambiente que lhes preconize um estado de

tranquilidade para a prestação desse serviço. Os horários, a formação e os incentivos devem, então, atender a essas disparidades para potenciar o envolvimento e a sustentabilidade do serviço.

No que respeita à influência do voluntariado na vida pessoal e profissional, a questão 3.2 foi desenhada para entender como esta atividade impacta a rotina dos bombeiros da região do Algarve. A análise revelou que muitos inquiridos sentem alguma forma de interferência, embora varie em intensidade. Globalmente, 27,0% dos voluntários indicam que sentem interferência, mas conseguem gerir essa situação. Além disso, 23,0% não percebem interferência na sua vida pessoal. Por outro lado, 22,6% afirmam que a interferência é frequente, enquanto 17,0% relatam que isso acontece ocasionalmente

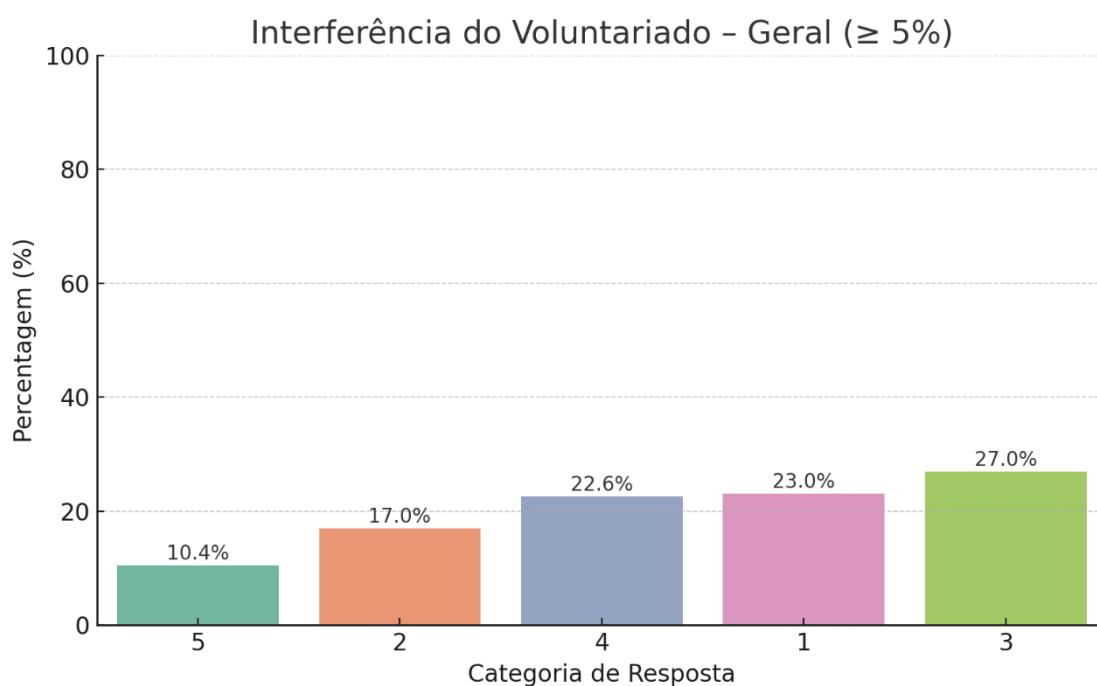


Gráfico 16 - Q3.2 O Voluntariado interfere com a sua vida pessoal? GERAL

Quando os dados são analisados em função do gênero, os resultados mostram que as mulheres quase sempre citam uma intromissão ocasional (29,7%), ao passo que os homens parecem ser mais inclinados a declarar que sentem uma intromissão frequente (24,1%).

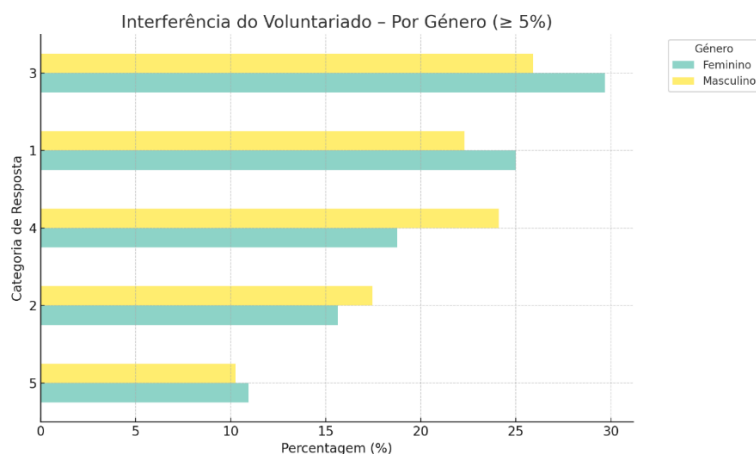


Gráfico 17 - - Q3.2 O Voluntariado interfere com a sua vida pessoal? GÊNERO

O que é realmente fascinante é a análise por faixa etária. A juventude (18-25 anos) apresenta a maior resistência. Afirmar que o voluntariado "não interfere" na vida deles é a resposta dada por 37,9% do grupo. Isso pode decorre do fato de que os jovens têm, em geral, muito menos responsabilidades familiares do que os adultos mais velhos. Por seu lado, os voluntários entre 26 e 35 anos sentem, com muito mais frequência, a tal interferência. Entre eles, 32,1% a reconhecem.

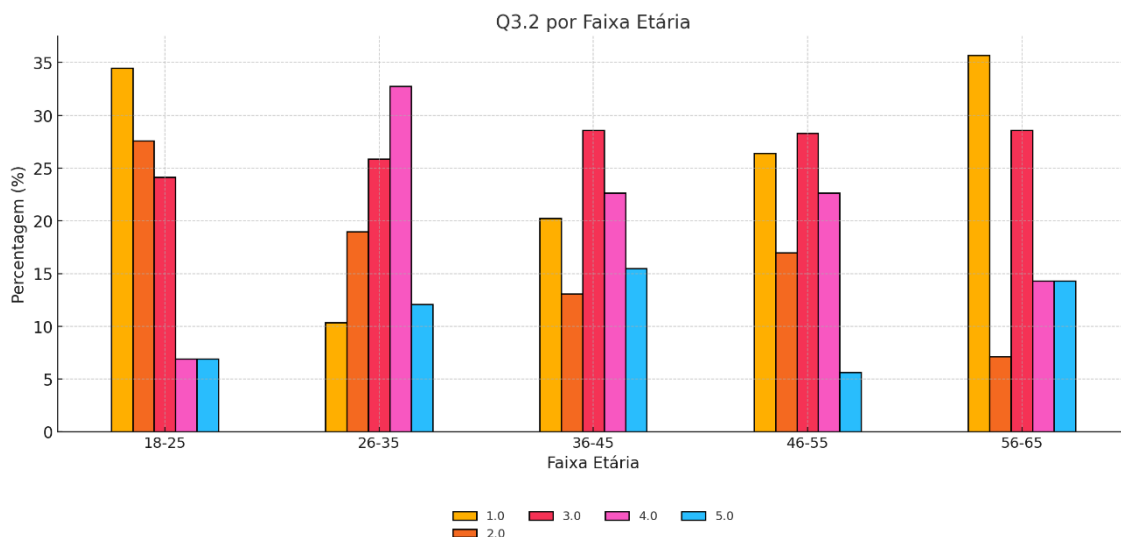


Gráfico 18 - -Q3.2 O Voluntariado interfere com a sua vida pessoal? FAIXA ETÁRIA

Os resultados aqui apresentados apontam para a necessidade de reformular a ideia e o modelo de voluntariado como um todo. O que temos observado até agora é um grande esforço da Sociedade Civil, sem retorno efetivo. Precisamos de um retorno. Por parte do Estado e do setor privado, também. Todas as esferas da vida em sociedade devem se

envolver para que a imagem do voluntariado se aproxime da realidade da entrega dos que se disponibilizam a essa nobre causa.

Quanto aos desafios que decorrem na rotina dos nossos bombeiros, a questão 3.3 procurou explicitar esses aspetos. Entre os inquiridos que sentem essa imiscuição, a proporção que mais se destaca (42,7%) refere que o que mais obsta é a falta de tempo para estar com a família e amigos. Ou seja, o voluntariado pode competir com o tempo que dedicamos a quem nos é próximo.

O desgaste emocional e físico é o segundo desafio mais mencionado (25,6%), refletindo a exigência de compromissos que, muitas vezes, conflitam com obrigações no campo profissional e familiar. Para 19,1% dos respondentes, o problema é conciliar o voluntariado com estudos ou trabalho, significando, principalmente para aqueles que ainda estão em processo de formação, uma pressão por melhores resultados no campo profissional.

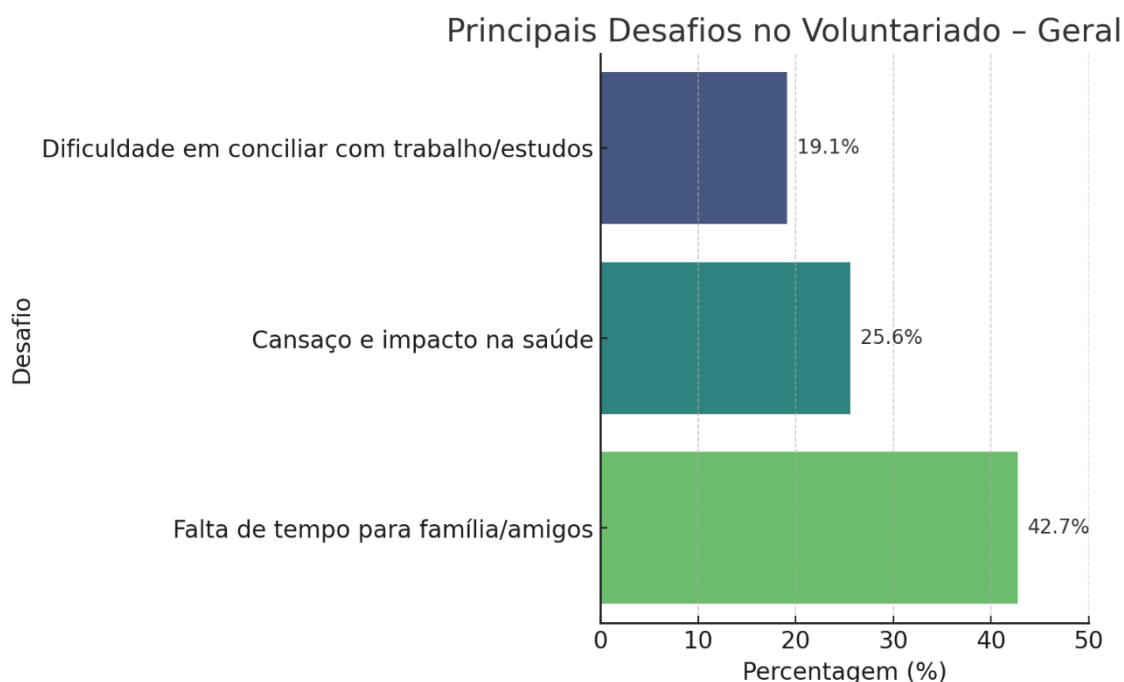


Gráfico 19 -- Q3.3 Quais os principais desafios? GERAL

A análise por género mostra nuances importantes:

As mulheres mencionam mais frequentemente a dificuldade em conciliar com trabalho/estudos (23,8%), enquanto os homens evidenciam maior incidência de cansaço e impacto na saúde (26,7%) e falta de tempo para a família (44,0%).

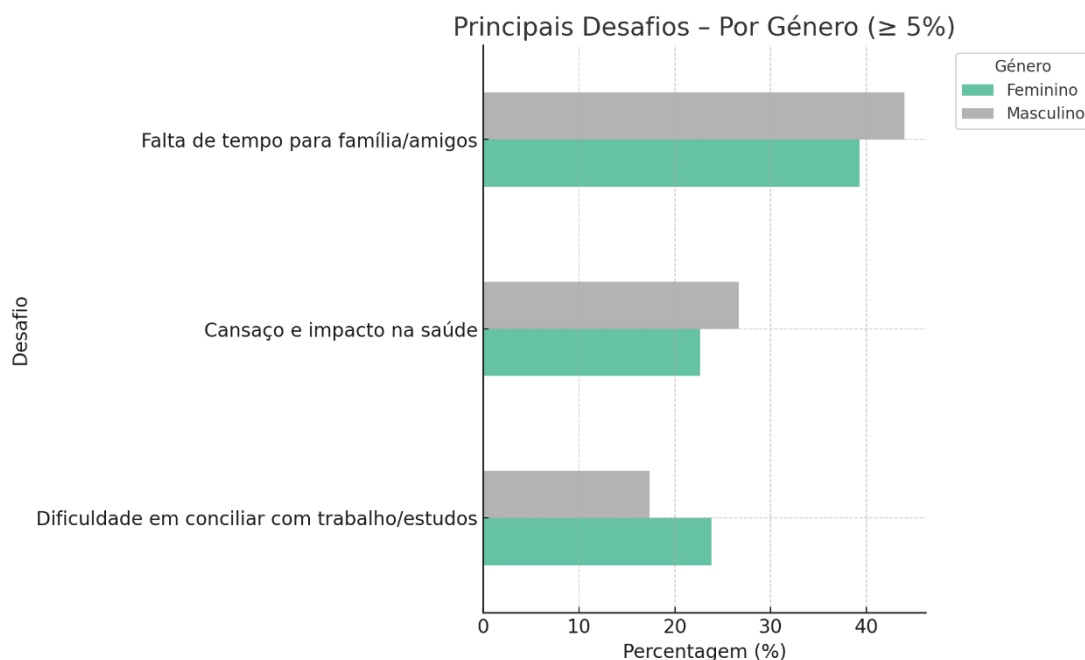


Gráfico 20 - Q3.3 Quais os principais desafios? GÉNERO

A análise dos dados por idade mostra que o grupo de 56-65 anos é o que mais cita a falta de tempo para a família. Mais da metade deste grupo (58,3%) afirma que, quando pensa em ampliar o seu trabalho voluntário, a razão pela qual opta por não fazê-lo é a falta de tempo para a família. O grupo de 46-55 anos é o que a seguir apresenta um número mais expressivo de declarações relacionadas à falta de tempo e, como não poderia deixar de ser, citam também a questão da saúde (30,6%).

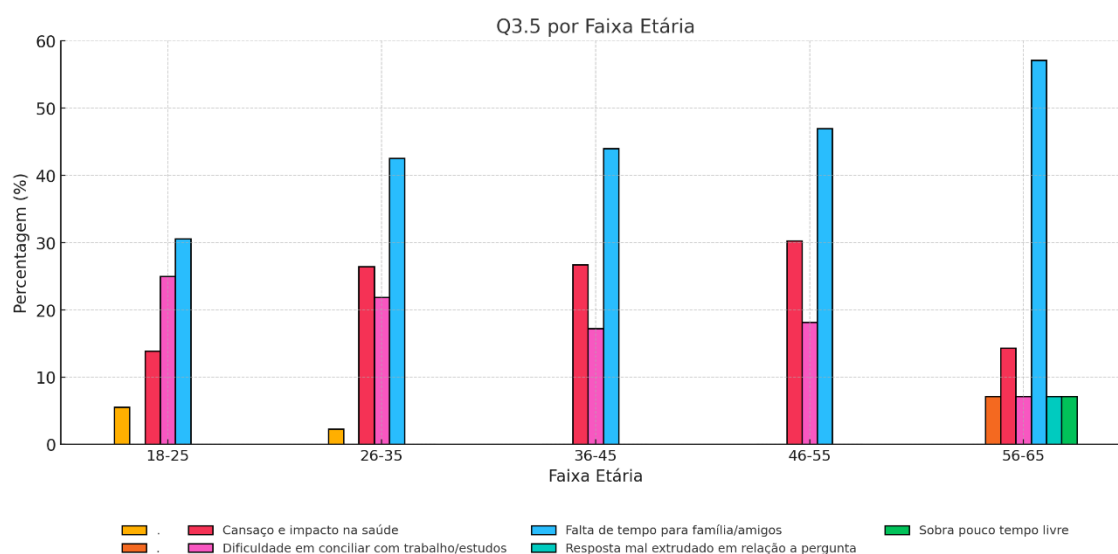


Gráfico 21 - Q3.5 Quais os principais desafios? FAIXA ETÁRIA

Estes dados evidenciam que o modelo atual de voluntariado impõe pressões significativas à vida dos participantes, exigindo abordagens diferenciadas por grupo etário e género. A promoção de políticas de apoio ao equilíbrio trabalho-voluntariado, programas de apoio psicológico e medidas de reconhecimento familiar podem contribuir para mitigar estes desafios e reforçar a sustentabilidade do voluntariado a longo prazo.

A questão 3.4 aferiu o grau de concordância dos bombeiros voluntários com a necessidade de incentivos mais robustos associados ao exercício de sua função. E, como já era esperado, os resultados foram inequívocos quanto às vozes que clamam por mais apoio aos bombeiros voluntários. Os resultados são claros, a resposta é sim ou não, e 98,7% dos entrevistados disseram que "sim", concordam que precisam de mais apoio, traduzindo um forte consenso sobre a necessidade de reforçar os benefícios existentes e introduzir novos que possam realmente impactar a vida dos voluntários. Que tipos de benefícios? Os dados revelam um valor equilibrado de diferentes formas de apoio, todas centradas na valorização, estabilidade e compensação pelo serviço prestado.

A questão derivada 3.5 que fez parte do nosso inquérito foi delineada para identificar os tipos de incentivos que os bombeiros consideram, de facto, como os mais importantes. Os dados que obtivemos indicam uma distribuição bem equilibrada entre diferentes formas de apoio, todas elas referidas à valorização, à estabilidade e à compensação pelo serviço.

As cinco categorias com maior incidência foram:

- Benefícios fiscais: 26,1%
- Apoio na habitação: 20,5%
- Apoios na carreira profissional: 19,2%
- Remuneração do serviço voluntário: 16,4%
- Formação certificada gratuita: 14,4%

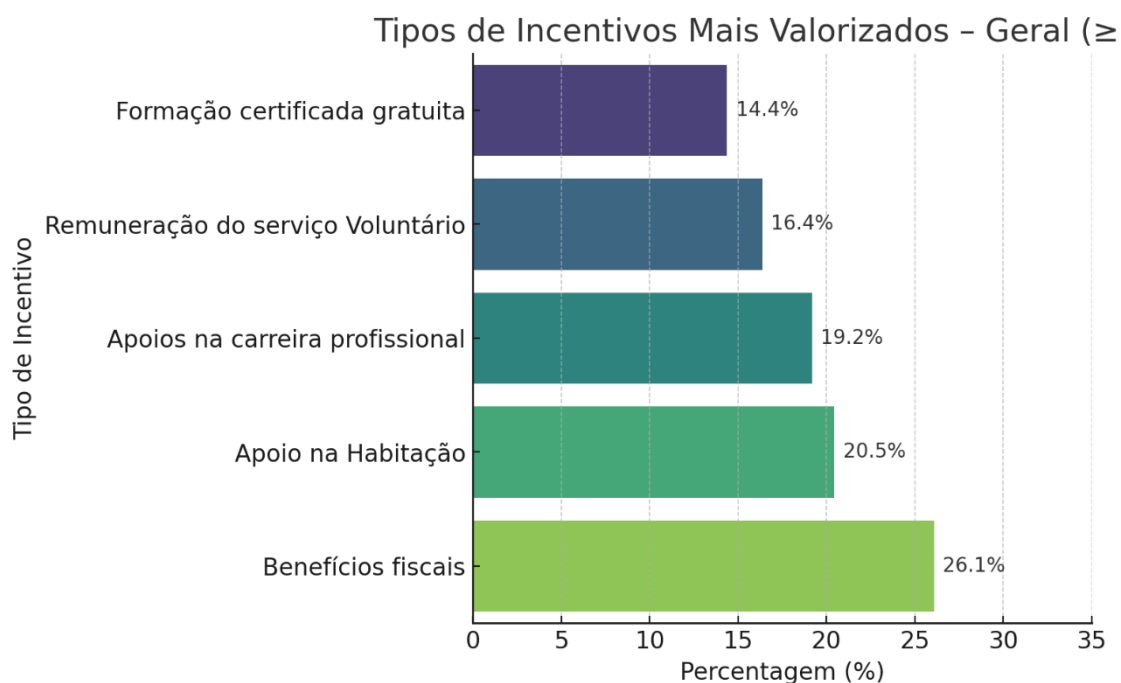


Gráfico 22 - Q3.4 Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? GERAL

Na análise por gênero, observam-se tendências distintas: As mulheres dão importância particular aos apoios na carreira profissional (21,1%) e à formação certificada gratuita (17,5%); Os homens destacam o apoio na habitação (21,9%) e os benefícios fiscais (26,8%).

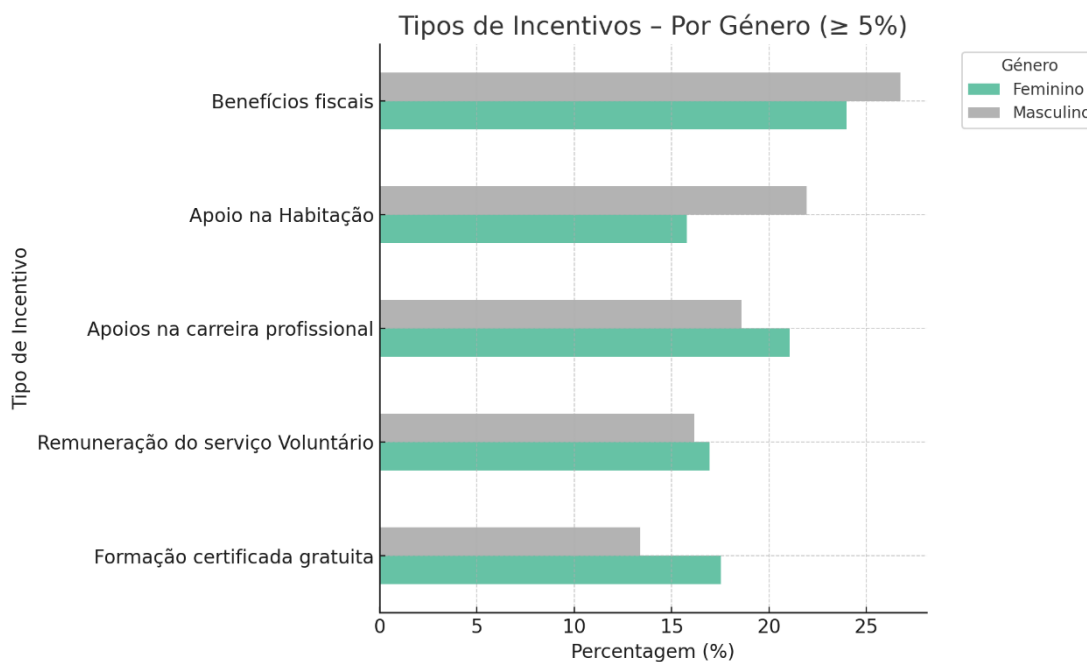


Gráfico 23 - Q3.4 Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? GÉNERO

Por faixa etária, nota-se uma evolução que vai de encontro às prioridades de cada fase da vida: Os mais jovens (18–25 anos) preferem apoios na carreira profissional (22,4%) e formação gratuita (17,6%); Os adultos em fase de trabalho ativo (26–55 anos) mostram uma preferência clara por benefícios fiscais (25–27%) e apoios à habitação (20–21%); Por fim, o grupo dos 56–65 anos destaca-se pelo elevado interesse no apoio à habitação (27,6%) e nos benefícios fiscais (31%).

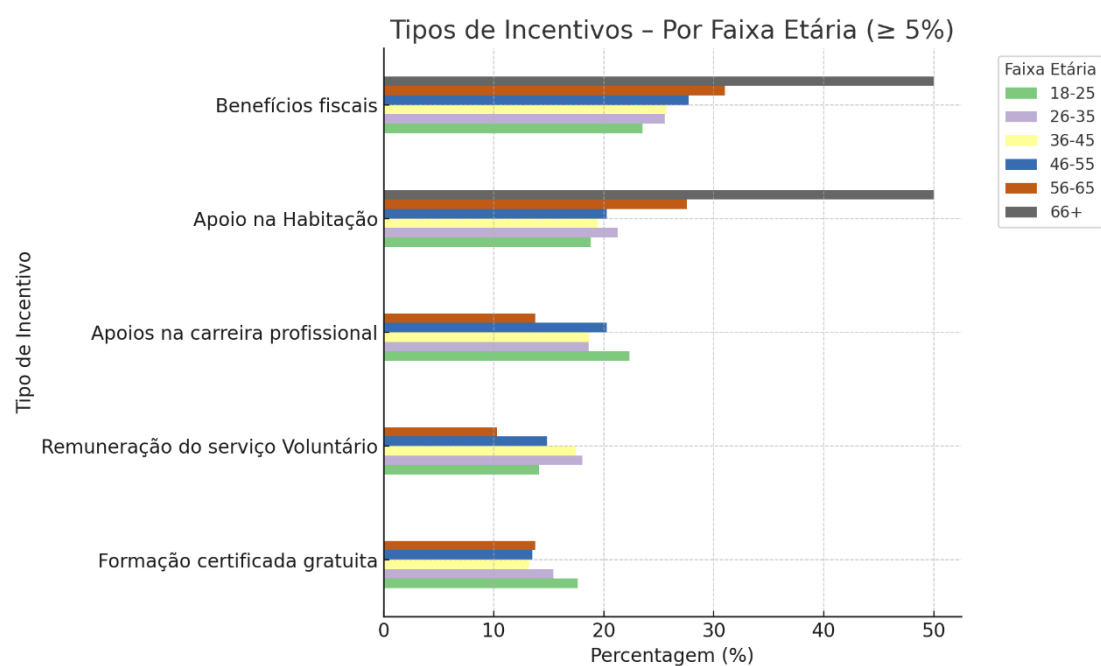


Gráfico 24 - Q3.4 Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? FAIXA ETARIA

4.4. Serviço Operacional e Formação

Uma das questões estudadas (Q4.1) procurou captar a forma como os bombeiros veem o critério atual de exigência mínima de 200 horas anuais de serviço operacional. A maioria está a favor deste requisito: 77,7% acham-no adequado; 22,3% acham-no excessivo (Gráfico 25).

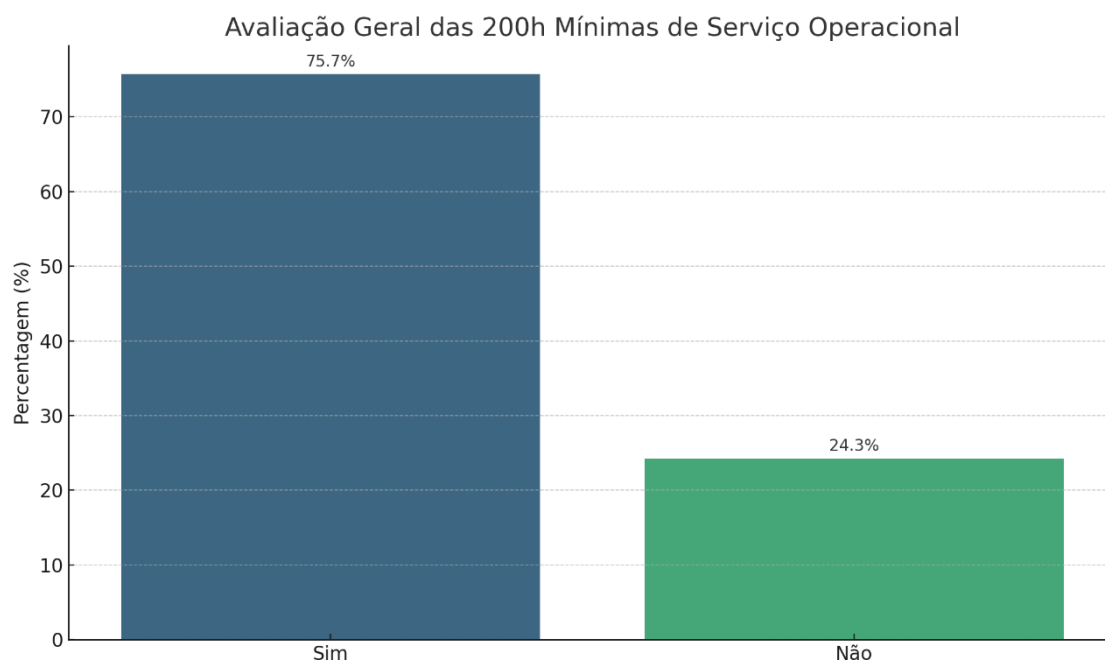


Gráfico 25 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? GERAL

As respostas quanto ao gênero são relativamente equilibradas, mas apontam algumas diferenças. Entre os homens, 78,6% concordam com as 200 horas mínimas. (Gráfico 26)

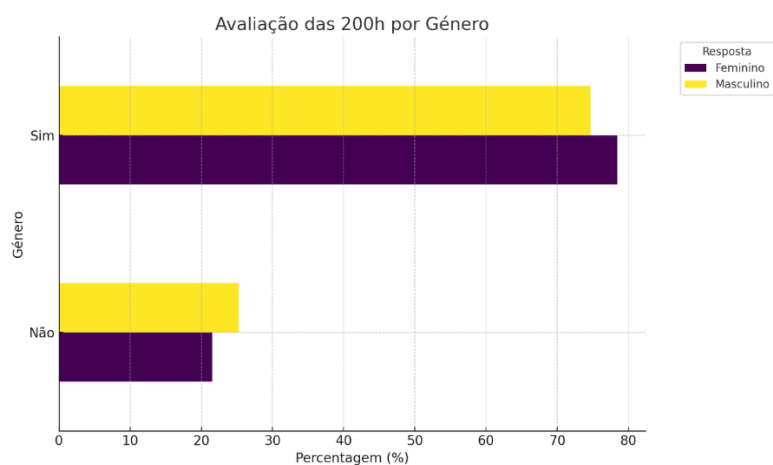


Gráfico 26 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? GENERO

A análise por faixa etária revela:

- Maior aceitação entre os bombeiros dos 18 aos 45 anos, com níveis de concordância superiores a 80%;
- No grupo 46–55 anos, a percentagem desce para 70,6%;
- Os bombeiros com mais de 56 anos apresentam as taxas de concordância mais baixas (entre 66,7% e 75%), ;

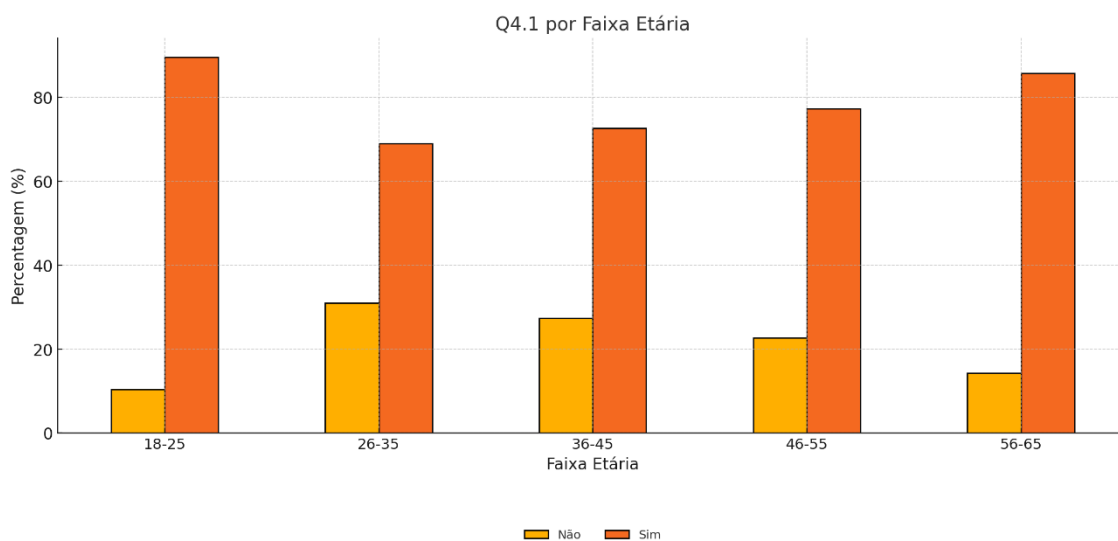


Gráfico 27 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? FAIXA ETÁRIA

Como ilustrado no gráfico abaixo, entre os bombeiros com vínculo laboral, 72,4% consideram esse tempo adequado, enquanto 27,6% consideram-no inadequado. Já entre os bombeiros sem vínculo, 77,5% avaliam as 200 horas como adequadas, sendo apenas 22,5% contra.

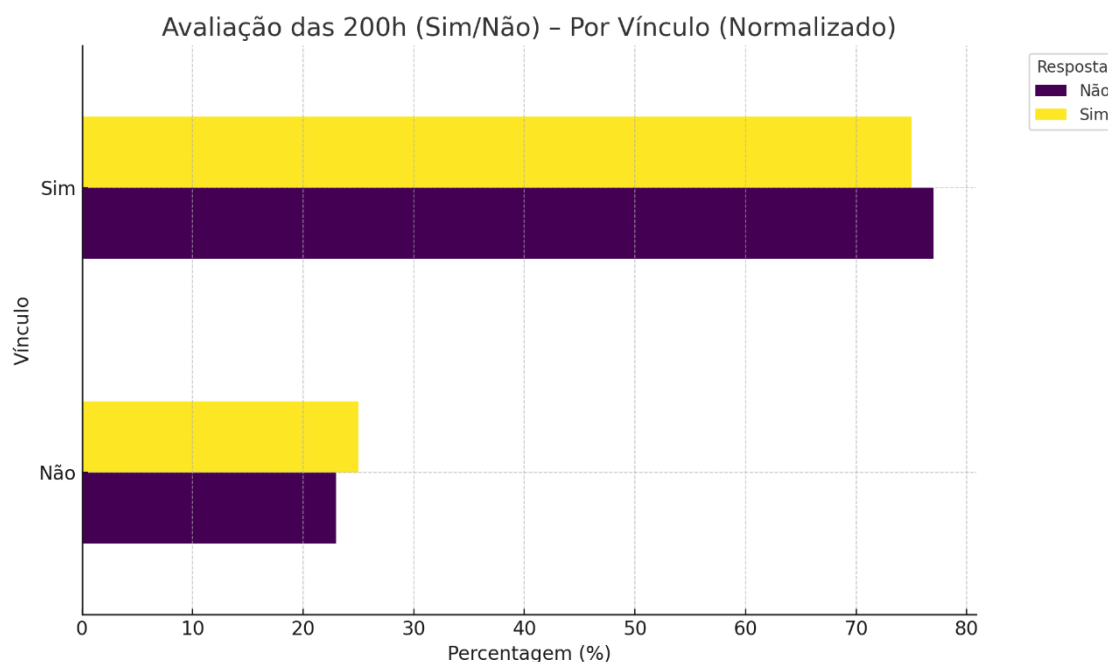


Gráfico 28 - Q4.1 As 200 h mínimas de serviço operacional são suficientes? VÍNCULO

Embora a maioria dos bombeiros considere as 200 horas de serviço operacional justo e razoável, há grupos que sentem essa exigência de forma mais pesada — especialmente os bombeiros mais velhos e algumas mulheres. Esses dados indicam que talvez fosse necessário repensar o modelo atual, introduzindo alguma flexibilidade que considere a idade, a função desempenhada e as circunstâncias individuais de cada um dos voluntários.

A questão 4.2 – Eficiência do Modelo de Distribuição de Tarefas Operacionais procurou aferir a percepção dos inquiridos quanto à eficiência do modelo atual de serviço operacional, em particular na distribuição das tarefas nos Corpos de Bombeiros da região do Algarve. A análise foi realizada em quatro dimensões: geral, por género, por faixa etária e por vínculo à Associação Humanitária.

A nível global (Gráfico 29), a maioria dos inquiridos manifesta uma opinião favorável: 47,7% consideram o modelo eficiente, enquanto 52,3% discordam. Este resultado aponta para um grau baixo de satisfação, embora a presença de quase metade da amostra em concorde com a distribuição das tarefas, sugere que existe bastante espaço para melhoria na organização das tarefas operacionais.

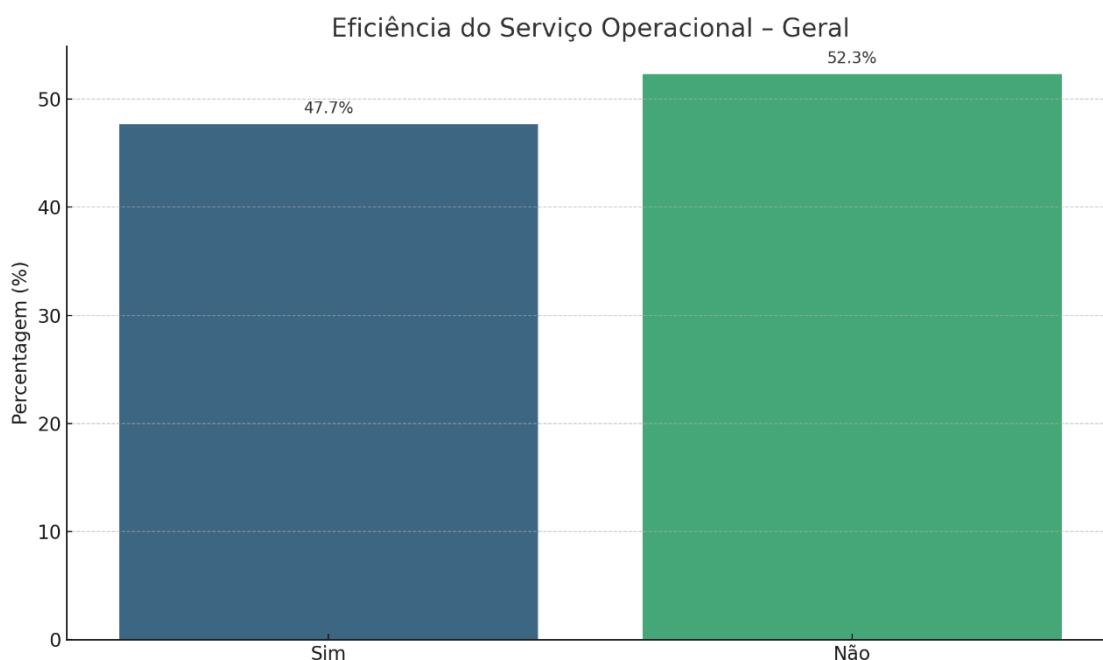


Gráfico 29 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? GERAL

A segmentação pela variável de sexo (Gráfico 30) mostra a diferença, que parece ligeira, mas é muito mais relevante do que se poderia imaginar.

- Homens: 57,6% disseram "Sim", enquanto 42,4% disseram "Não";
- Mulheres: 52,5% creem que o modelo é eficiente, enquanto 47,5% acham que o modelo não é eficiente.

Esta tendência pode refletir uma maior carga ou desigualdade percebida pelas bombeiras na distribuição de tarefas, podendo indicar uma maior sobrecarga ou uma organização que, por alguma razão, aloca tarefas de forma imprecisa ou desigual, o que reforça a necessidade de práticas de gestão mais inclusivas e equilibradas dentro das corporações.

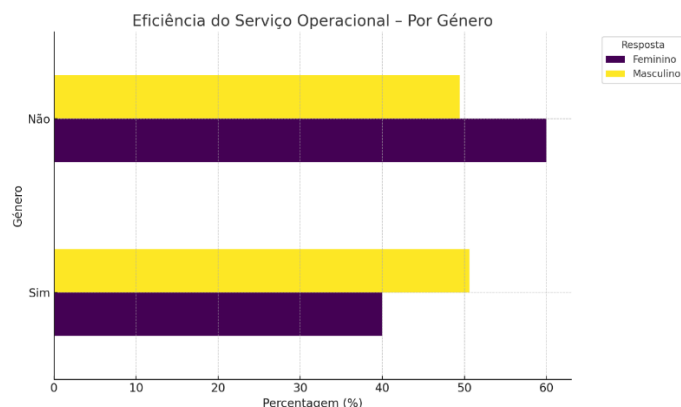


Gráfico 30 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? GÊNERO

A visão de eficiência oscila de forma muito acentuada conforme a idade (Gráfico 31):

- O grupo com idade entre 18 e 25 anos apresenta o menor nível de concordância (apenas 45,5% considera o modelo eficiente), o que pode indicar uma menor integração ou compreensão do funcionamento interno.
- As faixas etárias de 26 a 35 anos (62,5%) e de 36 a 45 anos (64,3%) apresentam os níveis mais altos de concordância.
- Para os respondentes com idades de 46 a 55 anos, a concordância é de 55,9%, bem próxima da média global.
- A faixa etária mais avançada (56 a 65 anos) apresenta menor grau de satisfação em relação ao serviço, com 50% de respostas insatisfatórias.

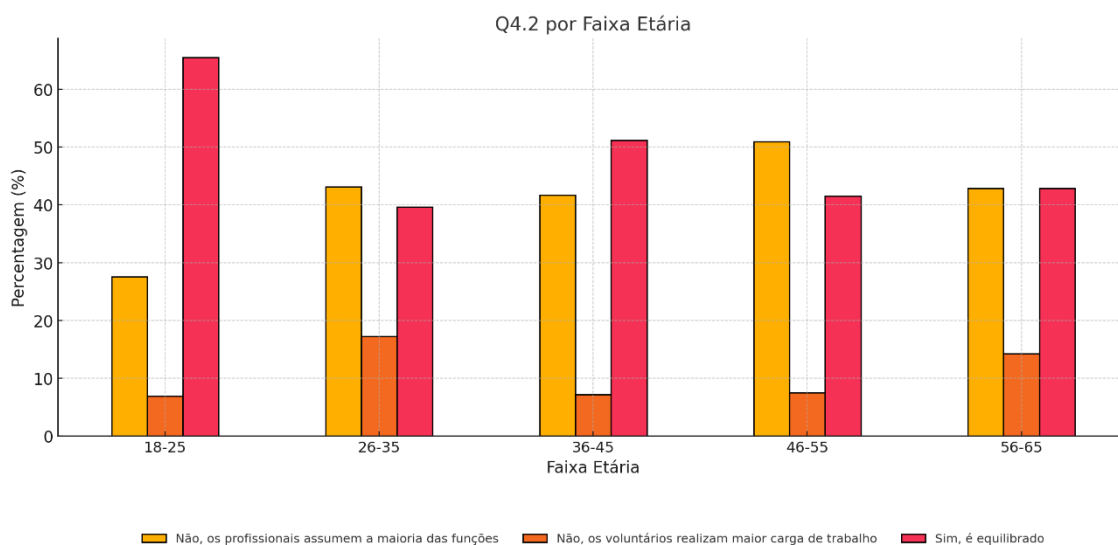


Gráfico 31 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? FAIXA ETÁRIA

A análise por vínculo laboral (Gráfico 32) revela diferenças moderadas:

- Bombeiros Voluntários com vínculo laboral 54,4% consideram o modelo eficiente;
- Bombeiros Voluntários sem vínculo: 57,9% responderam “Sim”.

Embora as diferenças não sejam expressivas, este padrão indica que os bombeiros com vínculo tendem a ser ligeiramente mais críticos, o que pode estar associado à maior carga horária, maior envolvimento nas escalas ou ao contacto mais direto com problemas do sistema.

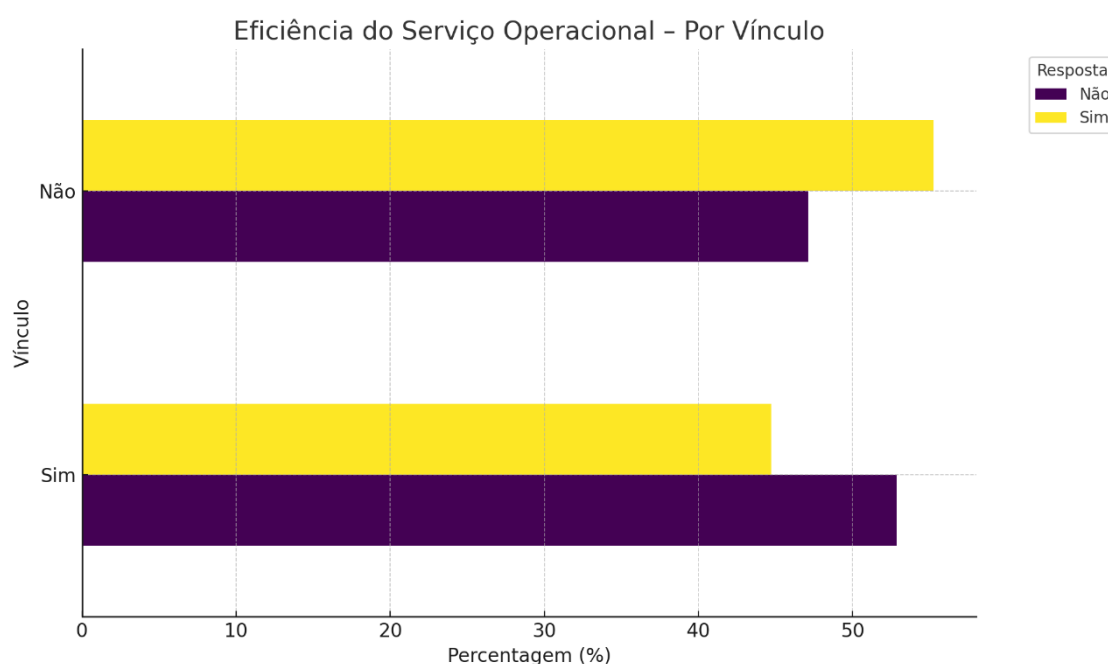


Gráfico 32 - Q4.2 A distribuição de tarefas entre Voluntários Profissionais é eficiente? VÍNCULO

A análise da eficiência do modelo de distribuição de tarefas revela um cenário equilibrado. Grupos mais jovens e operacionais mais velhos ou com vínculo tendem a expressar maior insatisfação, enquanto as faixas etárias intermédias apresentam maior aceitação. A ausência de um consenso claro reforça a necessidade de reformular os processos de gestão de pessoal, valorizando a transparência, rotatividade e equidade na distribuição de tarefas.

A Questão 4.3 – Qual foi a duração da sua formação inicial: menos de 3 meses, 3–6 meses, 6–12 meses e mais de 1 ano. Esta informação é importante para avaliar a eficiência do

processo formativo, adequar recursos e propor eventuais ajustes no calendário de cursos, de forma a garantir uma maior adesão por parte dos cidadãos.

No geral, observa-se que quase metade dos voluntários conclui a formação inicial em entre 6 meses e 12 meses (49,8 %), evidenciando um modelo com período de ingresso relativamente longo de entrada nos CB. Segue-se um segundo grupo (15 %) que leva mais de mais de ano, enquanto as formações mais curtas (menos de três meses) são residuais (4,2 %). Uma parcela significativa (30,5 %), no entanto, demora mais de um ano a completar o treino.

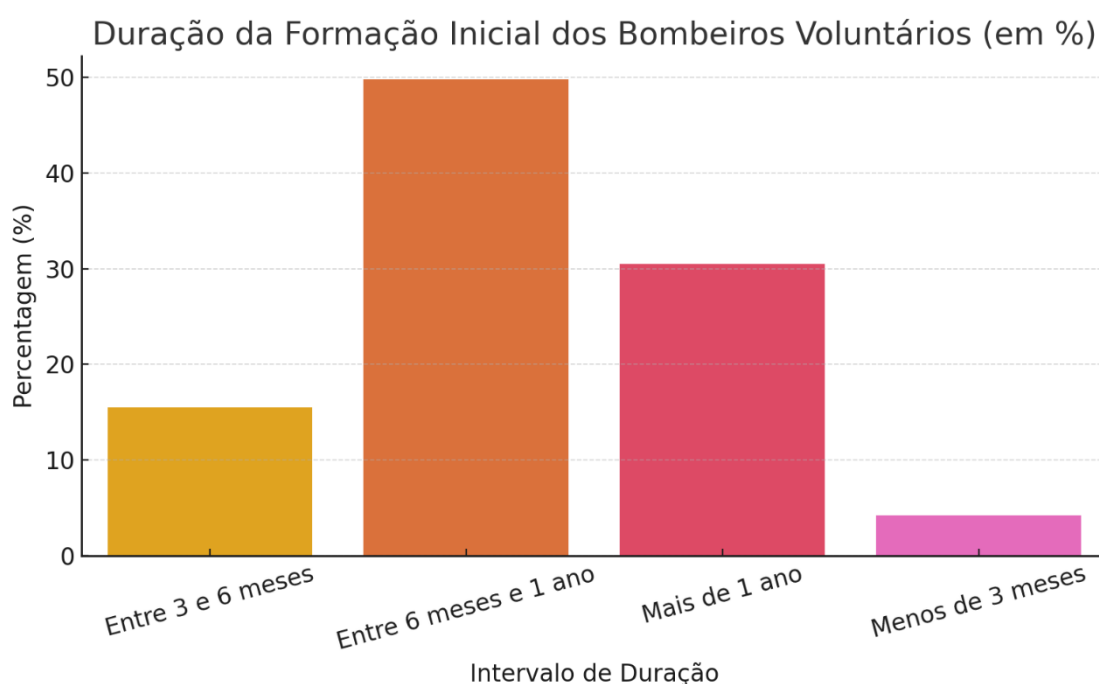


Gráfico 33 – Q4.3 Qual duração da sua formação inicial? GERAL

Ao desagregar o resultado por género, observamos que as mulheres se sobressaem como 54% a finalizar em menos de três meses (em contraposição a 47% dos homens). Por outro lado, as mulheres possuem uma percentagem um tanto maior de formações que se prolongam (mais de um ano: 10% para elas, 5% para eles). Já os homens se concentram, proporcionalmente, nos módulos de intermédio a formar (3 a 6 meses: 34% para eles, 29% para elas).

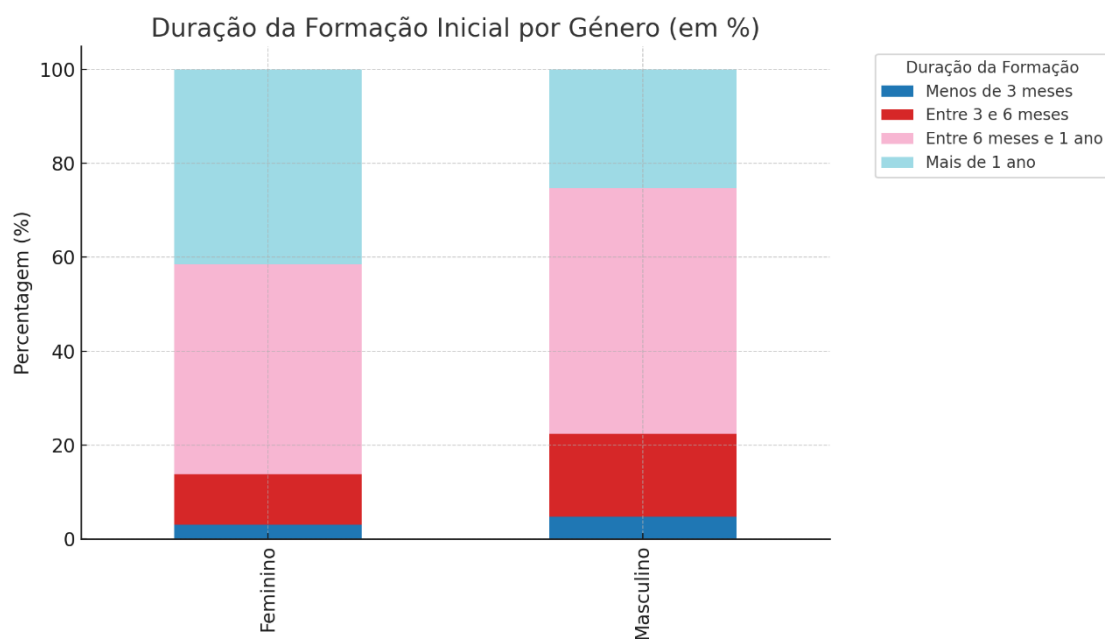


Gráfico 34 - Qual duração da sua formação inicial? GÉNERO

A análise por faixas etárias (Gráfico 35) reforça que os indivíduos mais jovens (< 25 anos) praticamente só participam em cursos curtos, com duração de até três meses. Contudo, os sujeitos da faixa seguinte, dos 25 aos 54 anos, também frequentam esses cursos, mas em muito maior número nos de duração intermédia. É na faixa dos 55 anos ou mais que o interesse pela formação contínua e pelas especializações tem sido, indiscutivelmente, o que mais cresceu.

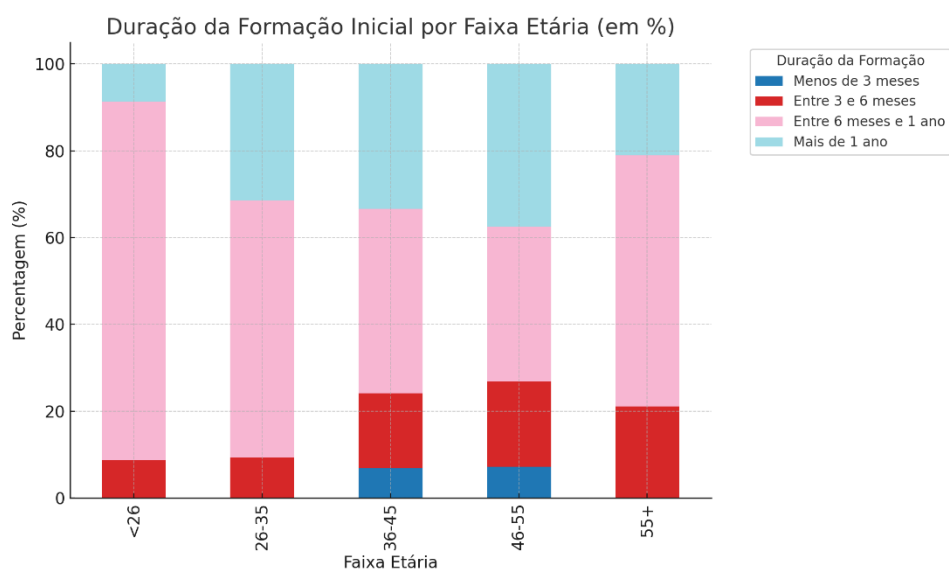


Gráfico 35 - Qual duração da sua formação inicial? FAIXA ETÁRIA

A questão 4.4 do inquérito procurou compreender se os bombeiros voluntários consideram que a formação inicial que receberam foi adequada para o exercício das suas funções. A análise dos resultados foi efetuada tendo por base quatro variáveis: total da amostra, género, faixa etária e vínculo com a AHB.

De uma forma geral (Gráfico 36), os dados mostram que a formação inicial é vista de forma negativa: 63,4% das pessoas inquiridas consideram-na insuficiente, enquanto 36,6% a classificam como suficiente. Este resultado indica que, embora a maioria reconheça que a formação é desadequada, um terço dos bombeiros sente que os conteúdos ou a duração foram suficientes para os preparar devidamente para a sua missão operacional.

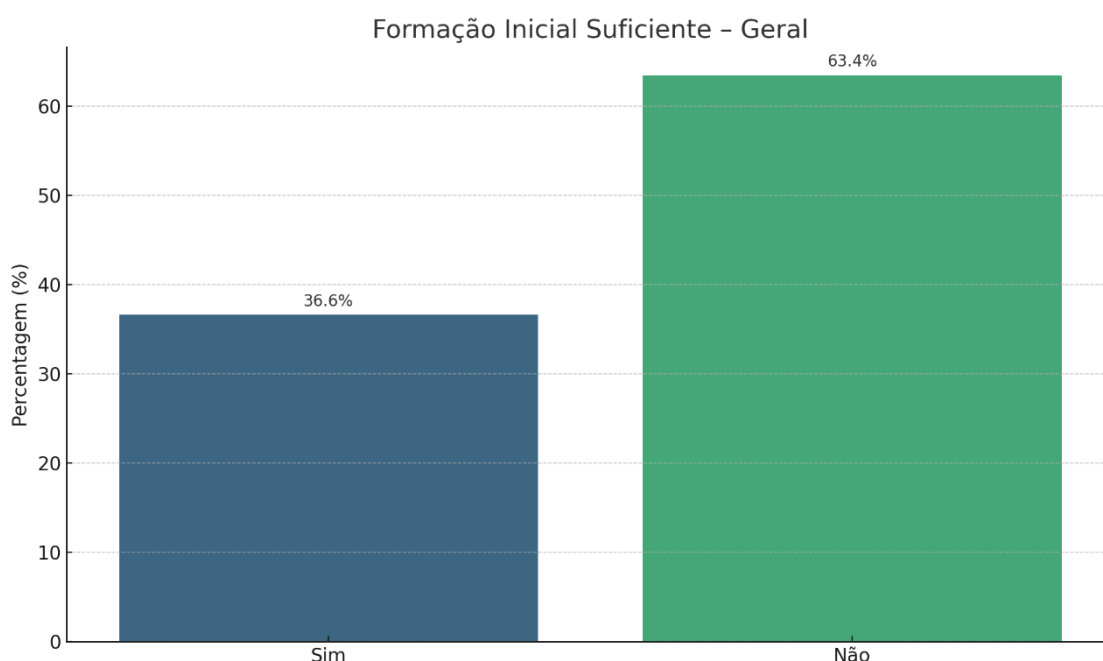


Gráfico 36 - Q4.4 A formação inicial foi suficiente? GERAL

No que diz respeito à análise por género (Gráfico 37), observam-se variações significativas:

- Entre os homens, 69,2% consideram a formação inicial suficiente.
- As mulheres apresentam uma opinião um pouco diferente: 64,9% concordam que a formação é suficiente, mas 35,1% acham que não

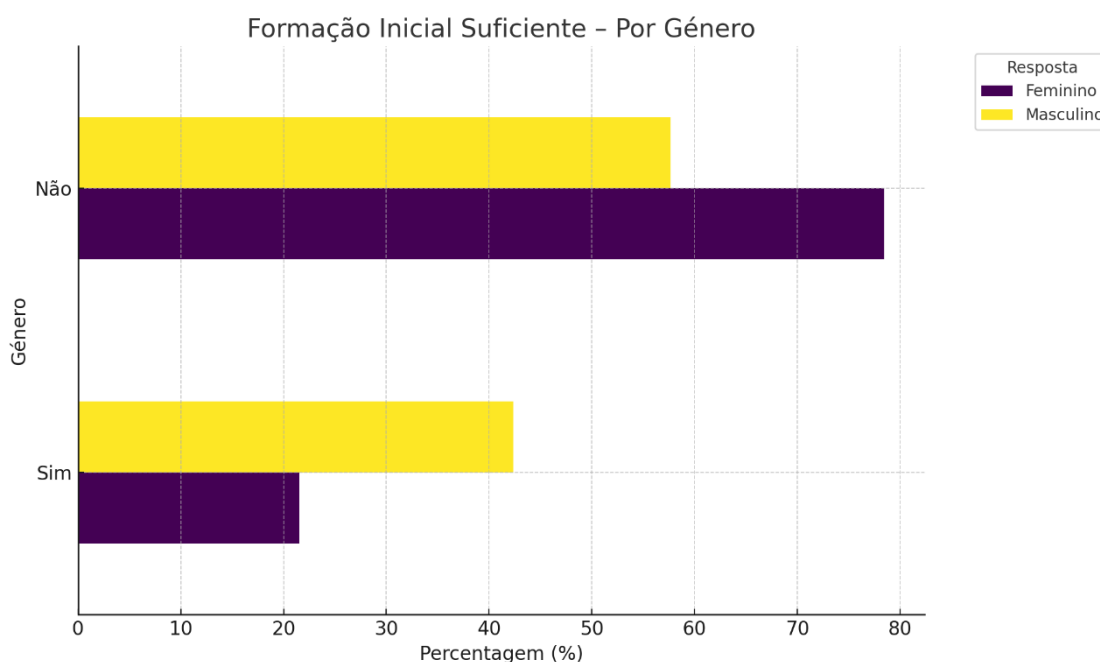


Gráfico 37 - Q4.4 formação inicial foi suficiente? GÉNERO

Estes dados indicam que as mulheres tendem a estar mais críticas quanto à adequação da formação inicial.

A satisfação com a formação inicial também varia consoante a idade

- Os mais jovens, na faixa dos 18 aos 25 anos, são os mais satisfeitos, com 76,9%
- As faixas etárias de 26 a 35 anos (70,5%) e de 36 a 45 anos (67,9%)
- No grupo dos 46 a 55 anos, esta percentagem cai para 64,1%.
- Entre os 56 e 65 anos, apenas 55,6% consideram a formação suficiente, enquanto 44,4%

Esta evolução sugere que, à medida que a idade avança, aumenta crítica em relação à formação recebida.

A análise por vínculo confirma algumas tendências:

- Bombeiros com vínculo: 63,9% afirmam ter tido formação suficiente;
- Voluntários sem vínculo: 70,4% consideram que a formação foi adequada.

A questão 4.5 – Avaliação do Modelo de Formação Inicial teve como objetivo recolher as perceções dos bombeiros sobre a adequação do modelo de formação inicial. A análise foi dividida por género, faixa etária (até 65 anos) e vínculo à Associação Humanitária.

De forma geral, o modelo de formação inicial é avaliado positivamente (Gráfico38): 60,8% dos inquiridos consideram-no “adequado” ou “muito prático e bem estruturado”, em contraste com 39,2% que o classificaram como “insuficiente(…)” ou “Demasiado longo(…)”. Estes dados indicam uma aceitação razoável Modelo de Forma, apesar de haver uma proporção significativa de bombeiros que sinaliza fragilidades no modelo de formação em vigor.

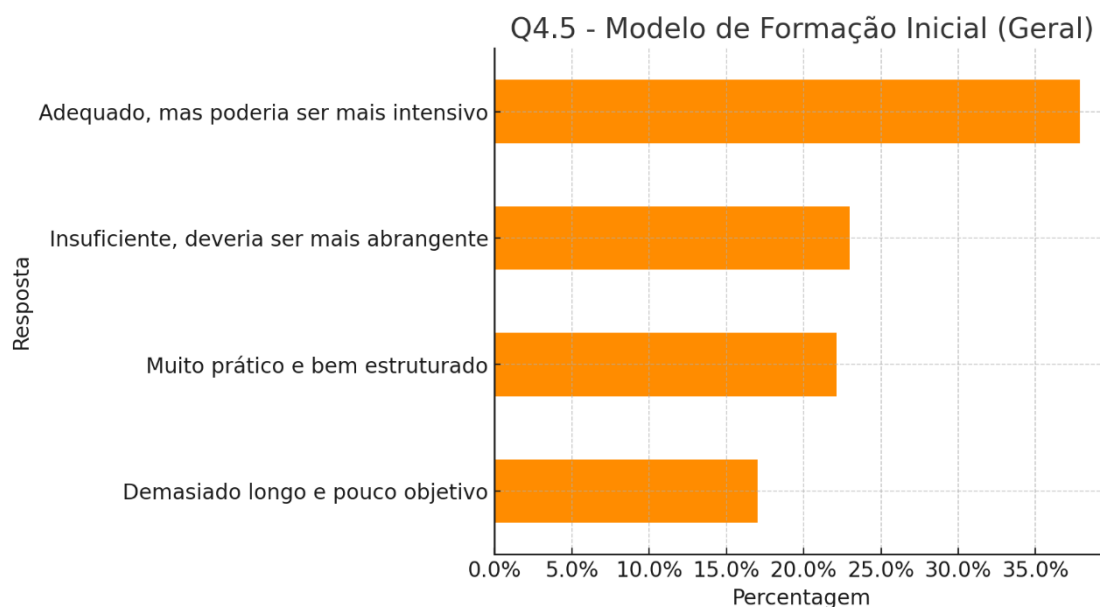


Gráfico 38 – Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - GERAL

O gráfico comparativo por género permite observar claramente as tendências entre homens e mulheres:

- Homens demonstram uma percentagem ligeiramente superior de concordância com o modelo de formação, com 62,1% de respostas positivas;
- Mulheres têm uma avaliação um pouco mais crítica, com 58,3% de respostas favoráveis.

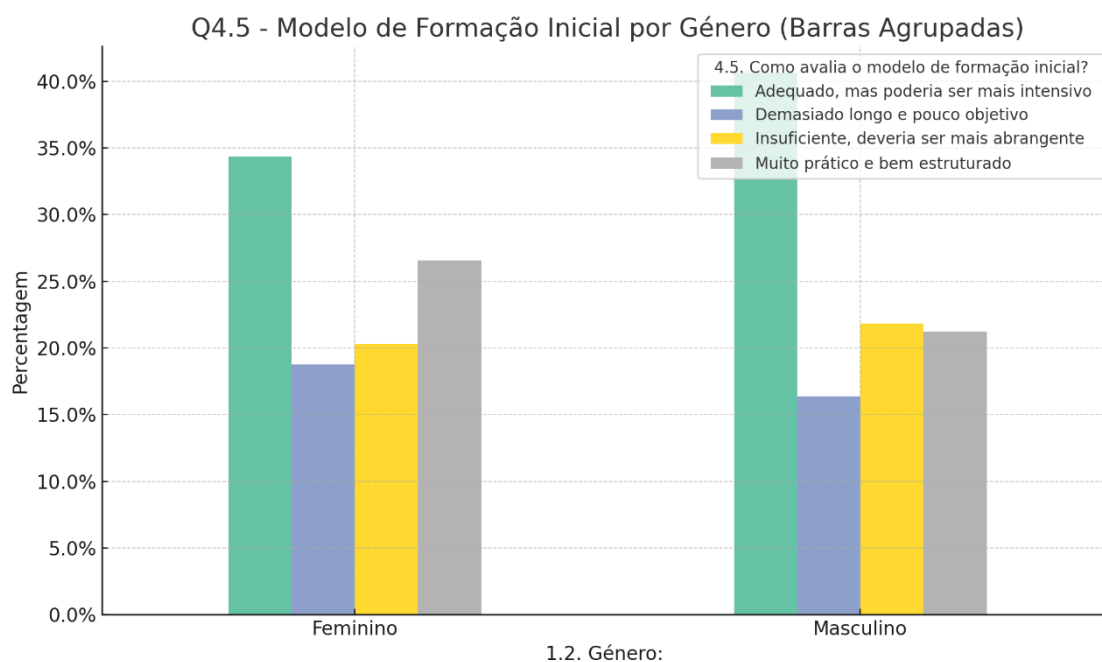


Gráfico 39 - Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - GÉNERO

O gráfico por faixa etária (Gráfico 40) confirma uma tendência já detetada no nosso estudo: o grau de satisfação com a formação inicial diminui à medida que aumenta a idade.

- Os mais jovens (18–25 anos) mostram a maior percentagem de aceitação/concordância (77,8%);
- A aprovação desce gradualmente nas faixas mais velhas, atingindo o valor mais baixo nos 56–65 anos, com apenas 45,5% de respostas positivas.

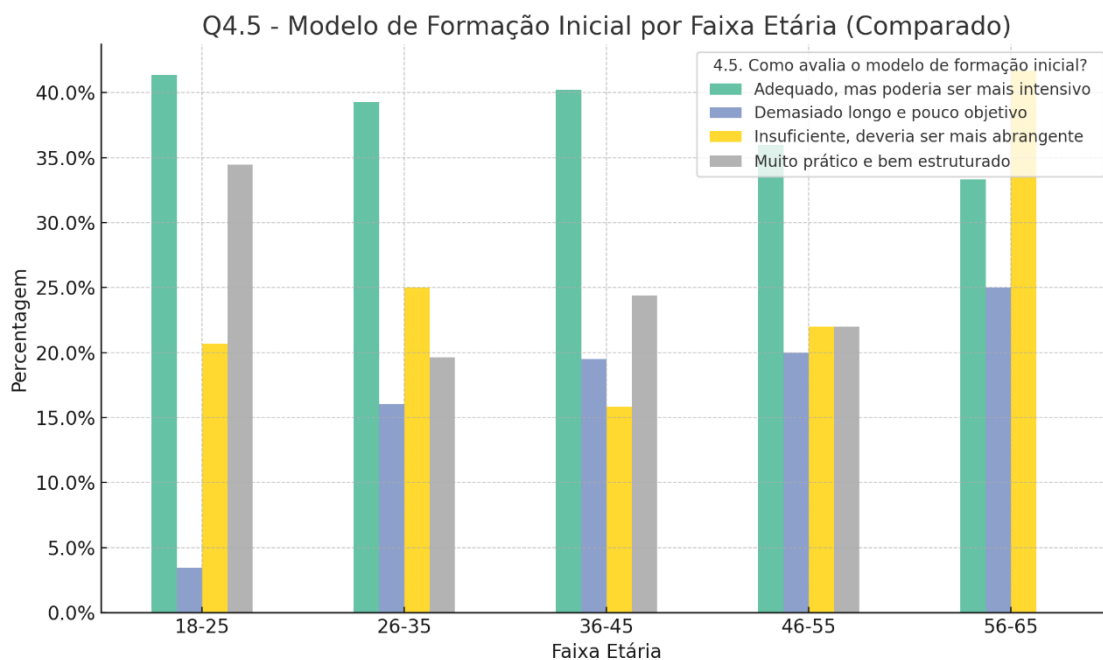


Gráfico 40 - Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - FAIXA ETÁRIA

Entre os bombeiros com vínculo (Gráfico 41), 57,1% avaliam o modelo como positivo;

Já entre os sem vínculo à AHB, esse valor sobe para 64,2%.

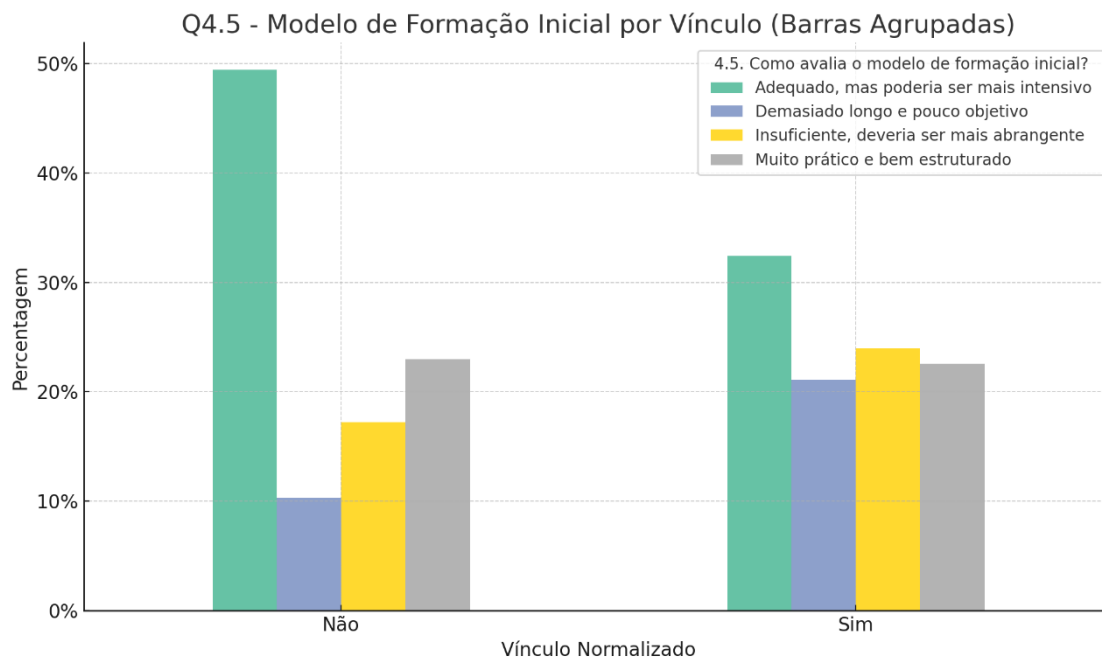


Gráfico 41 - Q4.5 Como avalia o modelo de formação inicial - VÍNCULO

Esta diferença pode revelar que os operacionais com vínculo laboral apresentam uma visão mais negativa do modelo de formação, o que poderá resultar de um maior desgaste funcional ou acumulação de experiências que os levam a detectar lacunas no modelo de formação inicial.

Apesar de ser globalmente bem avaliado, o modelo de formação inicial apresenta avaliações diferentes consoante o perfil dos inquiridos. O entusiasmo dos mais jovens e dos voluntários sem vínculo contrasta com a avaliação mais negativa dos bombeiros com maior antiguidade ou vínculo profissional. Estes resultados podem indicar a necessidade de ajustar a formação inicial ao perfil dos formandos.

A Questão 4.6 – A frequência das formações contínuas é suficiente? visou compreender a perceção dos bombeiros e bombeiras voluntários relativamente à regularidade e eficácia da formação contínua. A análise foi segmentada por género, faixa etária e vínculo à Associação Humanitária, com exclusão de respostas pouco representativas (<5%).

Os dados revelam uma perceção bipartida:

- 52,7% dos inquiridos consideram que a frequência das formações contínuas é suficiente;
- 47,3% entendem que a frequência é insuficiente.

Este equilíbrio relativo indica que, embora exista uma ligeira maioria satisfeita, quase metade dos bombeiros sente necessidade de uma maior regularidade e eficácia na formação contínua.

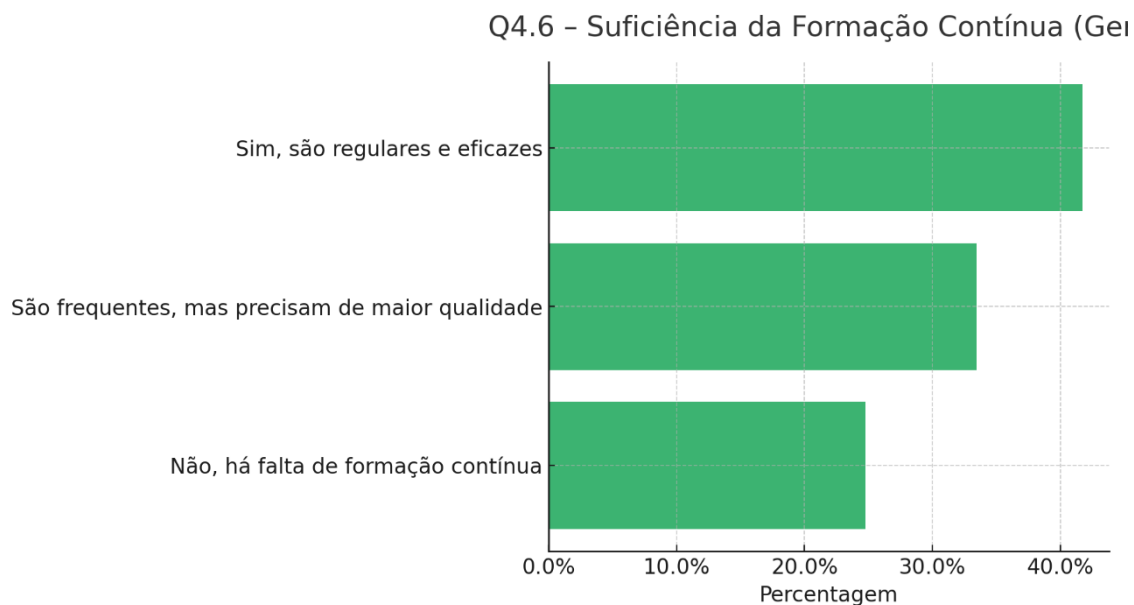


Gráfico 42 – Q4.6 A formação contínua é suficiente? GERAL

A análise quanto ao género, evidencia que as bombeiras voluntárias demonstram, um maior nível de exigência em relação à formação contínua, o que pode estar ligado a contextos de menor acesso, lacunas na personalização da formação ou maior autocrítica no desempenho funcional.

- Homens: 54,6% consideram a frequência suficiente, 45,4% discordam;
- Mulheres: a satisfação desce para 45,8%, com 54,2% a manifestar insatisfação.

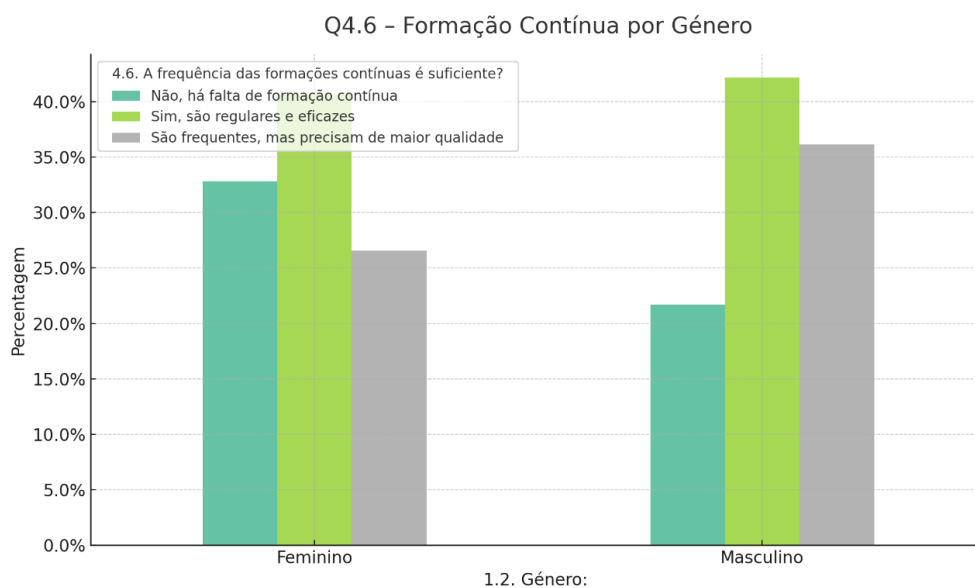


Gráfico 43 - Q4.6 A formação contínua é suficiente? GÉNERO

- 18–25 anos: 66,7% satisfeitos – maior aprovação entre os grupos;
- 26–35 anos: 58,3% de respostas positivas;
- 36–45 anos: 52,8% favoráveis;
- 46–55 anos: 45,2% concordam com a frequência atual;
- 56–65 anos: apenas 36,4% consideram-na suficiente.

Estes resultados demonstram uma tendência decrescente com a idade. Os bombeiros mais jovens tendem a aceitar a frequência atual como adequada, enquanto os mais experientes apontam para uma maior necessidade de atualização regular, talvez devido à experiência prática acumulada e à percepção de desfasamento entre as exigências operacionais e a formação oferecida.

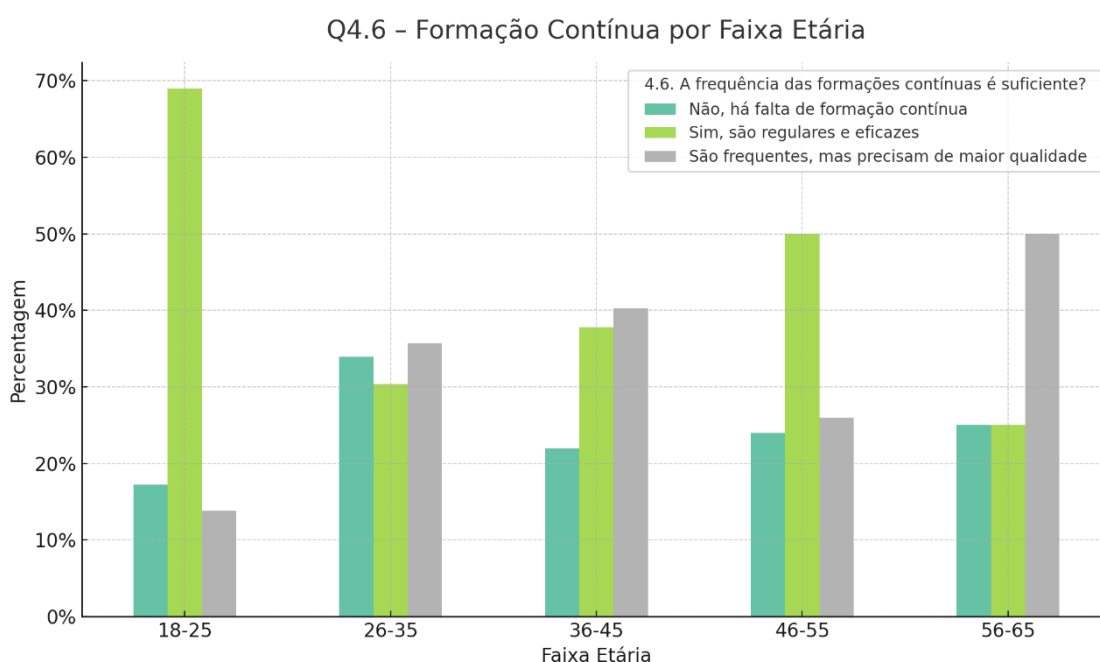


Gráfico 44 - Q4.6 A formação contínua é suficiente? FAIXA ETÁRIA

- Com vínculo (profissional): 50% satisfeitos, 50% insatisfeitos;
- Sem vínculo (voluntário ou autárquico): 54,7% satisfeitos, 45,3% insatisfeitos.

Ainda que ambos os grupos apresentem opiniões equilibradas, observa-se que os bombeiros com vínculo demonstram uma crítica ligeiramente superior, o que pode refletir a sua maior exposição a contextos operacionais mais exigentes e frequentes.

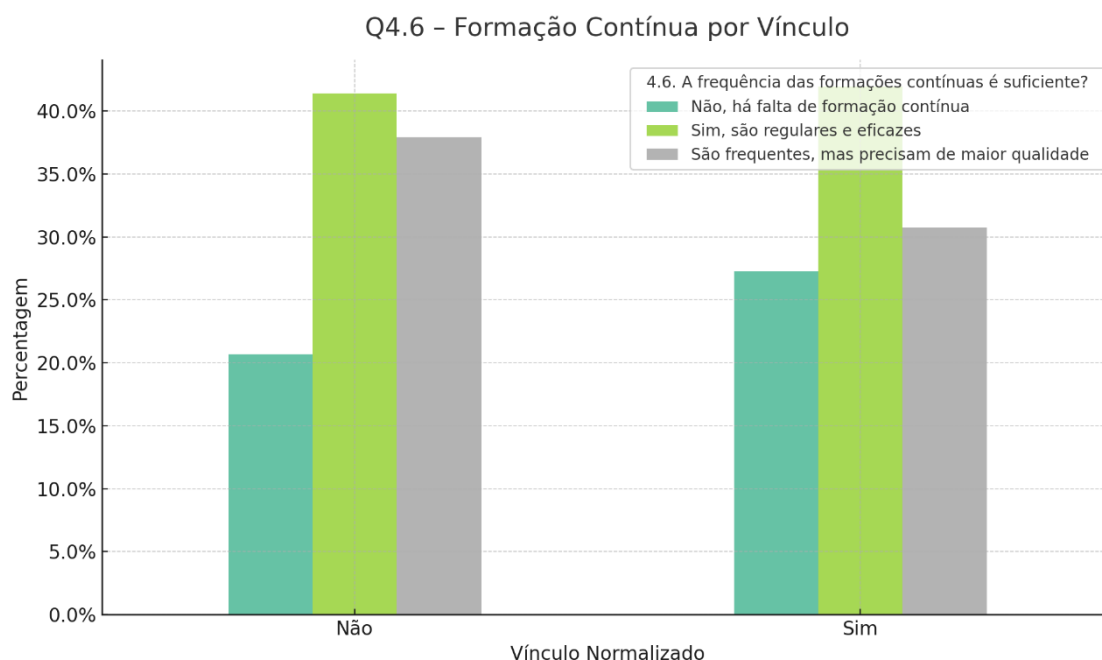


Gráfico 45 - Q4.6 A formação contínua é suficiente? VÍNCULO

A análise da Questão 4.6 demonstra que a formação contínua é valorizada, mas ainda insuficiente para uma parte considerável dos bombeiros, especialmente entre os mais experientes, mulheres e operacionais com vínculo profissional. Estes dados reforçam a necessidade de investir numa formação contínua mais frequente, adaptada aos diferentes perfis e funções, e ajustada às exigências operacionais reais.

A análise das respostas à Questão 4.7 permite compreender com clareza as prioridades formativas sentidas pelos bombeiros da região do Algarve. Numa pergunta de escolha múltipla, em que cada inquirido pôde assinalar até três áreas de formação consideradas mais necessárias, emergiram padrões significativos.

A esmagadora maioria dos participantes identificou a formação em primeiros socorros e emergência pré-hospitalar como prioritária, sendo esta a opção mais assinalada, com 82,17% das respostas. Segue-se, com pouca diferença, a área de combate a incêndios, mencionada por 76,52% dos inquiridos. Estes dados refletem a centralidade das competências técnicas fundamentais nas funções quotidianas dos bombeiros, independentemente da sua experiência, género ou vínculo.

Um outro resultado de relevo foi a expressiva escolha da gestão do stress e bem-estar mental, assinalada por 63,48% dos participantes. Este valor confirma uma crescente

consciencialização da importância da saúde psicológica no contexto da atividade dos bombeiros, frequentemente sujeita a cenários de elevada pressão, risco e exposição emocional. A exigência de intervenção em situações traumáticas torna estas competências fundamentais para a sustentabilidade do voluntariado e da carreira profissional.

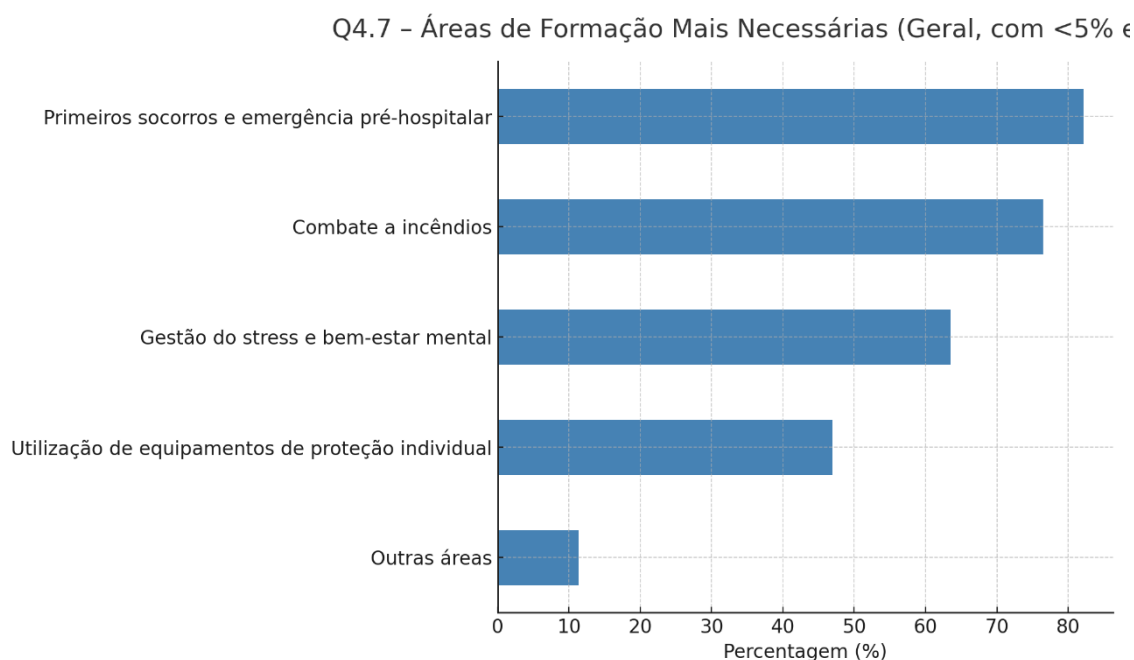


Gráfico 46 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? GERAL

Ao segmentar os dados por género, observa-se que tanto homens (84%) como mulheres (75%) priorizaram a formação em Emergência Pré-Hospitalar. No entanto, 63% das mulheres identificam também a gestão do stress e bem-estar mental como uma área essencial, uma percentagem superior à dos homens (60%), refletindo maior preocupação com os aspetos emocionais da função.

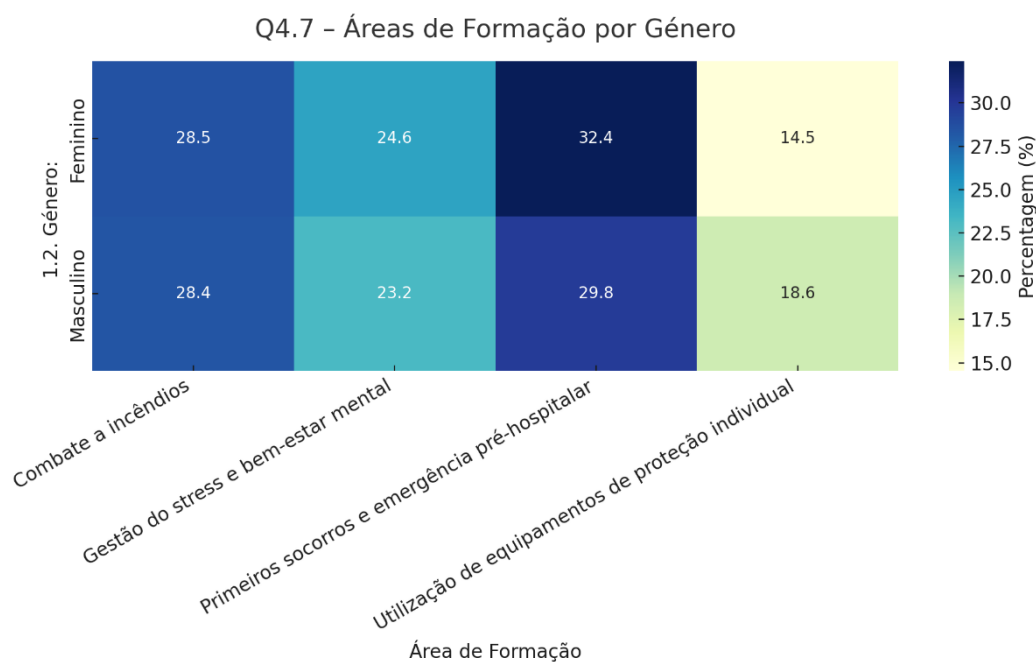


Gráfico 47 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? GÉNERO

Por faixa etária, os mais jovens (18–25 anos) destacam a formação em primeiros socorros (87%) e gestão do stress (70%). Entre os 26–45 anos, mantém-se a ênfase nos primeiros socorros (80–83%) e combate a incêndios (até 78%). Já no grupo dos 46–65 anos, a importância atribuída ao combate a incêndios aumenta para 81%, enquanto o bem-estar psicológico mantém relevância (62%), revelando uma visão mais equilibrada.

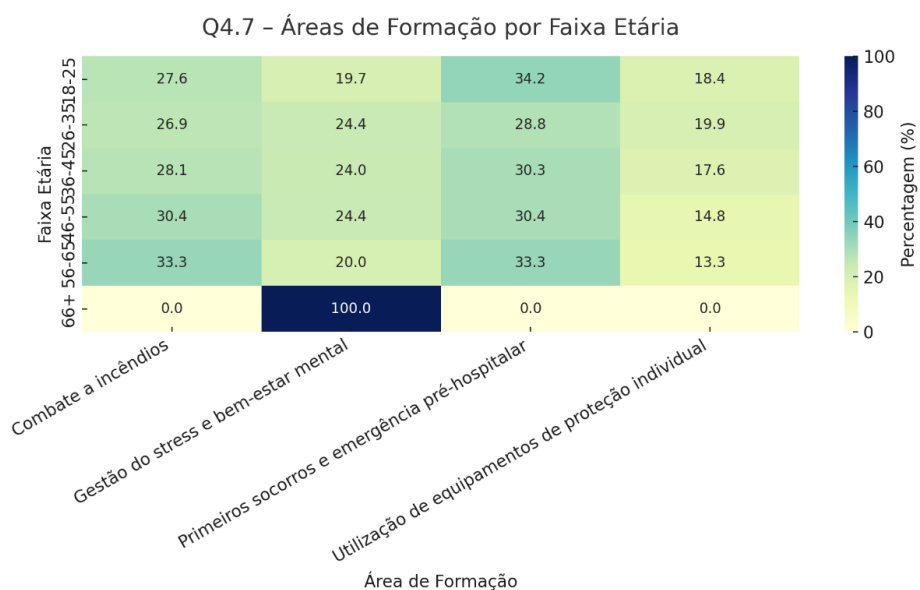
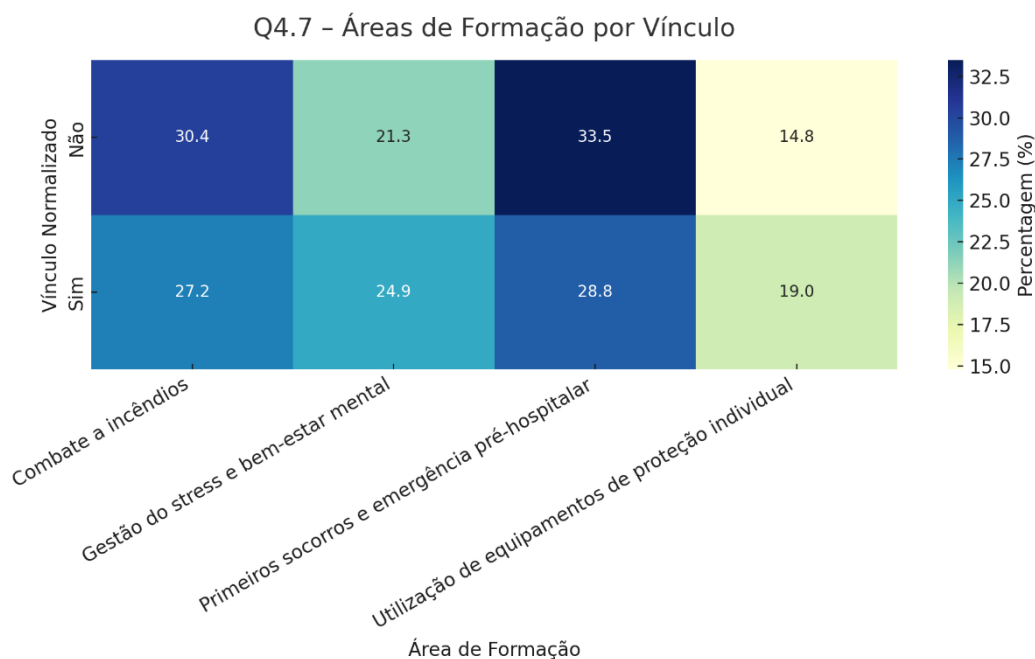


Gráfico 48 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? FAIXA ETÁRIA

Gráfico 49 - Q4.7 Que áreas de formação acha mais necessárias? VÍNCULO

No que respeita ao vínculo, os bombeiros com vínculo profissional destacam sobretudo o combate a incêndios (79%) e utilização de EPIs (42%). Em contrapartida, os sem vínculo formal apontam como prioritários os primeiros socorros (85%) e a gestão do stress (66%), o que pode indicar a perceção de menor apoio institucional ou formação menos sistemática neste grupo.



4.5. Regalias e Incentivos

A questão 5.1 procurou observar se os bombeiros voluntários Algarvios conhecem as regalias e incentivos atribuídos por lei Estado. Os resultados (Gráfico 50) indicam que 59,4% dos inquiridos afirmaram ter conhecimento dessas regalias, enquanto 40,6% responderam negativamente. Esta divisão evidencia uma lacuna relevante na disseminação da informação, sobretudo tratando-se de benefícios que afetam diretamente os direitos e motivação dos bombeiros e bombeiras.

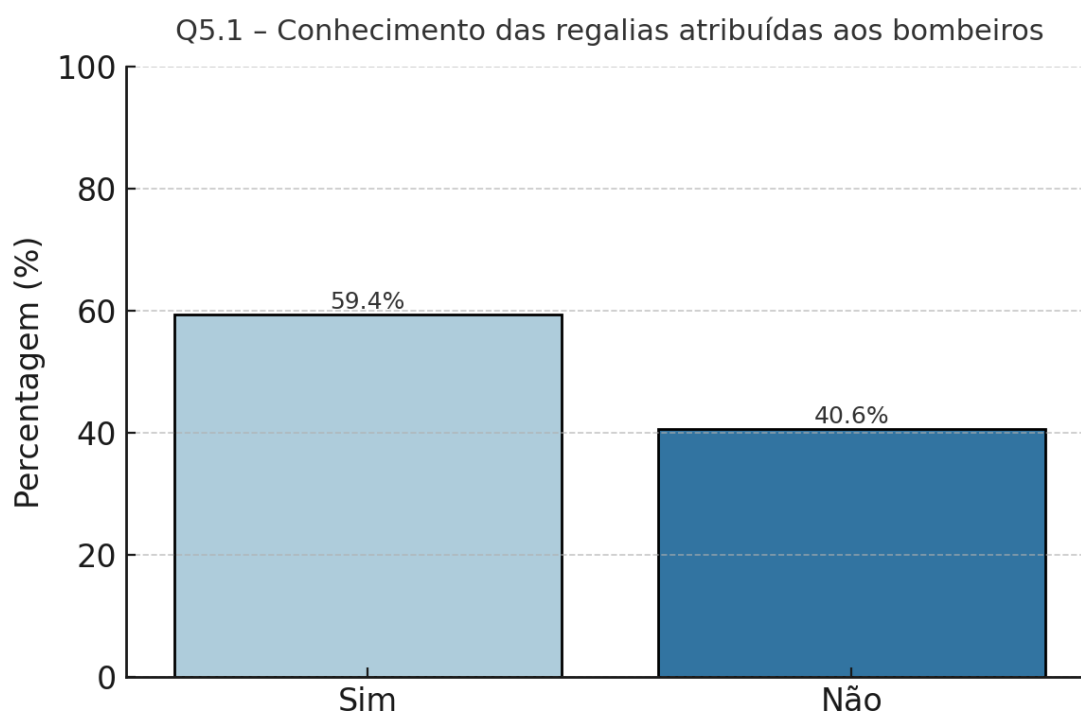


Gráfico 50 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários?

GERAL

Analisando por género (Gráfico 51), observa-se que 60% das mulheres têm conhecimento das regalias, face a a 55% dos homens.

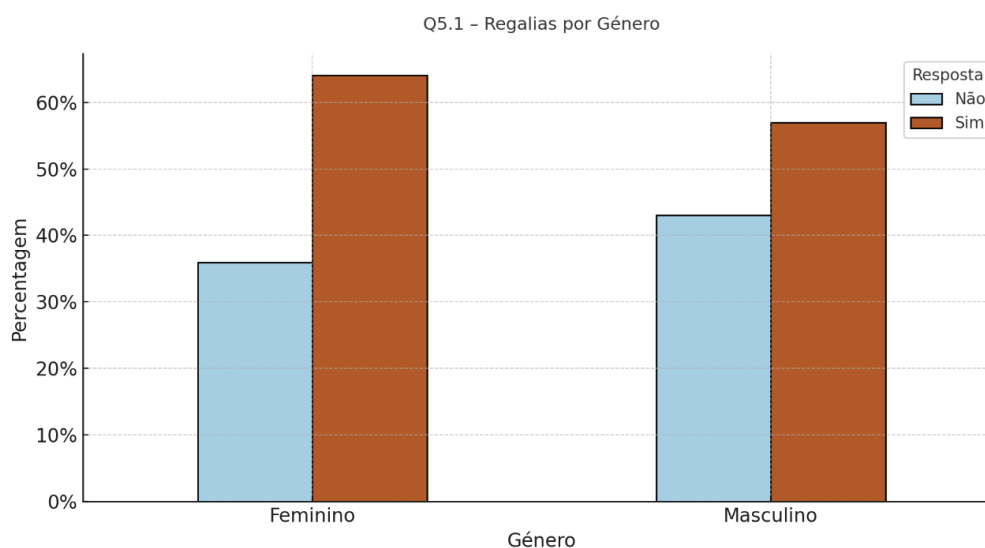


Gráfico 51 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários?
GENÉRO

No que diz respeito à faixa etária (Gráfico 52), os bombeiros entre os 18 e os 25 anos apresentam o nível mais elevado de conhecimento (67%), seguidos dos 26–35 anos (62%). Já os mais os mais velhos (46-55,56–65 anos) apenas cerca de metade têm conhecimento das respetivas regalias, com 53% e 50% de respostas afirmativas, respetivamente.

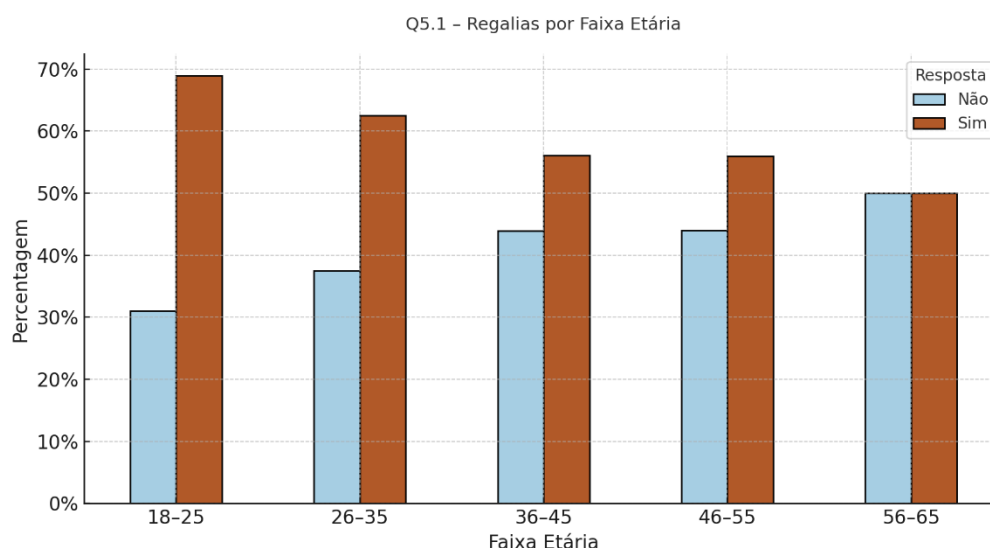


Gráfico 52 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários?
FAIXA ETÁRIA

Por vínculo à Associação Humanitária (Gráfico 53), a diferença é significativa: 65% dos que têm vínculo laboral afirmam conhecer as regalias, contra apenas 48% dos que não têm vínculo. Este dado reforça a hipótese de que os voluntários sem vínculo formal são os mais desinformados relativamente aos incentivos, eventualmente por terem menos contacto diário com o respetivo CB..

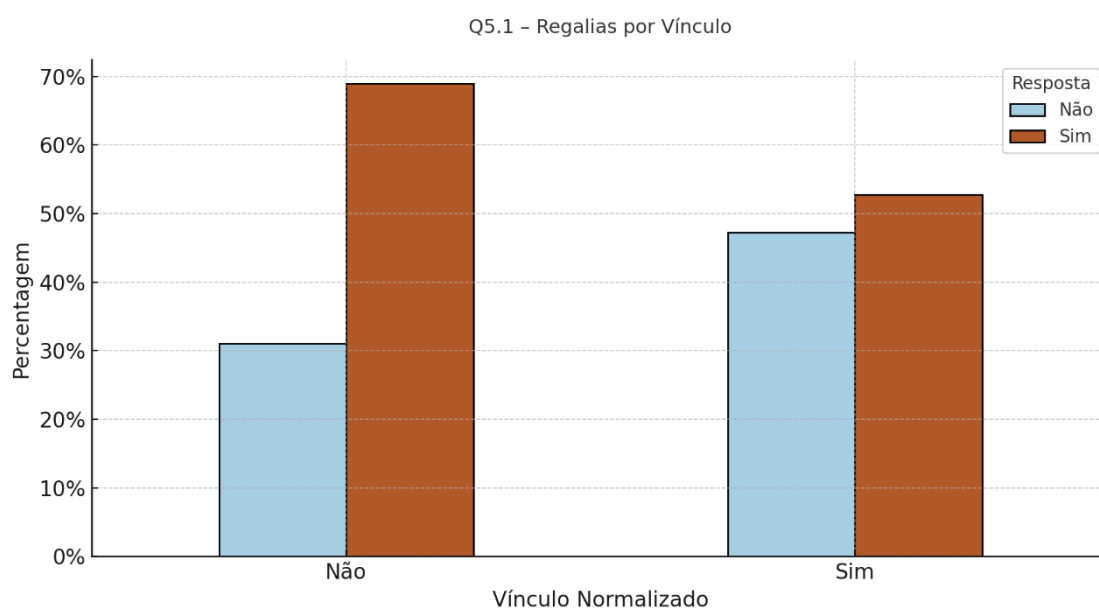


Gráfico 53 - Q5.1 Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários? VÍNCULO

Em síntese, apesar de uma maioria conhecer os direitos que lhes são legalmente reconhecidos, a percentagem de bombeiros ainda sem informação adequada (44%) é elevada, revelando a necessidade de reforçar os mecanismos de divulgação, formação e acompanhamento jurídico no seio dos corpos de bombeiros.

No que respeita à questão 5.2 - Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios, à utilização dos benefícios legalmente atribuídos aos bombeiros voluntários, os dados obtidos revelam uma realidade preocupante: 57,2% dos inquiridos afirmaram nunca ter usufruído de nenhum dos incentivos disponíveis. Esta percentagem evidencia um possível afastamento entre as leis referidas no Capítulo 2- Estado da Arte, e a sua aplicação prática no terreno. Entre os benefícios mais mencionados, destaca-se o apoio na educação dos filhos (creches e pré-escolar), com 14,4% de respostas, seguido da prioridade no atendimento no SNS (12,76%) e da isenção de propinas universitárias (10,29%). Outros benefícios como os benefícios fiscais e o seguro de saúde e acidentes de trabalho foram

referidos por uma minoria dos participantes (ambos abaixo dos 8%). As restantes opções, com valores individuais inferiores a 5%, foram agregadas na categoria "Outros", representando no total 7% das respostas.

O Gráfico 54 ilustra esta distribuição, demonstrando de forma clara a reduzida adesão global aos benefícios, o que poderá refletir uma falta de conhecimento, dificuldades de acesso, ou mesmo desmotivação perante o sistema de apoio existente. Este resultado sublinha a necessidade de reforçar a divulgação, simplificar os processos de acesso e garantir uma maior articulação entre as AHB, Proteção Civil e o Estado, de forma a assegurar que os voluntários usufruem efetivamente dos direitos que lhes são reconhecidos e devidos por lei.

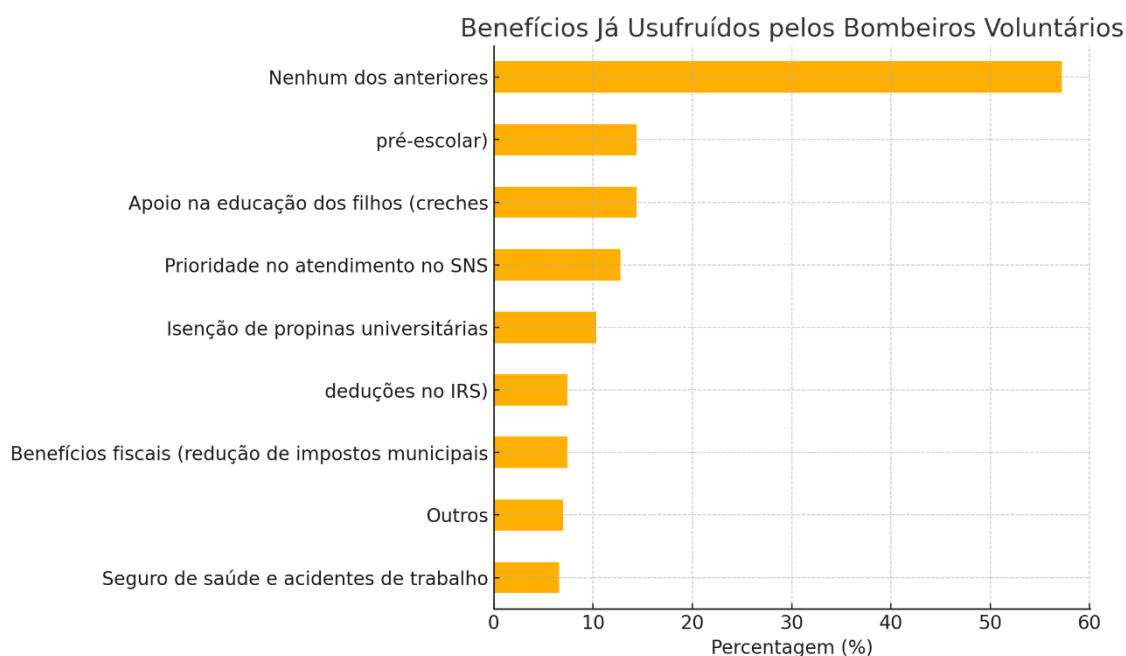


Gráfico 54 -Q5.2 Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios? GERAL

A análise dos benefícios usufruídos pelos bombeiros voluntários, segmentada por género (Gráfico 55), permite identificar algumas variações relevantes nas experiências e preferências de acesso. Em ambos os grupos, a maioria dos inquiridos declarou nunca ter usufruído de qualquer benefício, com 42,26% dos homens e 40,45% das mulheres a indicarem esta resposta. No entanto, observa-se que os bombeiros do sexo masculino referem com maior frequência o apoio na educação dos filhos (11,30%) e a isenção de propinas universitárias (7,95%).

Por outro lado, as bombeiras do sexo feminino destacaram mais a prioridade no atendimento no SNS (10,11%), bem como a utilização de seguros de saúde e acidentes de trabalho (6,74%). É ainda de notar que, entre as mulheres, as respostas agrupadas na categoria "Outros" representam 8,99%, contra 3,77% nos homens, o que poderá refletir maior diversidade nas experiências ou perceção mais abrangente das medidas de apoio disponíveis.

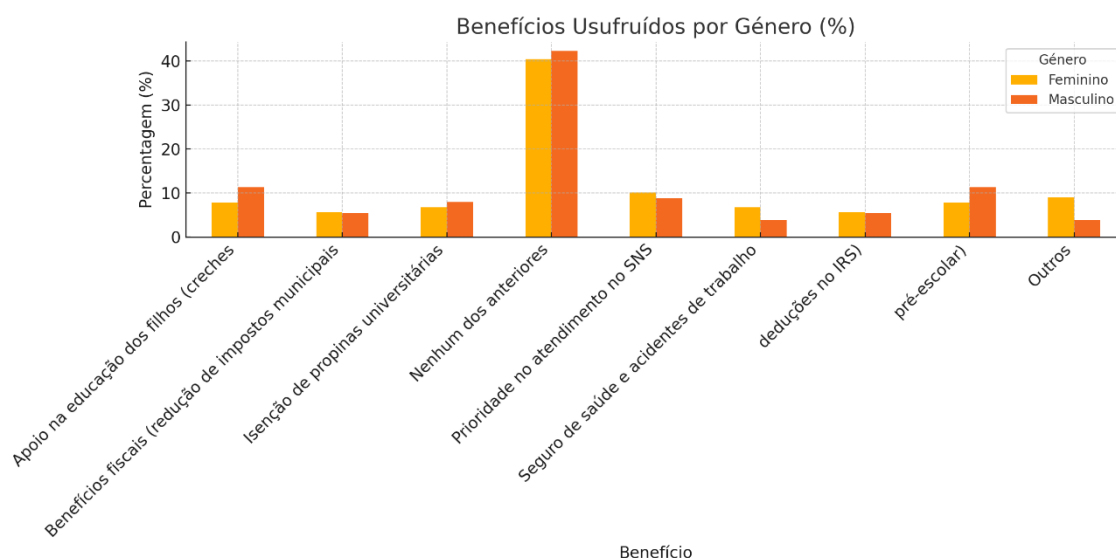


Gráfico 55 - Q5.2 Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios? GÉNERO

A faixa etária (Gráfico 56) 18–25 anos destaca-se por uma elevada percentagem de voluntários que nunca usufruíram de qualquer benefício (39,58%), embora se verifique já alguma incidência de benefícios fiscais (12,5%) e deduções no IRS (12,5%). Entre os 26–35 anos, observa-se a maior percentagem de não utilização dos benefícios (47,3%), mas também se nota uma presença relevante de apoios como educação pré-escolar (13,51%), isenção de propinas universitárias (8,11%) e prioridade no atendimento no SNS (8,11%).

Nos grupos de idade 36–45 e 46–55 anos, os dados mostram uma distribuição mais equilibrada e diversificada. A percentagem de não utilização permanece elevada (cerca de 39% em ambas), mas coexistem vários benefícios usufruídos, como apoio na educação dos filhos, seguro de saúde, benefícios fiscais e prioridade no SNS. Por sua vez, na faixa 56–65 anos, 58,82% dos voluntários indicam nunca ter usufruído de nenhum benefício, embora 17,65% refiram prioridade no atendimento no SNS e outros deduções no IRS e isenção de taxas.

Q5.2 – Distribuição Percentual dos Benefícios Usufruídos por Faixa Etária

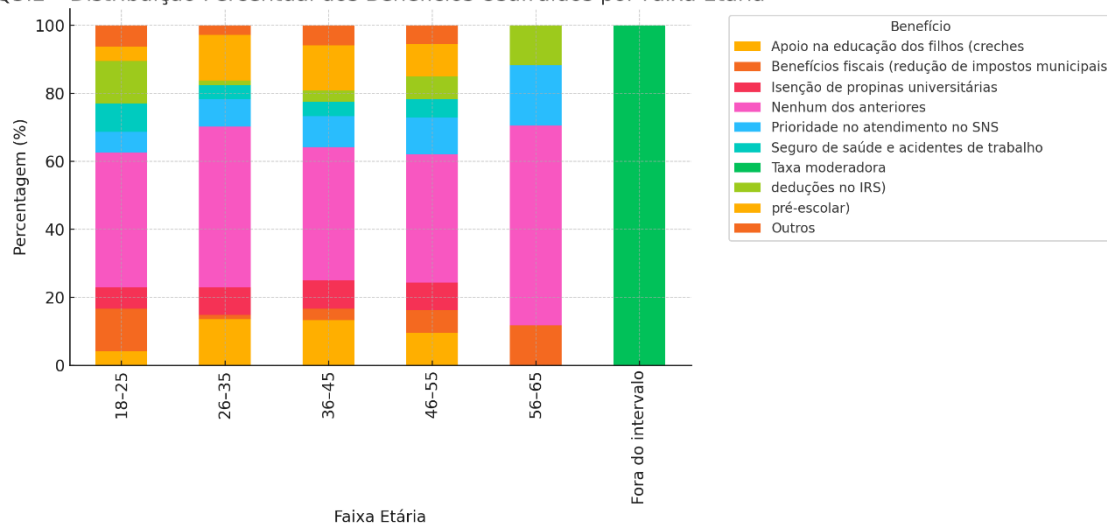


Gráfico 56 - Q5.2 Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios? FAIXA ETÁRIA

Este panorama sugere que a maioria dos bombeiros, independentemente da idade, não tem acedido aos benefícios a que potencialmente tem direito, sendo mais visível nas faixas etárias mais jovens e mais velhas. Estes dados reforçam a necessidade de reforçar a divulgação e aplicar efetivamente os apoios legais existentes, de modo a garantir uma maior valorização e retenção do voluntariado ao longo do tempo.

A distribuição dos benefícios usufruídos pelos bombeiros voluntários, conforme indicado na pergunta 5.2, varia significativamente consoante o vínculo laboral com a Associação Humanitária. O gráfico ilustra esta distinção com base em percentagens dentro de cada grupo.

Entre os voluntários com vínculo laboral ("Sim"), 37,89% afirmam não ter usufruído de nenhum benefício. No entanto, este grupo apresenta uma maior diversidade no acesso às medidas existentes, destacando-se:

- Apoio na educação dos filhos (11,01%)
- Pré-escolar (11,01%)
- Benefícios fiscais (7,05%)
- Deduções no IRS (7,05%)
- Seguro de saúde e acidentes de trabalho (6,17%)
- Prioridade no atendimento no SNS (8,81%)

Já os voluntários sem vínculo laboral ("Não") reportam uma taxa ainda mais elevada de não usufruto: 49,53%. Os apoios mais assinalados neste grupo foram:

- Prioridade no SNS (10,28%)
- Pré-escolar (9,35%)
- Isenção de propinas universitárias (9,35%)
- Apoio à educação (9,35%)

As diferenças sugerem que a existência de vínculo está associada a um maior acesso e conhecimento dos benefícios, enquanto a ausência de ligação contratual pode implicar dificuldades adicionais no usufruto dos direitos previstos. Isto reforça a importância de garantir justiça no acesso aos incentivos, independentemente do relação contratual do voluntário dentro da organização.

Q5.2 - Distribuição Percentual dos Benefícios Usufruídos por Vínculo Laboral

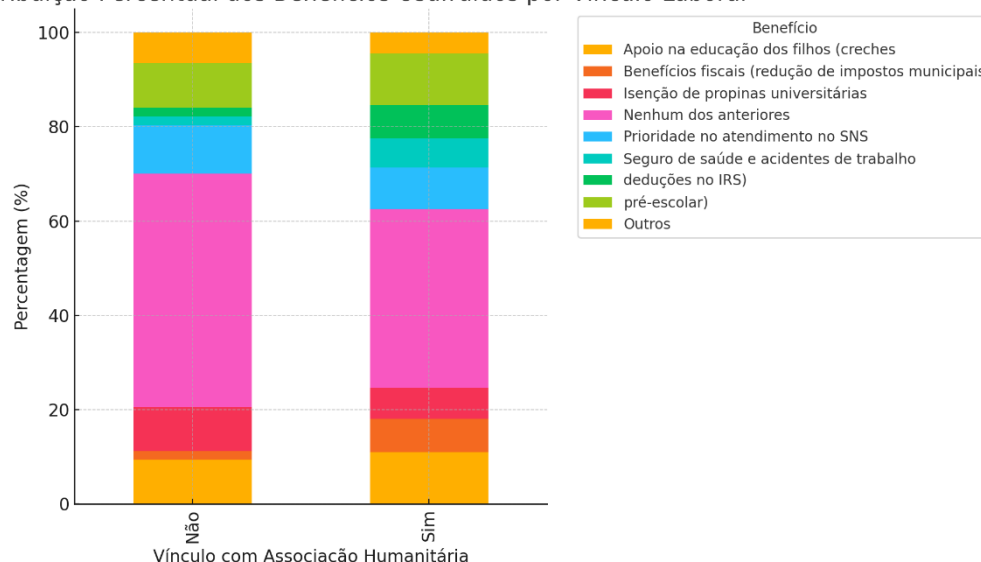


Gráfico 57 - Q5.2 á usufruiu de algum dos seguintes benefícios? VÍNCULO

A pergunta 5.3 do inquérito visou identificar os incentivos que os bombeiros voluntários consideram mais relevantes para garantir a sustentabilidade do seu compromisso com o voluntariado. Os resultados foram analisados em quatro níveis: geral, género, faixa etária e por vínculo com a AHB.

No panorama geral (Gráfico 58), os dados indicam que os bombeiros atribuem maior importância aos seguintes incentivos:

- Apoio financeiro e subsídios (24,13%)

- Benefícios sociais (educação, transporte, saúde) (20,86%)
- Articulação entre vida profissional e voluntariado (19,82%)
- Reconhecimento público e institucional (13,31%)

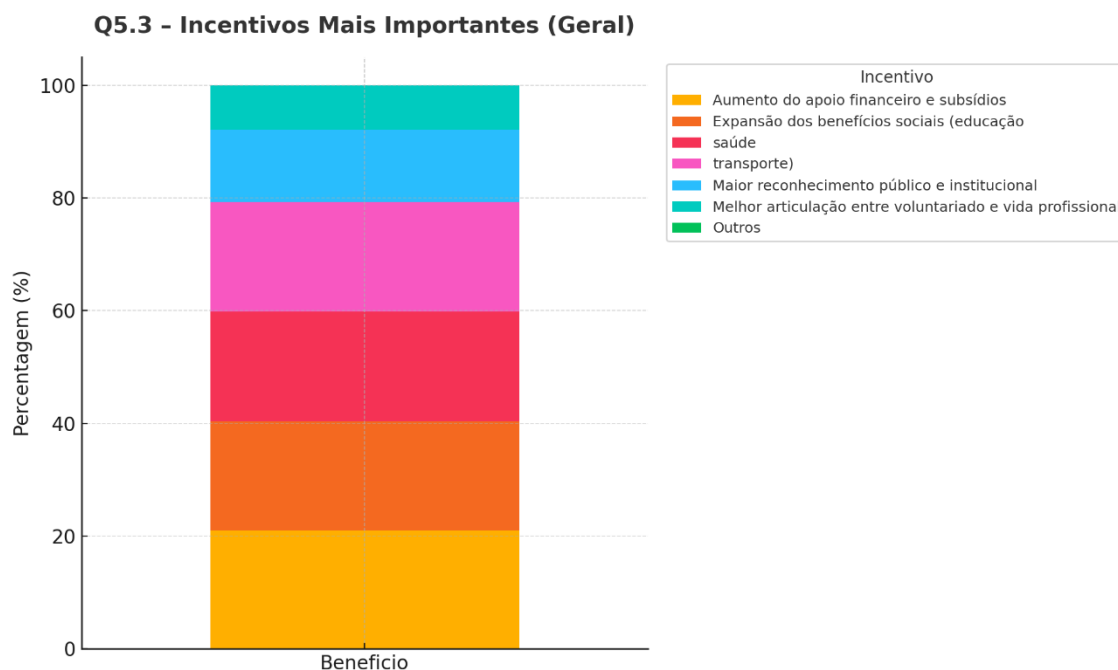


Gráfico 58 - Q5.3 Que incentivos considera mais essenciais para manter o voluntariado sustentável? GERAL

Estes resultados podem indicar que os bombeiros valorizam não apenas apoios económicos diretos, mas também condições que facilitem a conciliação do voluntariado com as exigências da vida pessoal e profissional. Estes fatores são fundamentais para garantir a motivação e a permanência dos operacionais no sistema voluntário.

Tanto homens como mulheres (Gráfico 59) partilham as mesmas prioridades gerais. No entanto: As mulheres valorizam ligeiramente mais os benefícios sociais e o reconhecimento institucional. Os homens destacam mais o apoio financeiro e a melhoria das condições operacionais.

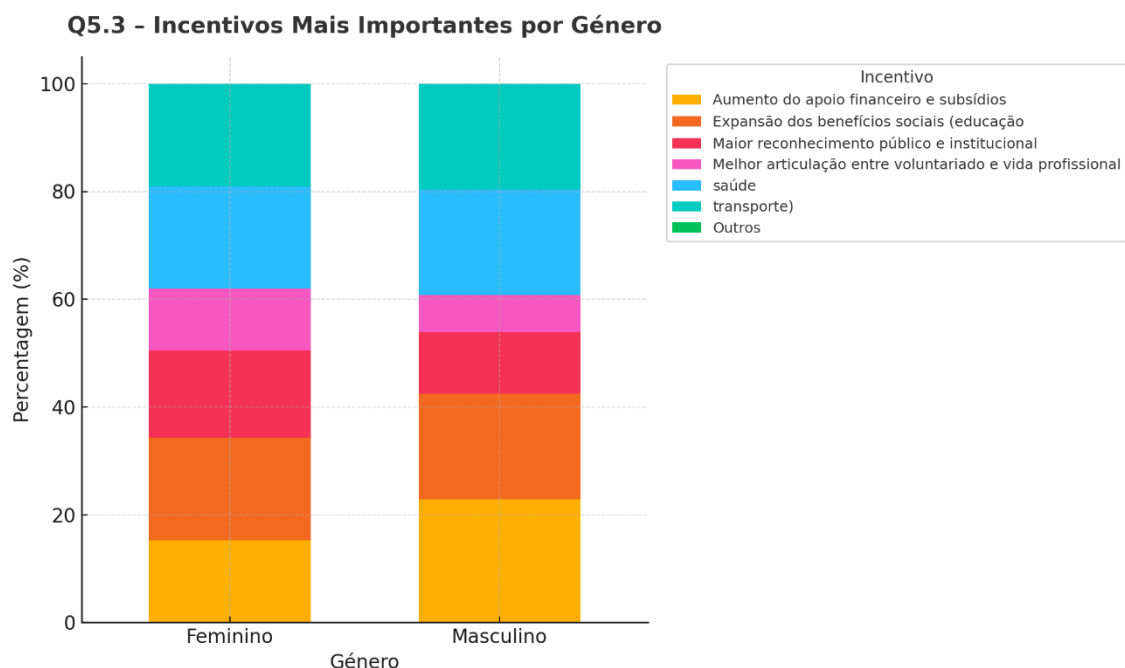


Gráfico 59 - Q5.3 Que incentivos considera mais essenciais para manter o voluntariado sustentável?
Género

Os voluntários mais jovens (18–25 anos) preferem o apoio financeiro direto e os benefícios sociais, o que poderá refletir maiores desafios económicos nesta fase da vida.

As faixas dos 26 aos 45 anos apresentam um equilíbrio entre apoio financeiro, benefícios sociais e reconhecimento público. Já os grupos 46–55 e 56–65 anos valorizam mais a flexibilidade entre vida pessoal e voluntariado, assim como o reconhecimento institucional.

Estas tendências reforçam a importância de um modelo de incentivos adaptado ao ciclo de vida do voluntário, com estratégias diferenciadas que respondam às necessidades específicas de cada grupo etário.

Entre os voluntários com vínculo laboral com a Associação Humanitária:

- 23,14% apontam o apoio financeiro e subsídios como a principal necessidade.
- 19,01% destacam os benefícios sociais.
- Outros 19,01% referem a necessidade de melhor articulação com a vida profissional.

Nos voluntários sem vínculo laboral:

A prioridade recai nos benefícios sociais (20,13%) e na flexibilização do tempo para o voluntariado (20,13%). O apoio financeiro surge em terceiro lugar (17,45%).

Q5.3 - Incentivos Mais Importantes por Vínculo Laboral

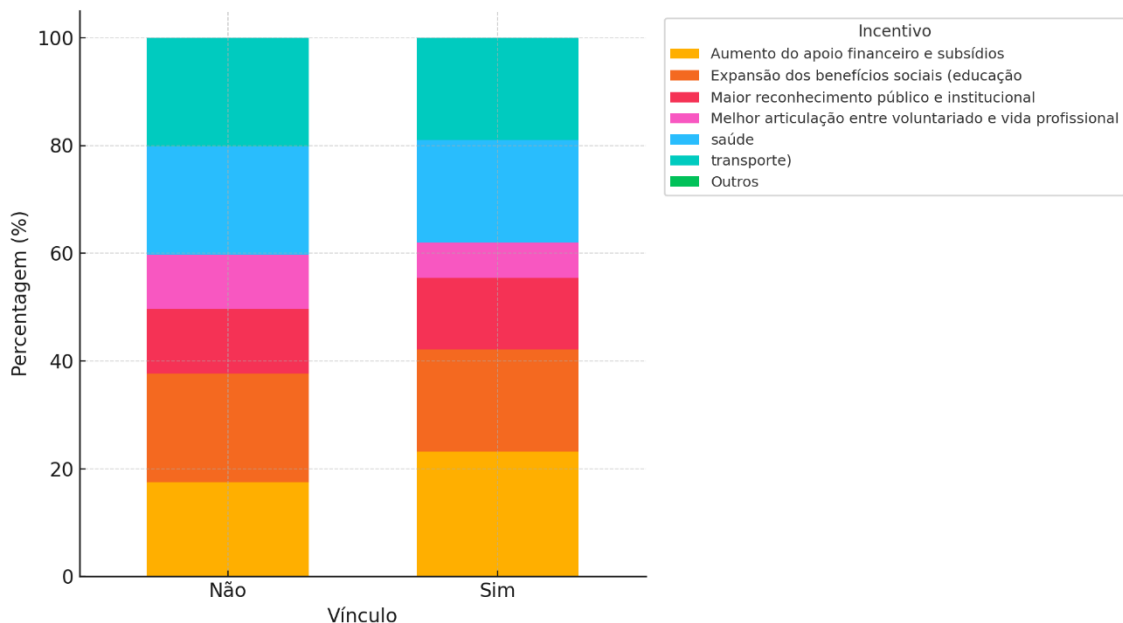


Gráfico 60 - Q5.3 Que incentivos considera mais essenciais para manter o voluntariado sustentável?
VÍNCULO

Embora existam diferenças subtis entre os grupos, as prioridades principais mantêm-se semelhantes, o que evidencia que a necessidade de valorização e suporte ao voluntariado transcende o vínculo contratual e deve ser garantida de forma equitativa.

4.6. Sustentabilidade de Voluntariado

A questão 6.1 do inquérito procurou compreender se, na opinião dos voluntários, os jovens estão atualmente motivados para ingressar nos Corpos de Bombeiros. Esta perceção foi analisada de forma geral e segmentada por género, faixa etária e vínculo laboral, sendo ilustrada através de gráficos que evidenciam as diferentes leituras da realidade por parte dos inquiridos.

De forma agregada, observa-se uma perceção maioritariamente pessimista. Cerca de 72% dos participantes consideram que os jovens não estão motivados para o voluntariado nos Corpos de Bombeiros, enquanto apenas aproximadamente 18% afirmam o contrário, ou seja, acreditam que existe motivação. Um grupo residual de respostas manifesta-se sem opinião ou indica motivações condicionadas. Esta tendência reforça a ideia de que existe uma dificuldade crescente na captação de novas gerações para o voluntariado operacional, o que poderá comprometer a sustentabilidade das equipas a médio e longo prazo.

Q6.1 - Opinião Geral sobre a Motivação dos Jovens para o Voluntariado

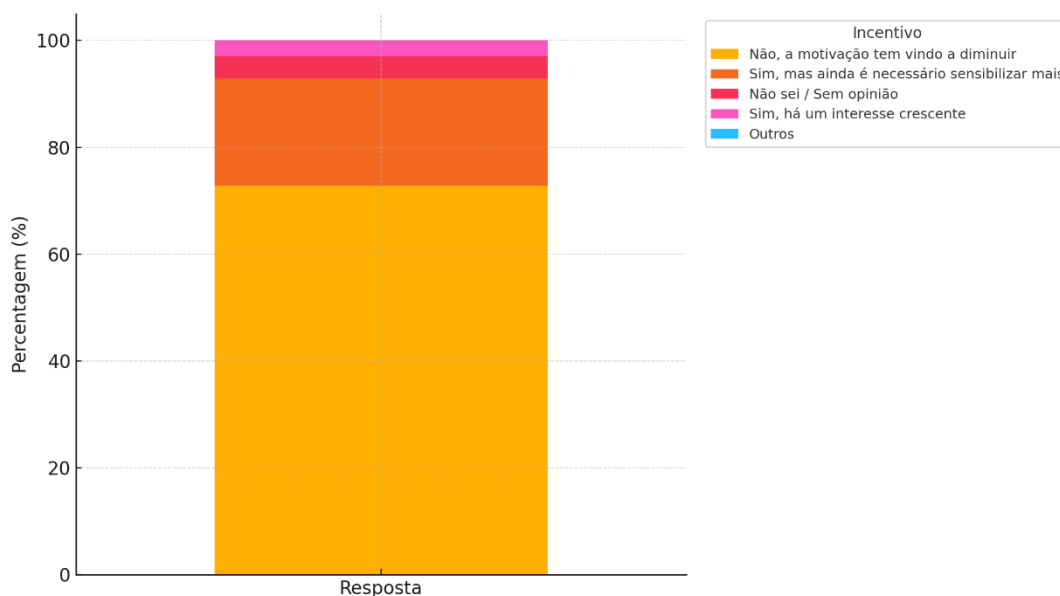


Gráfico 61 - Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? GERAL

Quando segmentadas por género, as respostas mantêm uma linha bastante semelhante à tendência geral. Tanto homens como mulheres partilham perceções muito próximas no que respeita à motivação dos jovens. As diferenças percentuais entre ambos os grupos são mínimas, o que evidencia que esta preocupação é transversal e não depende do género dos inquiridos.

Q6.1 - Opinião sobre a Motivação dos Jovens (por Género)

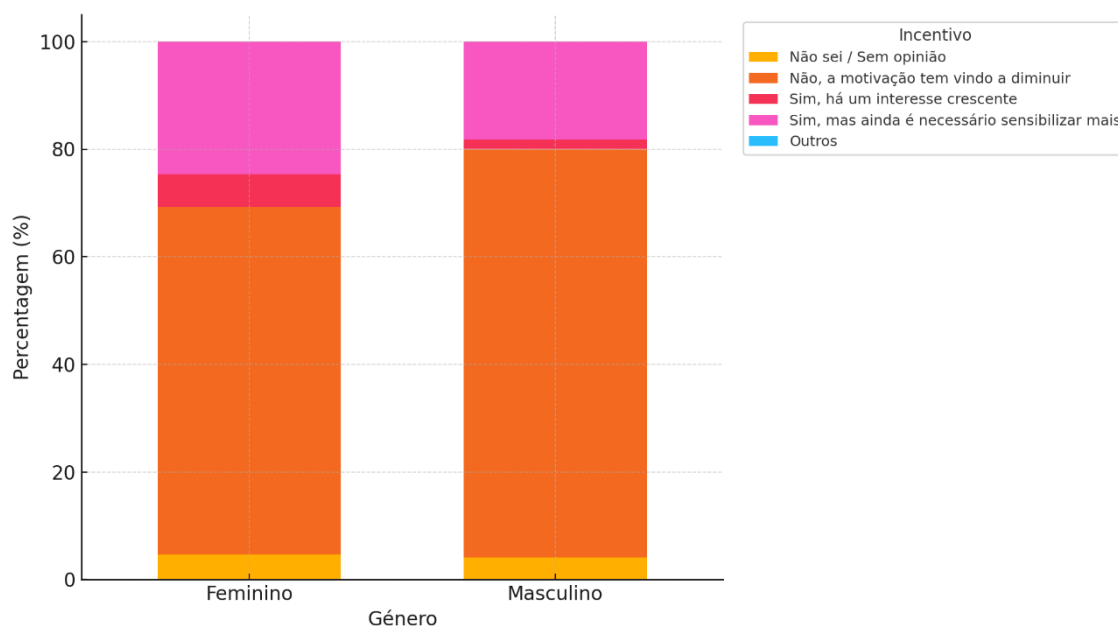


Gráfico 62 – Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? GÉNERO

Ao observar a variável idade, nota-se que todas as faixas etárias demonstram uma leitura predominantemente negativa da motivação dos jovens. Os mais jovens (18–25 anos) revelam uma ligeira tendência para respostas mais otimistas, embora também neste grupo a maioria considere que a motivação é baixa. Já os grupos entre os 36 e os 55 anos demonstram a maior taxa de respostas negativas.

Q6.1 - Opinião sobre a Motivação dos Jovens (por Faixa Etária)

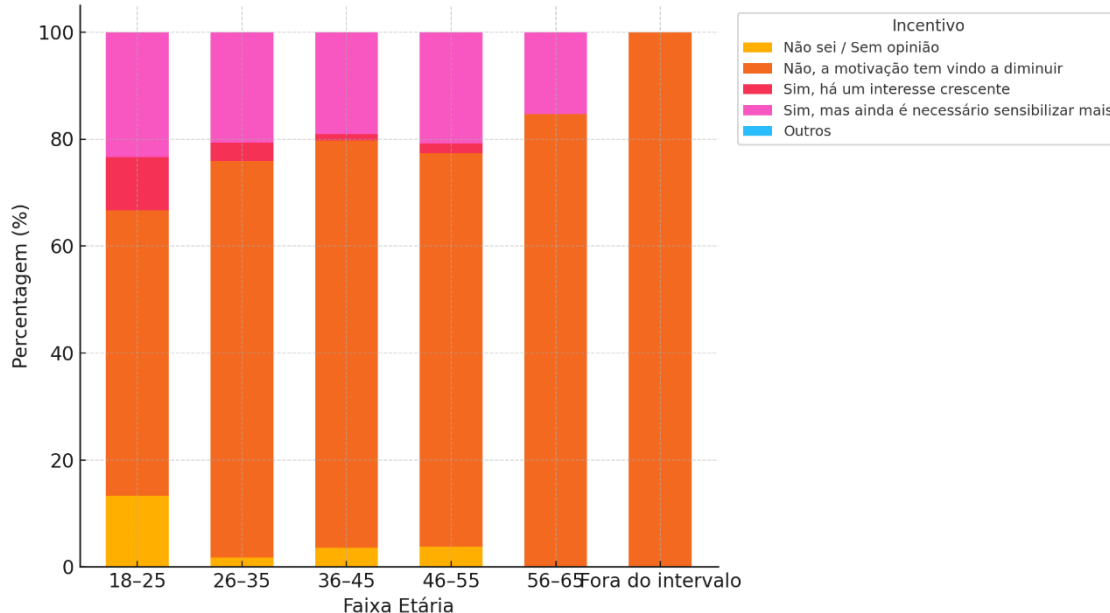


Gráfico 63 – Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? FAIXA ETÁRIA

Por fim, a análise por vínculo laboral mostra que tanto os voluntários com vínculo à associação como os que não possuem vínculo percebem uma motivação fraca por parte dos jovens. Contudo, os voluntários sem vínculo revelam uma visão ainda mais negativa, com mais de 75% a afirmarem que os jovens não estão motivados. Esta diferença pode estar relacionada com uma menor integração institucional ou com uma visão mais crítica da realidade organizacional.

Q6.1 - Opinião sobre a Motivação dos Jovens (por Faixa Etária)

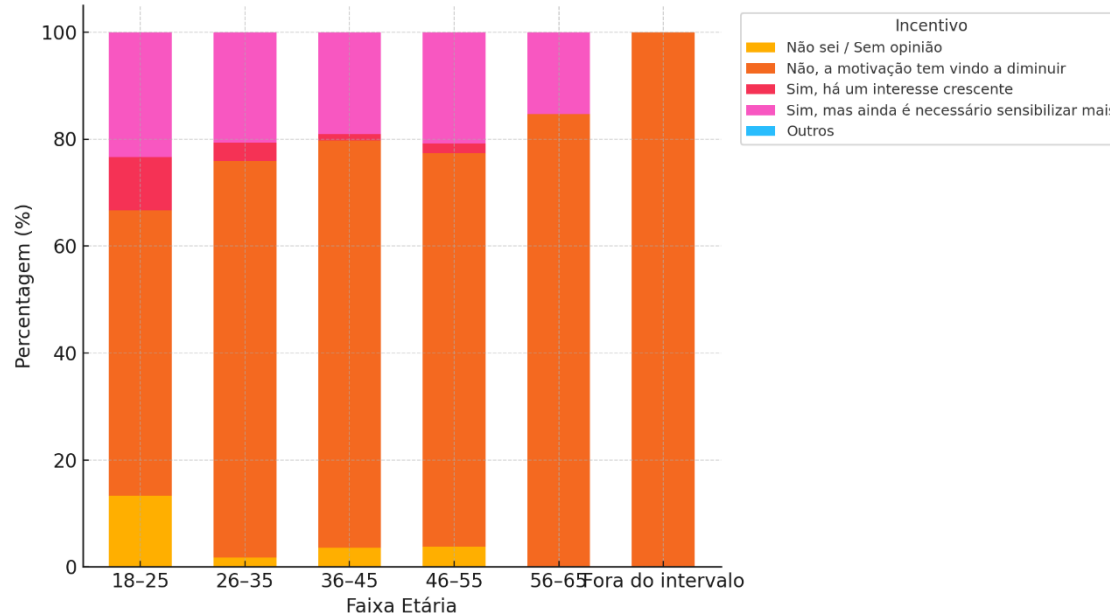


Gráfico 64 – Q6.1 Os jovens estão motivados para o Voluntariado? VÍNCULO

A pergunta 6.2 procurou identificar, na perspetiva dos inquiridos, os principais fatores que contribuem para a desmotivação dos jovens em se tornarem bombeiros voluntários. Os resultados foram analisados de forma geral, e também segmentados por género, faixa etária e vínculo laboral, com o apoio dos respetivos gráficos.

De forma geral (Gráfico 64), os voluntários destacam cinco fatores principais que, na sua opinião, contribuem para a falta de motivação dos jovens:

- Ausência de incentivos financeiros (25,38%)
- Falta de tempo disponível devido a estudos ou trabalho (20,70%)
- Pouco conhecimento sobre o que envolve o voluntariado nos bombeiros (20,03%)
- Falta de reconhecimento público (14,69%)
- Perceção de risco elevado associado à atividade (10,02%)

Estes resultados evidenciam que as barreiras sentidas pelos jovens não são apenas estruturais, mas também simbólicas, combinando falta de compensação, dificuldades práticas e ausência de valorização no seio do CB.

Q6.2 - Fatores Percebidos de Desmotivação dos Jovens (Geral)

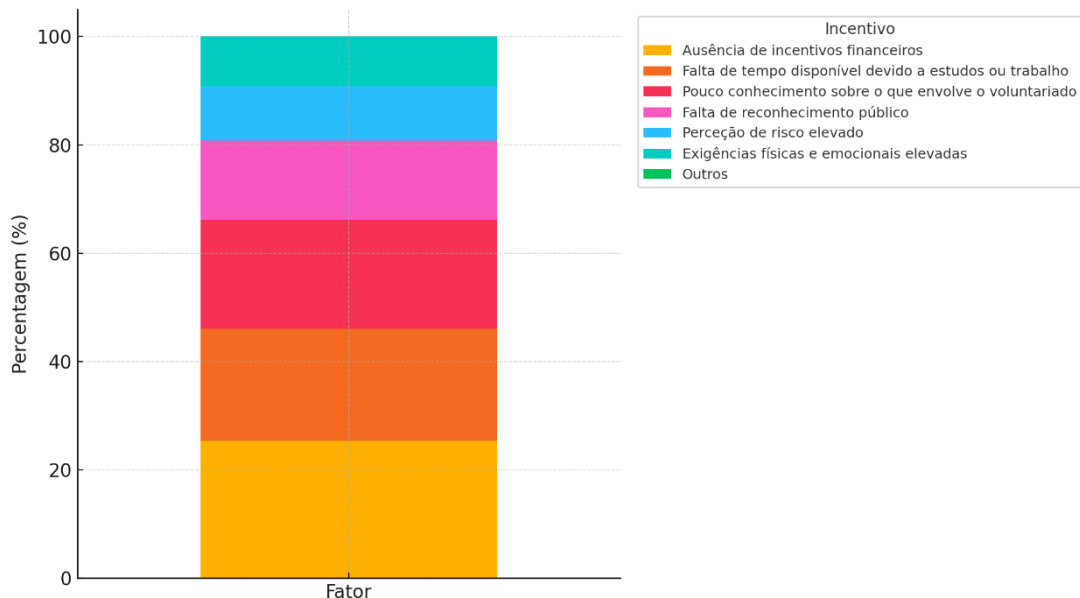


Gráfico 65 – Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? GERAL

Tanto homens como mulheres (Gráfico 66) partilham as mesmas principais preocupações. A ausência de incentivos financeiros é o fator mais respondido por ambos os grupos, com 25,48% dos homens e 25,00% das mulheres a indicá-lo como o principal obstáculo à motivação dos jovens. A falta de tempo devido a estudos ou trabalho surge logo a seguir, sendo mencionada por 20,48% dos homens e 21,43% das mulheres. Já a falta de reconhecimento público é apontada por 13,10% das mulheres e 15,00% dos homens. Outros fatores incluem o pouco conhecimento sobre o que envolve o voluntariado (21,43% das mulheres e 19,52% dos homens) e a percepção de risco elevado (10,71% dos homens e 8,33% das mulheres). Estes resultados confirmam que partilham opiniões semelhantes.

Q6.2 - Fatores de Desmotivação dos Jovens (por Género)

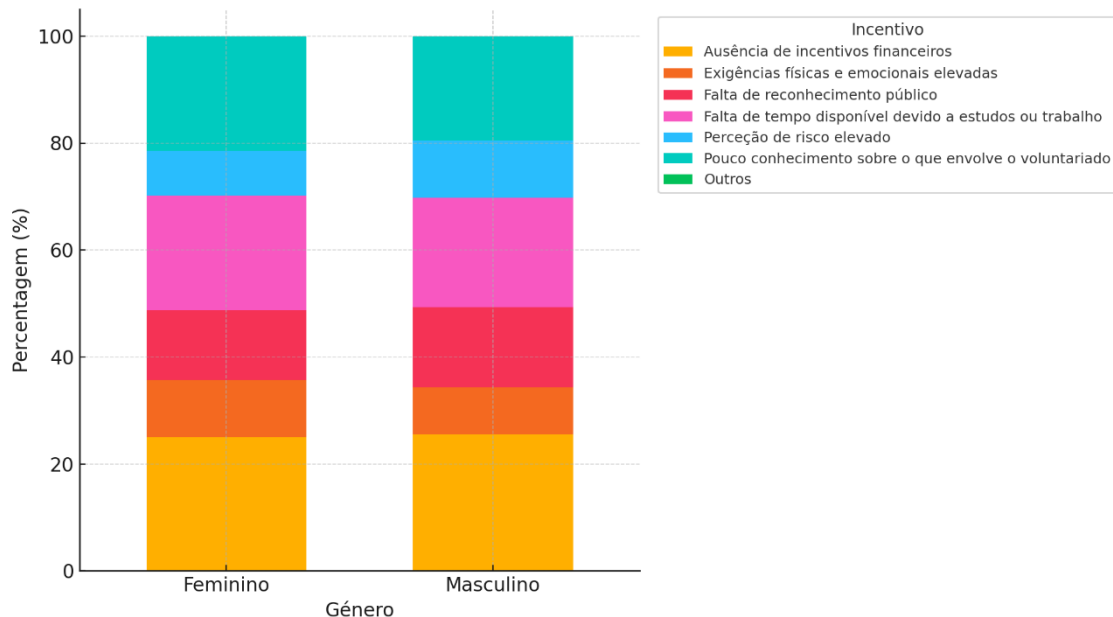


Gráfico 66 – Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? GERAL

Entre os voluntários mais jovens (18–25 anos), destaca-se a falta de tempo devido a compromissos académicos ou profissionais (22,67%), seguida pela ausência de incentivos financeiros (20,00%) e pela perceção de risco elevado (13,33%). A falta de reconhecimento público também é relevante (18,67%), assim como o pouco conhecimento sobre a atividade voluntária (17,33%).

Nos grupos 26–35 e 36–45 anos, a ausência de incentivos financeiros continua a ser o fator mais assinalado (26,54% e 27,60%, respetivamente), acompanhada da falta de tempo (19,14% e 20,36%) e do desconhecimento sobre o voluntariado (21,60% e 17,19%). A exigência física e emocional é também cada vez mais mencionada nestas faixas (8,02% e 10,86%).

Para os voluntários entre os 46–55 anos, a perceção mantém-se alinhada: 25,22% apontam a falta de incentivos, 22,61% a falta de tempo e 22,61% o desconhecimento da atividade. No grupo 56–65 anos, a falta de conhecimento sobre o voluntariado destaca-se com 33,33%, mais do que qualquer outro fator.

Q6.2 - Fatores de Desmotivação dos Jovens (por Faixa Etária)

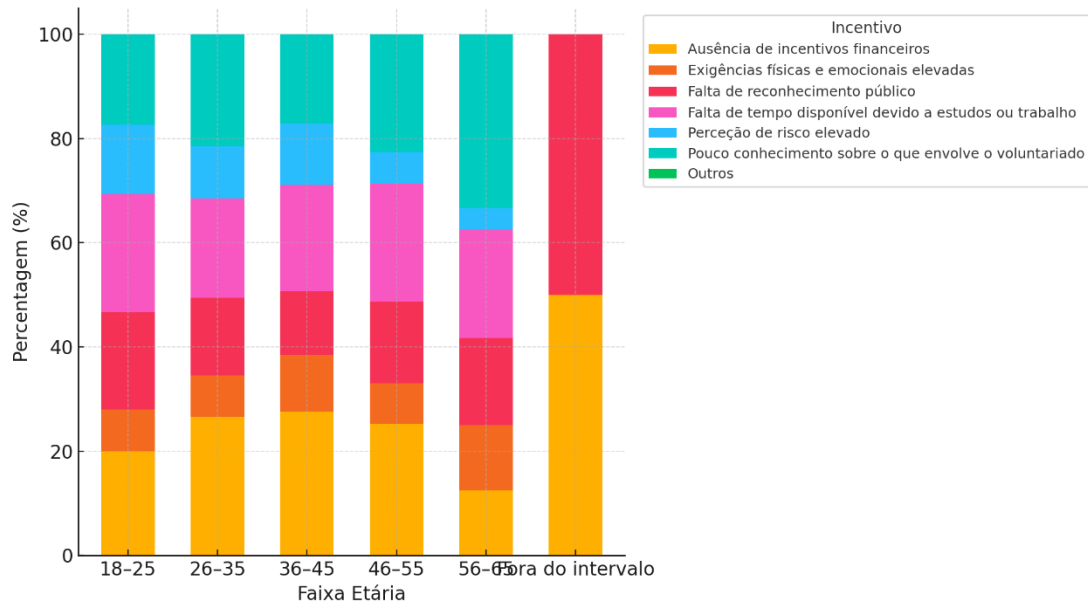


Gráfico 67 -- Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? FAIXA ETÁRIA

Esta segmentação revela que os mais jovens valorizam sobretudo a compatibilidade prática entre voluntariado e vida pessoal, enquanto os mais velhos colocam maior ênfase na informação, valorização simbólica e institucionalização da atividade.

Nos voluntários com vínculo laboral (Gráfico 68), o principal fator é a ausência de incentivos financeiros (24,80%), seguido pela falta de tempo disponível (21,25%) e pelo pouco conhecimento sobre o voluntariado (19,62%). A percepção de risco e a exigência física e emocional são também referidas com valores próximos dos 10%.

Já entre os voluntários sem vínculo laboral, o peso da falta de incentivos aumenta ligeiramente (26,29%), enquanto a falta de conhecimento (20,69%) e a falta de tempo (19,83%) também figuram entre os fatores mais mencionados.

Q6.2 - Fatores de Desmotivação dos Jovens (por Vínculo Laboral)

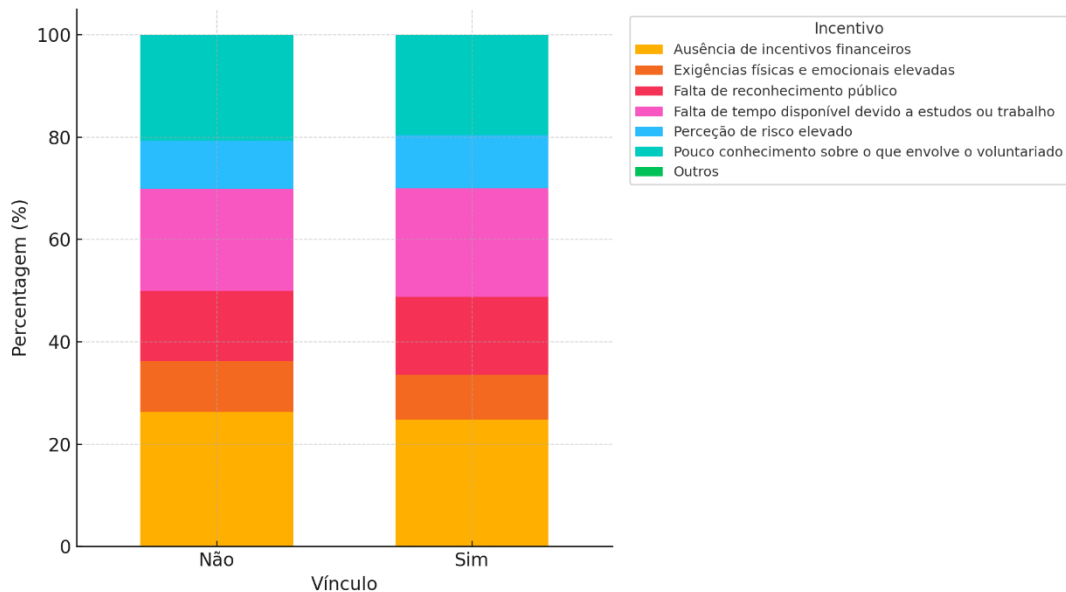


Gráfico 68– Q6.2 fatores de motivação mais relevantes? VÍNCULO

A questão 6.3 procurou identificar, segundo os voluntários, quais as estratégias mais eficazes para promover a retenção de operacionais a médio/longo prazo nos Corpos de Bombeiros. A análise foi conduzida em quatro dimensões: geral, género, faixa etária e vínculo laboral.

De forma global (Gráfico 69), os inquiridos apontam como medidas prioritárias:

- A atribuição de incentivos financeiros (24,36%)
- O investimento em formação contínua de qualidade (19,52%)
- A melhoria das condições de trabalho (segurança e equipamentos) (16,04%)
- A realização de ações de valorização e reconhecimento público (15,73%)
- A reorganização dos turnos para facilitar a conciliação com a vida pessoal (12,86%)
- E a criação de programas de mentoria e apoio psicológico (9,23%)

Q6.3 - Estratégias Essenciais para Reter Bombeiros Voluntários (Geral)

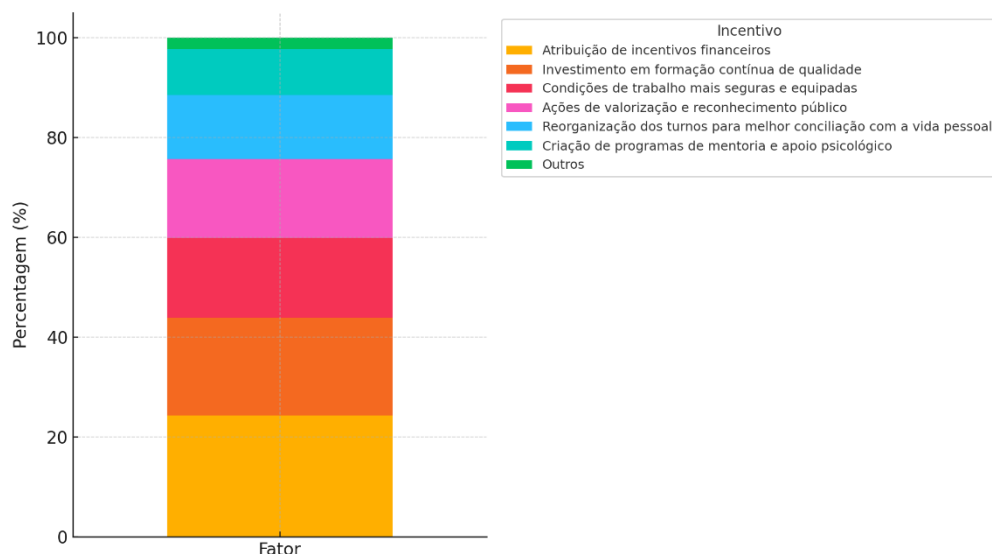


Gráfico 69 - Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? GERAL

Tanto mulheres como homens (Gráfico 70) atribuem elevada importância à atribuição de incentivos financeiros, sendo referida por 21,71% das mulheres e 25,26% dos homens. Segue-se o investimento em formação contínua, valorizado por 21,14% das mulheres e 18,95% dos homens.

As condições de trabalho surgem com valores semelhantes: 17,14% nas mulheres e 15,79% nos homens. A valorização pública é destacada por 13,14% das mulheres e 16,42% dos homens. A reorganização dos turnos é mais valorizada pelas mulheres (15,43% vs. 11,79%).

Q6.3 - Estratégias de Retenção (por Género)

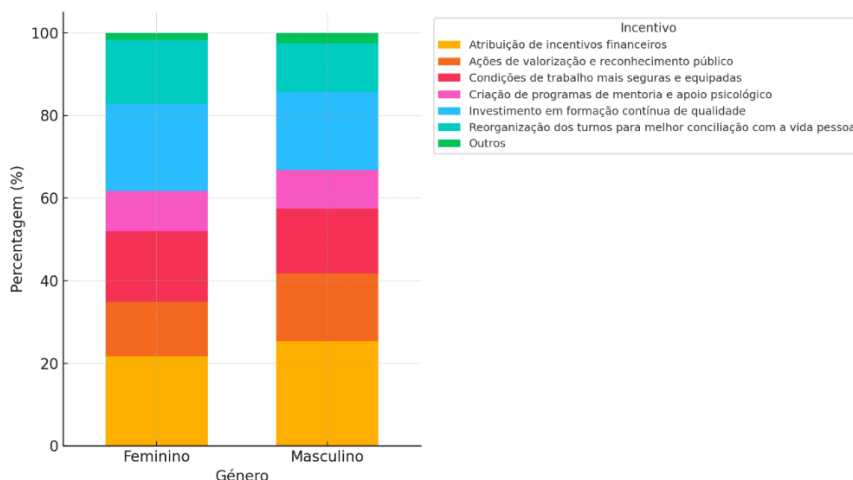


Gráfico 70- Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? GÉNERO

Nos voluntários 18–25 anos (Gráfico 71), o destaque vai para a formação contínua (22,09%) e para os incentivos financeiros (20,93%), seguidos da valorização pública (16,28%) e das condições de trabalho (13,95%). Na faixa 26–35 anos, a atribuição de incentivos sobe para 23,78%, seguida pela formação contínua (20%) e pela reorganização dos turnos (15,14%). Entre os 36–45 anos, a preferência recai nos incentivos financeiros (27,48%), condições de trabalho (17,12%), e reconhecimento público (15,32%).

No grupo dos 46–55 anos, destaca-se novamente a formação (21,43%), seguida dos incentivos (22,86%), e da reorganização dos turnos (12,86%). Nos 56–65 anos, prevalecem a formação (24%), os incentivos (20%), e a valorização institucional (20%). Esta progressão demonstra como, ao longo das diferentes fases da vida, os voluntários vão passando de uma valorização mais imediata (apoios e reconhecimento) para uma abordagem mais institucional (formação e valorização contínua).

Q6.3 - Estratégias de Retenção (por Faixa Etária)

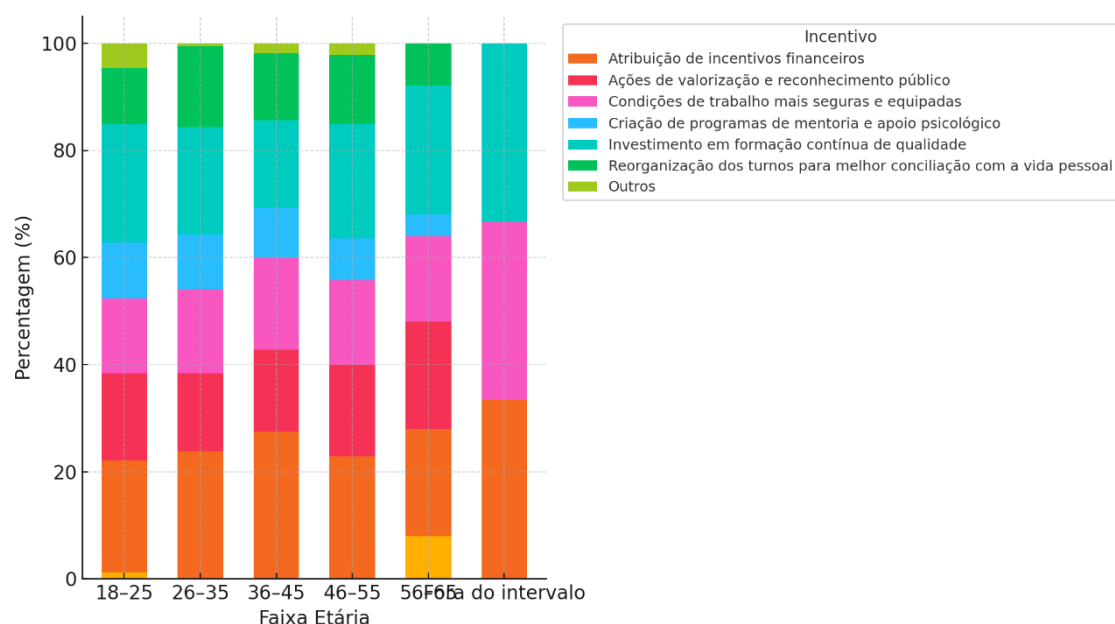


Gráfico 71 - - Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? FAIXA ETÁRIA

Entre os voluntários com vínculo laboral (Gráfico 72), o fator mais valorizado é a atribuição de incentivos financeiros (25,06%), seguido pela formação contínua (20,19%) e pelas condições de trabalho (16,30%). A valorização pública surge com 16,55%, e a reorganização dos turnos com 11,44%.

Nos voluntários sem vínculo, as prioridades mantêm-se semelhantes: incentivos (23,20%), formação (18,40%), condições de trabalho (15,60%), e reorganização dos turnos (15,20%). Curiosamente, o grupo sem vínculo atribui mais importância à reorganização de horários, provavelmente por terem menos estabilidade nas suas rotinas pessoais e profissionais.

Q6.3 - Estratégias de Retenção (por Vínculo Laboral)

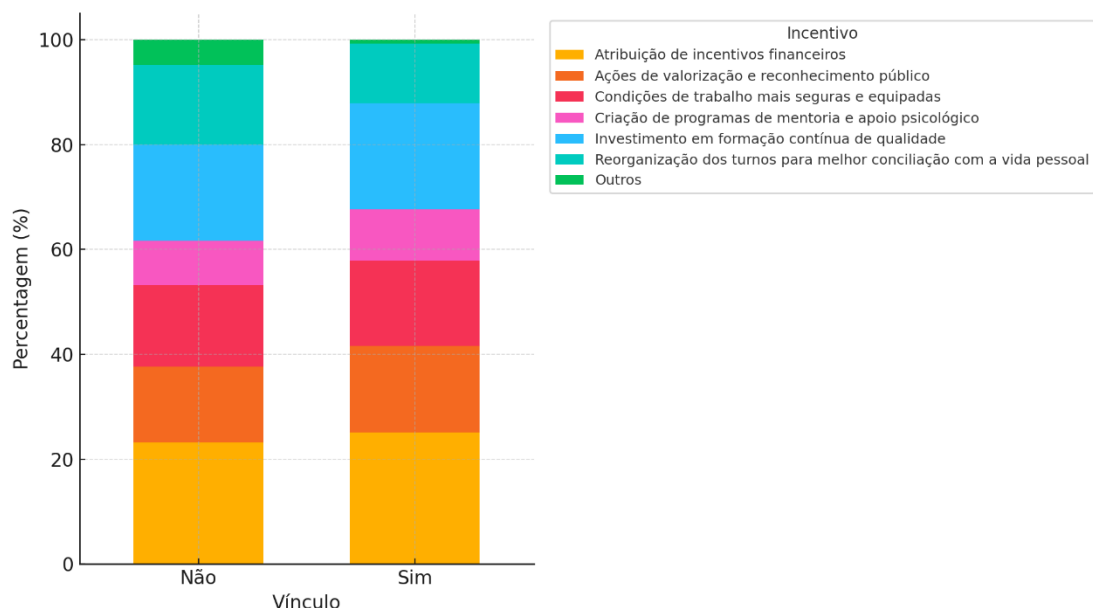


Gráfico 72 - - Q6.3 O que considera essencial para melhorar a retenção? VÍNCULO

A pergunta 6.4 procurou aferir a perceção dos voluntários sobre a sustentabilidade a longo prazo do atual modelo de voluntariado nos Corpos de Bombeiros. A análise foi feita de forma geral, e segmentada por género, faixa etária e vínculo laboral.

A maioria dos inquiridos (51,46%) considera que o modelo atual não é sustentável sem mudanças estruturais. Uma proporção relevante (20,08%) acredita que a sustentabilidade depende do apoio de entidades públicas e da comunidade. Outros 17,15% veem viabilidade, desde que haja adaptação às novas realidades sociais, enquanto 11,30% afirmam não ter opinião formada.

Q6.4 - Sustentabilidade do Modelo Atual de Voluntariado (Geral)

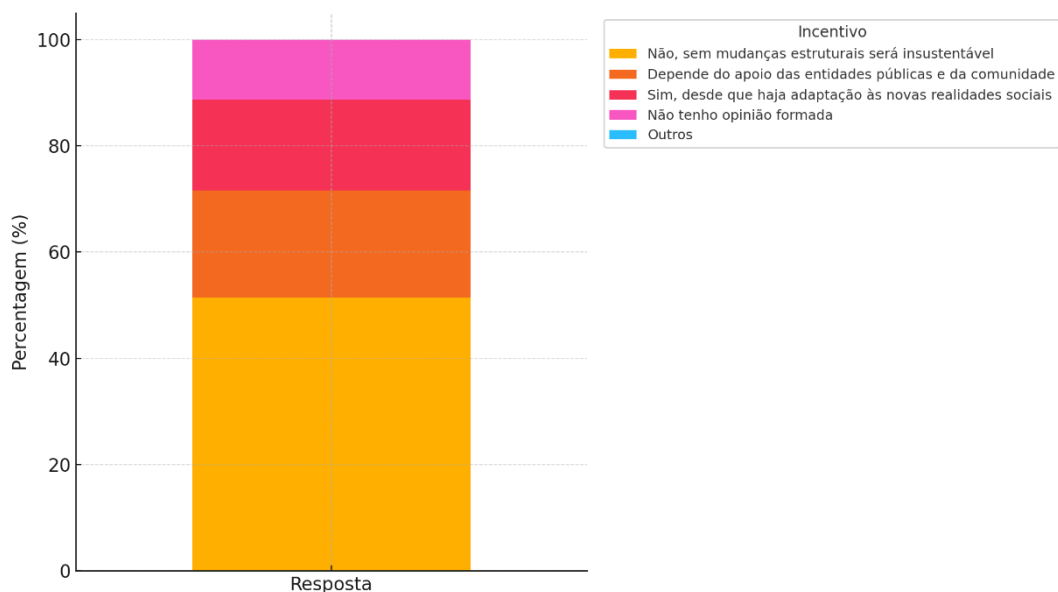


Gráfico 73 – Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? GERAL

Estes dados revelam um diagnóstico claramente crítico: mais de metade dos voluntários acredita que, no estado atual, o modelo de voluntariado dos bombeiros não tem viabilidade a longo prazo.

A opinião masculina tende a ser mais pessimista: 57,06% dos homens consideram o modelo insustentável sem reformas estruturais, comparativamente a 36,92% das mulheres. Por outro lado, as mulheres revelam maior abertura à possibilidade de adaptação (26,15% indicam que o modelo pode ser sustentável se for ajustado às novas realidades sociais, contra apenas 13,53% dos homens).

O apoio das entidades públicas é mencionado por 20% de ambos os géneros, enquanto a ausência de opinião formada é mais expressiva entre as mulheres (16,92%) do que entre os homens (9,41%).

Q6.4 - Sustentabilidade do Modelo de Voluntariado (por Género)

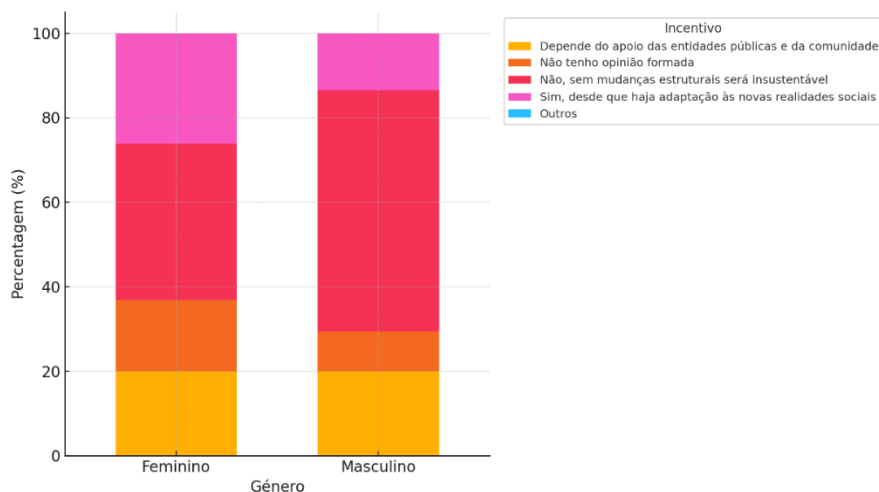


Gráfico 74 – Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? GÉNERO

A visão crítica sobre a sustentabilidade do modelo atual aumenta com a idade (Gráfico 75): 26,67% dos jovens (18–25 anos) acreditam que o modelo não é sustentável sem mudanças, mas esta percentagem sobe para 51,72% na faixa 26–35, 57,14% entre os 36–45 e atinge 61,54% nos 56–65 anos. Os mais jovens mostram mais esperança na adaptação: 36,67% do grupo 18–25 anos acreditam que é possível manter o modelo com ajustes.

A ausência de opinião é mais visível nos jovens (20,00%) e nos mais velhos (15,38%).

Q6.4 - Sustentabilidade do Modelo de Voluntariado (por Faixa Etária)

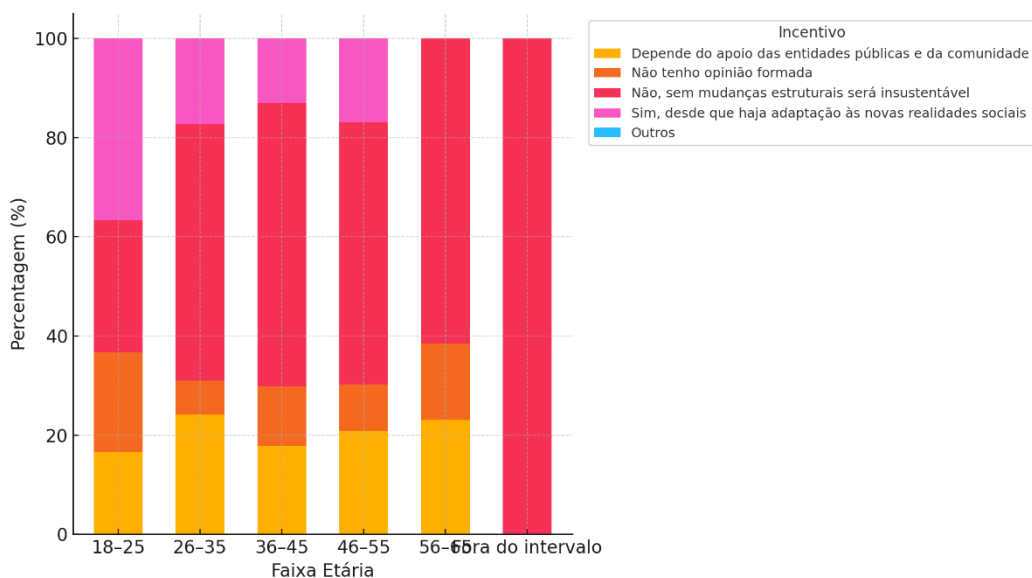


Gráfico 75 - Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? FAIXA ETÁRIA

Estes dados sugerem que quanto mais longa é a experiência no sistema, mais evidente se torna a percepção de que sem reformas profundas, a avaliação da sustentabilidade é diminuta.

Os voluntários com vínculo formal são ligeiramente mais críticos, com 54,00% a considerar o modelo insustentável, em comparação com 47,19% dos voluntários sem vínculo. O apoio das entidades públicas é igualmente valorizado por ambos (20%). No entanto, a indefinição/opinião não formada é mais presente entre os sem vínculo (17,98% contra 7,33%). Curiosamente, os voluntários sem vínculo laboral são ligeiramente mais otimistas quanto à possibilidade de adaptação (14,61% contra 18,67%).

Q6.4 - Sustentabilidade do Modelo de Voluntariado (por Vínculo Laboral)

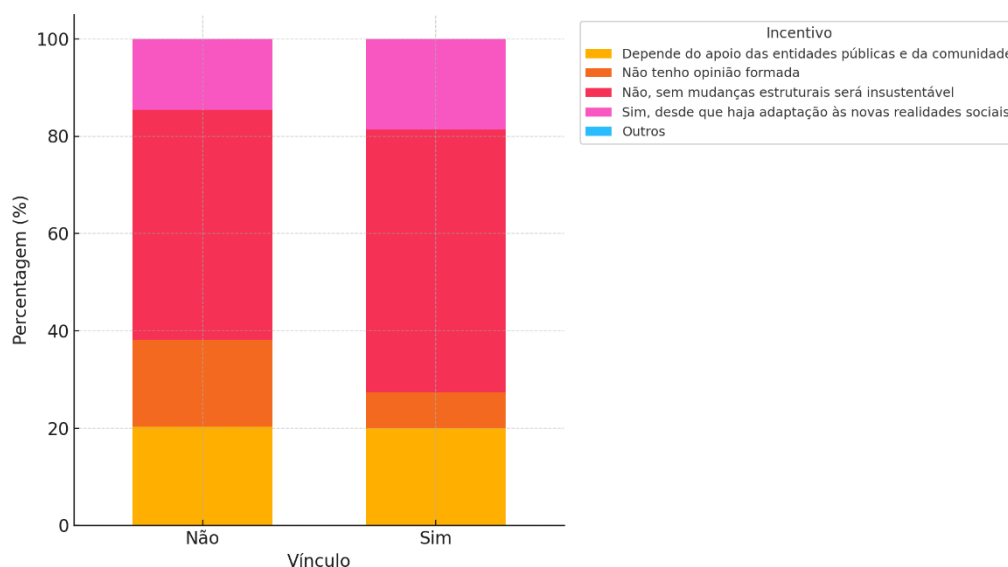


Gráfico 76 - Q6.4 Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo? VÍNCULO

4.7 Discussão de Resultados

4.7.1 Motivação para o Voluntariado (Pergunta 2.1)

A análise das respostas à pergunta 2.1 revelou que as principais motivações que levam os indivíduos a integrarem os Corpos de Bombeiros como voluntários as seguintes:

1. Desejo de ajudar a comunidade (36,7%);
2. Sentido de dever cívico (20,5%),
3. Aquisição de competências (16,8%)
4. Influência de familiares ou amigos (14,1%).

O estudo também relaciona os padrões de motivação ao modelo funcional proposto por Clary et al. (1998), que categoriza as motivações em várias dimensões, como valores, compreensão e autoestima. No estudo anteriormente é referido que as motivações altruístas (Desejo de ajudar a comunidade; Sentido de dever cívico) e de desenvolvimento pessoal (Aquisição de competências) são predominantes.

As mulheres tendem a valorizar mais a aquisição de competências e o desenvolvimento pessoal em comparação com os homens. Assim, voluntários mais jovens preferem o desenvolvimento de competências, enquanto os mais velhos concentram-se na ajuda à comunidade.

À luz destas observações, e em consonância com o estudo europeu da Brandweeracademie (2019), que identifica tendências semelhantes em países como a Holanda, a Bélgica e a França, propõem-se diversas medidas para reforçar a motivação e a captação de voluntários. Em primeiro lugar, recomenda-se o desenvolvimento de campanhas de recrutamento segmentadas por perfil sociodemográfico, com adaptações e benefícios adaptados aos interesses de jovens, mulheres e seniores. Neste caso, penso que seria fundamental, a ENB e o Ministério da Educação, chegarem a um acordo de forma em que a maioria das escolas com quartéis de bombeiros na proximidade pudessem constituir o Curso de Profissional (Nível 4), como por exemplo o protocolo entre a ENB, AHBV Guimarães e o Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda : “O curso funcionará alternadamente nas instalações do Agrupamento de Escolas e no quartel do Corpo de Bombeiros, procurando assim contribuir para a qualificação profissional de

jovens formandos, para a sua empregabilidade e prosseguimento de estudos” (ESCOLA NACIONAL DE BOMBEIROS, 2024). Desta forma, os jovens conseguiam mais cedo na sua vida obter adquirir competências e criar laços com os Corpos de Bombeiros, conseguido desde cedo ajuda a sua comunidade e cumprir o seu dever cívico.

Em síntese, a motivação para o voluntariado nos corpos de bombeiros do Algarve é multifacetada e está fortemente influenciada por fatores pessoais, sociais e organizacionais.

4.7.2 Avaliação da Experiência como voluntário (Pergunta 2.2)

80,4% dos nossos voluntários responderam que consideram a sua experiência como positiva/muito positiva. O elevado nível de satisfação não é apenas um número; é um reflexo claro do espírito de missão cumprida por parte dos bombeiros voluntários Algarvios.

O sentimento de realização e pertença que predomina entre os voluntários está alinhado com o que a literatura científica aponta, como é o caso do estudo de Clary et al. (1998), que enfatiza a importância da valorização e autoestima entre aqueles que se dedicam ao voluntariado.

A análise por género, os homens têm uma avaliação mais intensa (no sentido positivo) da sua experiência, com um número significativo (48,8%) a classificar a sua experiência como “muito positiva”. Ao invés, a maior parte das mulheres escolheram mais a categoria 'positiva' (45,3%). Estas diferenças podem ser interpretadas como cada grupo (Masculino/Feminino) vivencia a sua experiência nos seios dos CB's. Born (2025), aponta que a integração feminina em ambientes tradicionalmente masculinos pode gerar experiências distintas de reconhecimento institucional e valorização interna.

Em termos do segmento da faixa etária, os dados recolhidos mostram que os jovens voluntários entre 18-25 anos, assim como os voluntários na faixa dos 46 e 55 anos, apresentam as percentagens mais elevadas de avaliações “muito positivas”. Por outro lado, o grupo dos 26 aos 35 anos mostra uma maior dispersão nas suas respostas, com uma incidência mais elevada nas categorias “regular”/“negativa”. Pressupõe-se que os voluntários, nesta faixa etária, enfrentam algumas dificuldades para equilibrar o voluntariado com a vida profissional e familiar. Shehata e Areda (2025) consideram o

período de consolidação da carreira e da vida familiar representa um grande desafio à manutenção da motivação no voluntariado.

.

4.7.3 Expectativas Iniciais Correspondidas (Pergunta 2.3)

A análise da pergunta 2.3 indica que 46,1% dos voluntários consideram que as suas expectativas foram integralmente correspondidas, enquanto 45,7% consideram que foram parcialmente atendidas. Apenas 8,3% afirmam que as expectativas iniciais não foram satisfeitas. Estes resultados demonstram um grau de satisfação positivo em relação às expectativas iniciais, o que reforça a importância do papel das AHB Algarvias na preparação, integração e acompanhamento inicial dos seus elementos. Contudo existe ainda, uma quantidade considerável (54%), de expectativas iniciais parciais ou não correspondidas, o que significa que existe margem para tornar o voluntariado mais atrativo.

A análise segmentada por faixa etária mostra uma tendência importante: os voluntários mais jovens (18–25 anos) apresentam os níveis mais elevados de satisfação com as expectativas (58,6%), o que poderá estar relacionado com uma predisposição inicial mais otimista. Em contraste, os voluntários mais seniores (56–65 anos) apresentam taxas mais elevadas de insatisfação, com 25% a indicar que as suas expectativas não foram cumpridas. Estes dados apontam para uma possível desadequação entre as funções desempenhadas e as expectativas geradas ao longo do tempo, e possivelmente o desgaste de uma profissão que poderia ser de “desgaste rápido”. De certa forma, o Governo Português veio reconhecer a profissão de bombeiros como de desgaste rápida, concedendo condições para a reforma mais cedo: “Pelo tipo de funções e pelas condições em que estas são exercidas pelos bombeiros, no que respeita à permanente disponibilidade e ao especial risco, perigosidade e desgaste mais rápido que lhes está associado, continua a justificar -se a existência de especificidades relativamente ao regime de convergência e ao regime geral de segurança social, as quais determinam exceções no que respeita às condições de acesso e de cálculo das pensões de aposentação e pensão de velhice” (Decreto-Lei n.º 87, 2019). Ainda no DL n.º 106/2002, reconhece a possibilidade aos bombeiros sapadores ou municipais a possibilidade de requerer alterações de funções operacionais para funções administrativas:

“1 - Após completarem 50 anos, os trabalhadores integrados nas categorias de sapador bombeiro, subchefe de 2.^a, subchefe de 1.^a e subchefe principal do quadro ativo, podem requerer a alteração das funções operacionais, nomeadamente funções de elevada exigência física, para funções de natureza administrativa, logística e ou de instrução, quando estejam habilitados para o efeito, de acordo com as necessidades do serviço.

2 - O requerimento é dirigido ao dirigente máximo do órgão ou serviço, com parecer prévio do comandante do respetivo corpo de bombeiros.

3 - Quando completarem 55 anos, os trabalhadores têm direito à alteração de funções prevista no n.º 1, podendo ser colocados em posto de trabalho fora do corpo de bombeiros.” (DL 106, 2002)

Em França, os bombeiros gozam de uma bonificação na reforma relativamente ao regime geral de reforma, dependendo do cumprimento do tempo serviço mínimo estabelecido por lei. Outro exemplo, mais peculiar, é no Estado do Colorado nos Estados Unidos da América, onde existem a pré-reforma aos 50 anos, com o mínimo de 10 a 20 anos de serviço, no qual os Voluntários recebem uma pensão vitalícia entre 100\$ a 300\$ por mês, respetivamente. (Pension Truste Advisors, 2016)

4.7.4 Aspetos Mais Valorizados no Voluntariado (Pergunta 2.4)

Em ordem decrescente, os aspectos mais apreciados pelos voluntários durante a experiência de cada Bombeiro Voluntário são as seguintes: 1) o impacto direto na segurança da pública (29,3%); 2) a formação adquirida (28,4%); 3) o trabalho em equipa (27,3%); 4) o reconhecimento da comunidade, que se destaca, embora de forma menos significativa (13,5%). Estes resultados indicam que os voluntários dão grande relevância tanto à sua missão institucional quanto ao seu desenvolvimento pessoal e ao espírito de corpo dentro da organização.

A avaliação por género mostra que as mulheres valorizam mais a formação (33,9%), o que é consistente com as informações já observadas na motivação inicial (questão 2.1). Os homens dão mais importância ao impacto direto na segurança pública (29,5%) e ao espírito de equipa (28,8%), o que enfatiza a importância do espírito de corpo e da missão operacional.

Em relação à idade, os voluntários mais jovens (18–35 anos) destacam a relevância do treino operacional e do trabalho em equipa, enquanto os voluntários de 36 a 55 anos concentram-se no efeito da sua intervenção na segurança da comunidade. Por outro lado, os indivíduos mais velhos (com mais de 56 anos) valorizam mais o espírito de equipa (36,8%), o que pode ser visto como um sinal da relevância da solidariedade entre colegas e do sentimento de pertença institucional acumulado ao longo dos anos.

Portanto, é aconselhável fomentar ambientes de trabalho cooperativos, intensificar a formação contínua e de desenvolvimento com formação certificada, além de implementar ações de diagnóstico tanto interno quanto externo. Eventos, campanhas de reconhecimento público e a instituição de prêmios de destaque (como o de Bombeiro do mês/ano, por exemplo) para voluntários com maior tempo de serviço são algumas das ações que podem intensificar a percepção de impacto e a valorização pessoal.

4.7.5 Número de Horas Semanais (Pergunta 3.1)

A questão 3.1 teve como objetivo verificar a quantidade de horas semanais destinadas ao trabalho voluntário. Os resultados indicam que a maioria dos voluntários comprometem entre 10 e 20 horas semanais (31,7%), seguida pelo intervalo de 5 a 10 horas (26,5%) e por aqueles que dedicam mais de 20 horas (20,4%).

A análise por gênero demonstra que as mulheres costumam se concentrar na faixa de 10 a 20 horas (37,5%), enquanto os homens se destacam em maior quantidade no grupo que supera 20 horas semanais (24,7%). Esta diferença pode estar relacionada com a conciliação entre vida familiar/profissional e o voluntariado, devido ao facto de as mulheres serem mais pressionadas por tarefas de cuidado e gestão maternidade, como Born (2025) defende nos estudos de gênero aplicados ao voluntariado.

No que refere à faixa etária, os voluntários que têm entre 18 e 25 anos e os que estão incluídos na faixa de 36 a 45 anos predominam principalmente nas categorias de 10 a 20 horas. Os indivíduos na faixa etária de 46 a 55 anos destacam-se por ultrapassa as 20 horas, correspondendo a 30%, evidenciando uma maior participação em razão da sua experiência e responsabilidades. Os indivíduos mais idosos, com idades entre 56 e 65 anos, revelam uma menor participação, dedicando principalmente de 5 a 10 horas por semana (50%), o que pode sugerir uma adaptação à sua capacidade física e disponibilidade.

Estes dados revelam que os voluntários estão dispostos a investir tempo considerável, mas também que tal disponibilidade varia com as condições de vida, idade e género.

Pode concluir-se que o exigido por lei de 200 horas de serviço operacional por ano, segundo o nosso estudo, é cumprido no geral, e esta adaptado à realidade dos CB Algarvios.

4.7.6 Interferência na Vida Pessoal (Pergunta 3.2)

Na pergunta 3.2, os dados mostram que 27% dos voluntários indicam que a atividade interfere com a sua vida, mas conseguem conciliar, enquanto 22,6% referem interferência frequente e apenas 23% afirmam não sentir qualquer interferência. Estes resultados revelam que, o voluntariado acarreta desafios significativos à conciliação com outras esferas da vida.

As diferenças por género são subtis, mas relevantes: as mulheres relatam mais frequentemente interferência ocasional (29,7%) e menor grau de interferência frequente, o que poderá indicar maior esforço de conciliação. Os homens, por outro lado, referem mais vezes interferência frequente (24,1%).

No que toca à idade, os mais jovens (18–25 anos) afirmam, em maior número, que a atividade não interfere (37,9%), o que poderá estar relacionado com menor responsabilização familiar e profissional. Já os voluntários entre os 26 e 35 anos referem mais dificuldades de conciliação, coincidindo com a fase de maior exigência no plano laboral e familiar. Os mais velhos (>45 anos) registam as maiores taxas de interferência frequente, revelando possível desgaste acumulado ou falta de medidas de flexibilização.

O nosso estudo reforça as conclusões do estudo da Brandweeracademie (2019), que destaca a dificuldade de compatibilizar o voluntariado com outras obrigações como uma das principais causas de abandono. Assim, propõe-se a adoção de turnos flexíveis, ações de informação nas entidades públicas e privadas, onde possam trabalhar bombeiros voluntários. e medidas de incentivo (abordadas posteriormente) à conciliação vida-trabalho-voluntariado.

4.7.7 Principais desafios da interferência na vida pessoal (Pergunta 3.3)

A pergunta 3.3 procurou compreender os principais desafios enfrentados pelos voluntários devido à interferência da atividade de voluntário(a) nas suas rotinas. Os três fatores mais respondidos foram:

1. Falta de tempo para família e amigos (42,7%),
2. Cansaço e impacto na saúde (25,6%)
3. Dificuldade em conciliar com trabalho ou estudos (19,1%).

Estes resultados colocam evidenciam os custos a nível pessoal associados ao compromisso voluntário, especialmente para um trabalho como o de Bombeiro.

As mulheres referem mais frequentemente a dificuldade em conciliar com o trabalho ou estudos (23,8%), enquanto os homens destacam o impacto na saúde (26,7%) e a falta de tempo (44%).

A análise etária mostra que os voluntários entre os 56–65 anos registam a maior percentagem de falta de tempo para a família (58,3%), e os dos 46–55 anos são os que mais assinalam impacto na saúde (30,6%). Já os mais jovens enfrentam desafios de compatibilização com estudos e emprego, sendo esta a principal barreira entre os 18–35 anos.

Estes dados refletem uma realidade já sinalizada na literatura: o voluntariado, especialmente em regimes exigentes como o dos Corpos de Bombeiros, pode gerar sobrecarga e desgaste físico e emocional (Dyal, 2022). Neste sentido, é fundamental implementar programas de apoio psicológico, acompanhar os sinais de burnout e rever os critérios de carga horária e escalas operacionais, sendo uma possível solução a possibilidade de passagem de funções operacionais para administrativas após uma determinada idade.

4.7.8 Adequação das 200 Horas de Serviço Operacional (Pergunta 4.1)

Relativamente à pergunta 4.1, 77,7% dos voluntários consideram que o regime de 200 horas de Serviço Operacional é adequado. Este resultado é positivo e indica que a legislação atualmente em vigor está atual e correta, nomeadamente o descrito no Despacho n.º 13028/2023. Se cruzarmos com os resultados da pergunta 3.1, torna-se evidente que esta exigência está adaptada à realidade dos CB da Região do Algarve

Contudo, a análise por gênero e faixa etária mostra algumas nuances importantes. As mulheres, sobretudo entre os 18–35 anos, demonstram maior grau de satisfação.

É importante sublinhar que a adequação da carga horária não deve ser analisada apenas à luz do número de horas, mas também da eficácia operacional, da aplicabilidade prática e da compatibilidade com os perfis dos Bombeiros.

4.7.9 Distribuição de Tarefas (Pergunta 4.2)

Quanto à pergunta 4.2, observa-se uma divisão considerável nas respostas: 47,7% dos voluntários sobre a distribuição de tarefas, enquanto 52,3% o classificam como ineficiente. Esta polarização reflete percepções distintas sobre a estrutura organizacional e os mecanismos de gestão interna das associações de bombeiros.

Entre os que consideram o modelo eficiente, predomina o perfil de voluntários com menor tempo de serviço e mais jovens, sugerindo que os processos mais recentes de recrutamento podem estar mais alinhados com as suas expectativas. Por outro lado, os voluntários mais antigos e com vínculo laboral reportam com maior frequência deficiências no modelo, relacionadas com sobrecarga, rigidez das escalas, conflitos internos ou falhas de comunicação hierárquica.

Estes resultados corroboram os alertas da literatura nacional (Oliveira & Pinheiro, 2020) sobre a necessidade de repensar o modelo de gestão dos corpos de bombeiros em contexto operacional. A eficiência percebida não depende apenas da capacidade técnica, mas também da transparência, da escuta ativa, da autonomia das equipas e da valorização do papel do voluntário.

Independentemente da idade, gênero ou vínculo, existe uma quantidade significativa de bombeiros insatisfeitos com a distribuição de tarefas, o que torna fundamental a integração dos voluntários no serviço operacional, sendo fundamental, a percepção que os bombeiros voluntários sem vínculo, têm menor disponibilidade e experiência acumulada, em relação aos Bombeiros Voluntários com vínculo, que são profissionais.

Propõe-se, assim, a implementação de auditorias internas de satisfação, reforço de liderança participativa e próxima e a criação de canais para recolha de sugestões e queixas.

4.7.10. Duração da Formação Inicial (Pergunta 4.3)

A formação inicial é, para qualquer bombeiro voluntário, a porta de entrada para o serviço. É neste período que se consolidam conhecimentos técnicos, se interiorizam rotinas e, acima de tudo, se forma a identidade de pertença ao corpo ativo.

A maioria dos voluntários (41,8%) indicou ter tido uma formação com duração entre 3 e 6 meses, o que sugere um padrão razoável de preparação, com tempo suficiente para assimilar conteúdos essenciais, sem se tornar excessivamente longo ou desmotivador. Este intervalo parece ser o mais ajustado à realidade da maioria dos que ingressam no voluntariado, conciliando a exigência técnica com a disponibilidade de quem trabalha ou estuda em simultâneo.

Por outro lado, 27,5% referiram ter completado a formação em menos de 3 meses. Este dado levanta algumas questões sobre a profundidade e abrangência da formação nestes casos. Embora não se possa concluir que a formação foi menos eficaz, esta duração mais curta poderá refletir versões reduzidas ou compactadas.

A faixa entre 6 e 12 meses corresponde a 19,6% das respostas e é normalmente associada a percursos mais robustos, muitas vezes complementados com módulos práticos mais exigentes. Em alguns casos, esta formação mais longa pode ter permitido maior segurança no terreno e mais oportunidades de integração progressiva, sobretudo para quem não tinha experiência prévia em contextos operacionais. Por fim, 11,1% dos voluntários afirmaram que a sua formação durou mais de um ano, que considero que seja inaceitável.

Este tema ganha ainda mais relevância quando cruzado com outros resultados do estudo, nomeadamente a perceção de suficiência ou insuficiência da formação, e o sentimento de preparação no final da “recruta”. Voluntários que tiveram formações mais curtas tenderam a indicar mais dúvidas e inseguranças nos primeiros tempos, o que aponta para a importância de garantir acompanhamento posterior à formação, com tutoria, revisões práticas e oportunidades de consolidar o aprendido no terreno.

Recomenda-se, por isso, que se caminhe para uma maior uniformização da formação inicial, garantindo padrões mínimos nacionais, mas com flexibilidade para adaptar à realidade regional e local.

Porque formar bem não é apenas ensinar técnicas. É preparar com rigor, acolher com cuidado e garantir que cada voluntário inicia o seu caminho com confiança, segurança e sentimento de pertença.

4.7.11. Suficiência da Formação Inicial (Pergunta 4.4)

Na pergunta 4.3, 63,4% dos voluntários consideram que a recruta foi suficiente, enquanto 36,6% a classificam como insuficiente. Este resultado sugere que, apesar da maioria estar satisfeita com o conteúdo formativo, uma proporção significativa identifica falhas ou lacunas na preparação para o desempenho das funções operacionais.

Os voluntários com menos de dois anos de serviço são os que mais afirmam que a formação foi suficiente, sobretudo na faixa dos 18–25 anos, o que pode estar relacionado com maior familiaridade com métodos pedagógicos recentes. Por contraste, voluntários com mais de 10 anos de experiência ou com idade superior a 45 anos referem, com maior frequência, que a formação foi insuficiente, destacando a desatualização de conteúdos, pouca ligação à prática real e fraca adaptação ao contexto local.

A literatura sobre formação de voluntários operacionais destaca que a perceção de suficiência não depende apenas do número de horas, mas da qualidade, relevância e aplicabilidade dos conteúdos (Oliveira & Pinheiro, 2020). Além disso, o estudo europeu da Brandweeracademie (2019) recomenda a articulação entre formação formal e *mentoring prático* com bombeiros mais experientes.

Recomenda-se, assim, a revisão contínua dos programas de formação, com reforço da componente prática, simulações realistas e integração de experiências locais.

4.7.12. Avaliação do Modelo de Formação (Pergunta 4.5)

A pergunta 4.4 mostra que 60,8% dos voluntários consideram adequado o modelo atual de formação, enquanto 39,2% o classificam como inadequado. Embora a maioria manifeste uma visão favorável, a percentagem de insatisfação é significativa e sugere necessidade de revisão do modelo.

4.7.13. Frequência das Formações Contínuas (Pergunta 4.6)

Relativamente à pergunta 4.5, observa-se um equilíbrio: 52,7% consideram a formação contínua suficiente, enquanto 47,3% entendem que é insuficiente. Este dado é relevante, pois mostra uma divisão na perceção da atualização profissional, essencial num contexto operacional em constante evolução.

As mulheres e os voluntários mais jovens (18–35 anos) estão entre os que mais exigem maior frequência e diversidade formativa, demonstrando ambição de crescimento técnico e procura de valorização. Já os mais velhos (>45 anos) e com mais anos de serviço tendem a considerar o atual regime suficiente, o que poderá refletir saturação, menor expectativa ou acomodação ao modelo vigente.

A literatura reforça que a formação contínua é um fator determinante na motivação e retenção dos voluntários (Hustinx et al., 2010). A ausência de atualizações periódicas pode levar ao desinteresse, insegurança operacional e desmotivação. A nível europeu, países como Áustria e Estónia adotaram modelos de formação modular e cíclica, permitindo que cada voluntário tenha um plano anual de capacitação.

Sem suma, propõe-se que a duração formação seja mais curta, sendo obrigatório a conclusão do curso em 06 meses. Toda a formação deve ser certificada, de forma garantir o controlo e qualidade da formação. Nos Corpos de Bombeiros a nível Regional, através do Comando Regional de Emergência e Proteção Civil, devem ser criados uma “pool” de formadores dedicados às áreas lecionadas nos módulos de formação inicial

4.7.14 Áreas Formativas Prioritárias (Pergunta 4.6)

A pergunta 4.6 procurou identificar as áreas que os voluntários consideram prioritárias para formação contínua. Os resultados indicam, com grande expressão, que as áreas mais valorizadas são: emergência pré-hospitalar (82,2%), combate a incêndios (76,5%) e gestão de stress (63,5%). Estes dados apontam para uma clara preocupação com a segurança, preparação técnica e bem-estar psicológico dos voluntários.

Entre os mais jovens (18–25 anos), a formação em combate a incêndios aparece com destaque (84%), enquanto entre os mais velhos (>55 anos), a gestão de stress é apontada como prioritária (72,4%). Esta diferenciação etária está alinhada com as necessidades específicas de cada grupo: os mais novos procuram conhecimento técnico-operacional

para reforçar a confiança, e os mais velhos procuram estratégias de gestão emocional e autocuidado.

As mulheres destacam, mais do que os homens, a importância da formação em primeiros socorros (88%) e gestão de stress (68%), sinalizando maior preocupação com o impacto psicossocial da atividade e com a capacidade de intervenção em contextos críticos.

Estes dados reforçam os argumentos apresentados por Hustinx et al. (2010) e pelo estudo europeu da Brandweeracademie (2019), que defendem a formação contínua como instrumento de valorização, capacitação e retenção dos voluntários.

Recomenda-se que as entidades formadoras adaptem os seus planos de formação às áreas de maior procura, com recurso a especialistas, simulações práticas e sessões interativas. A integração de saúde mental, suporte psicológico e autocuidado nas formações pode ter impacto positivo na resiliência e motivação dos operacionais.

4.7.15. Conhecimento sobre Regalias (Pergunta 5.1)

A questão 5.1 demonstrou que 40,6% dos voluntários não têm conhecimento sobre as regalias e benefícios associados ao estatuto de bombeiro voluntário. Essa percentagem é um sinal de preocupação, na medida em que denuncia possíveis falhas de comunicação institucional e sugere uma possível ineficácia na utilização de direitos que estão legalmente previstos.

Para os homens, a proporção de desconhecimento é menor (36,9%) se comparada à das mulheres. No entanto, mesmo entre os homens, esse valor é um indicativo de que quase 4 a cada 10 homens não conhecem seus direitos. Também os voluntários sem vínculo são os que menos conhecem os seus direitos.

A literatura internacional sugere que a transparência e clareza na comunicação interna são fundamentais para assegurar o compromisso organizacional (Shehata & Arede, 2025).

Esta realidade é incompatível com os princípios estabelecidos no Decreto-Lei n.º 64/2019, que estabelece um conjunto de benefícios sociais, profissionais e formativos para os bombeiros voluntários. O desconhecimento compromete a perceção de valorização institucional e pode afetar a motivação e retenção dos elementos.

Assim, é fundamental que cada associação promova sessões regulares de esclarecimento e disponibilize guias informativos, nomeadamente marcação de reuniões ou

eventualmente colocar na formação continua sessões de esclarecimentos sobre as regalias e incentivos.

4.7.16. Usufruto de Benefícios (Pergunta 5.2)

No seguimento da questão anterior, os dados da pergunta 5.2 mostram que 57,2% dos voluntários nunca usufruíram de qualquer benefício associado ao seu estatuto. Entre os restantes, os benefícios mais referidos foram: apoio na educação (14,4%), acesso facilitado ao SNS (12,8%) e participações em seguros ou despesas médicas.

Este resultado evidencia que, mesmo entre os voluntários que conhecem os benefícios, a sua aplicação prática é reduzida. Tal facto pode dever-se a dificuldades burocráticas, ausência de mecanismos automáticos de atribuição ou falta de acompanhamento por parte das direções.

Voluntários com mais de cinco anos de serviço e com vínculo institucional tendem a usufruir mais dos benefícios disponíveis. Já os mais jovens, sobretudo os que ainda não formalizaram vínculo, têm taxas muito baixas de usufruto. Estes dados revelam a importância de consolidar mecanismos internos de gestão administrativa das regalias.

O estudo europeu da Brandweeracademie (2019) recomenda a digitalização dos processos e a centralização da informação sobre direitos e apoios. Em países como França e Itália, sistemas automáticos de atribuição e portais online simplificam o acesso aos benefícios e reduzem a frustração burocrática.

Recomenda-se a criação de gabinetes de apoio ao voluntário dentro das AHB, formação de dirigentes e funcionários da AHB para gestão de regalias, e auditorias internas sobre a aplicação dos direitos. Deve-se seguir os exemplos internacionais, e digitalizar estes processos de forma a desburocratizar o usufruto das regalias e incentivos.

4.7.17 Incentivos Mais Relevantes (Pergunta 3.4 e 5.3)

No âmbito deste estudo, as duas questões 3.4 e 5.3 do inquérito revelaram-se particularmente relevantes para compreender o grau de satisfação dos bombeiros voluntários em relação à necessidade sentida de mais incentivos e a identificação concreta dos tipos de incentivos mais desejados. Embora abordadas em momentos distintos do questionário, estas perguntas complementam-se de forma clara. Analisá-las em conjunto permite perceber o nível de insatisfação generalizado.

Ao cruzar estas duas dimensões — a perceção global e as preferências específicas — ganha-se uma visão mais completa sobre o que está em falta e sobre o que poderá ser feito, de forma concreta, para melhorar o modelo atual.

Um dos aspetos que mais se destacou ao longo deste estudo foi a perceção generalizada de que os incentivos atualmente disponibilizados aos bombeiros voluntários são insuficientes face às exigências da função. Quando questionados diretamente, quase todos os voluntários (98,7%) reconheceram a necessidade urgente de rever e reforçar os mecanismos de incentivo. Esta resposta massiva revela não só um sentimento de frustração latente, mas também a consciência clara de que, para manter um compromisso voluntário exigente e prolongado no tempo, é necessário garantir um equilíbrio mais justo entre esforço e recompensa.

Esta insatisfação com o regime atual de compensações não se limita a um grupo específico: é transversal ao género, às faixas etárias e ao tipo de vínculo à corporação. No entanto, ela é particularmente evidente entre os voluntários com idades entre os 36 e os 55 anos — precisamente a fase da vida em que as responsabilidades familiares e profissionais tendem a ser mais intensas. Todos os elementos manifestam uma maior exigência em termos de reconhecimento e apoio, o que é compreensível à luz do impacto que o voluntariado tem na conciliação com a vida pessoal.

Quando explorada de forma mais concreta a questão sobre quais os incentivos considerados mais relevantes, as respostas evidenciam a diversidade de perfis e motivações presentes no seio das corporações. Para muitos, os incentivos financeiros continuam a ser essenciais (24,1%), mas ganham igualmente destaque os benefícios sociais, como apoio na saúde, descontos ou acesso a serviços (20,9%) e medidas que facilitem a conciliação com a vida familiar e profissional (19,8%). Este dado revela um amadurecimento na forma como os voluntários encaram a sua relação com a instituição: não procuram apenas compensações monetárias, mas valorizam condições que lhes permitam manter o equilíbrio, o bem-estar e a motivação.

Estas conclusões encontram eco no estudo europeu da Brandweeracademie (2019), que defende um modelo de incentivos estruturado e adaptado, que combina componentes simbólicas (como reconhecimento público e distinções honoríficas) com benefícios

materiais tangíveis. Este equilíbrio é essencial para garantir a retenção e valorização do voluntariado num contexto cada vez mais competitivo e exigente.

A partir desta análise, torna-se evidente que uma política de incentivos eficaz deve assumir uma abordagem modular e flexível, capaz de responder às necessidades reais dos voluntários em diferentes momentos do seu percurso. Propõe-se, por isso, a criação de pacotes de incentivos diferenciados, que incluam medidas como:

- Isenção de IMI para voluntários ativos, concedida pelas autarquias mediante critérios claros;
- Seguro de saúde, em modelo semelhante à ADSE,
- Prioridade no acesso à habitação social, especialmente para voluntários com filhos ou famílias numerosas;
- Apoios à formação e educação, incluindo bolsas, descontos e acesso a cursos técnicos ou profissionais na área da proteção civil;
- Reconhecimento público, através de cerimónias, distinções e presença em campanhas institucionais.
- Prioridade no acesso nos concursos a cargos das autarquias;
- Alívio de IRS consoante o número de anos como voluntário;
- Equivalência dos Bombeiros Voluntários com Vínculo aos bombeiros sapadores/municipais em termos de reforma;
- Atribuição de uma pensão vitalícia para aos bombeiros voluntários a partir dos 50 com o mínimo de 30 anos de serviço.

Acima de tudo, é crucial que estas medidas sejam acompanhadas por um sistema eficaz de comunicação e gestão, com gabinetes de apoio ao voluntário, mecanismos automáticos de atribuição de regalias e plataformas digitais que simplifiquem o acesso à informação e aos benefícios. Só assim será possível transformar a perceção de esforço descompensado numa experiência valorizada, com impacto duradouro na motivação e na continuidade do serviço voluntário.

4.7.18. Motivação dos Jovens para o Voluntariado (Pergunta 6.1)

A esmagadora maioria dos inquiridos (72%) considera que os jovens atualmente não estão motivados para aderir ao voluntariado. Esta perceção transversal entre géneros e faixas etárias revela uma preocupação com a continuidade geracional do modelo atual.

Os voluntários mais velhos (>45 anos) são os que mais referem esta falta de motivação entre os jovens, enquanto os próprios jovens (18–25 anos) apresentam uma visão ligeiramente mais otimista, embora reconhecendo as dificuldades de atratividade do modelo. Entre os principais fatores apontados para esta tendência estão a falta de incentivos, o desajuste entre expectativas e realidade e a competição com outras oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

O estudo europeu confirma que a geração mais jovem procura experiências com impacto direto, reconhecimento público, flexibilidade e integração em ambientes modernos e inclusivos. Modelos mais tradicionais e hierarquizados tendem a afastar os jovens, que valorizam dinâmicas horizontais e espaço para iniciativa.

Assim, recomenda-se a criação e aprofundamento de programas específicos para jovens, como a escola de infantes e cadetes, atribuição de estágios, bolsas de mérito, disseminação nacional da formação profissional de bombeiro (Nível 4) referida anteriormente. Devem ser efetuadas iniciativas nacionais, como nas Forças Armadas (2025) semelhantes ao “Alista-te por um dia”, “este programa, de cariz nacional, pretende divulgar as Forças Armadas junto dos mais novos”. Este programa visa cativar e alertar os jovens para temática das Defesa Nacional. Da mesma forma por podia-se criar um programa “Bombeiro por um dia”⁷, que visava cativar os jovens de norte e a Sul do país para o voluntariado nos corpos de bombeiros.

A presença nas redes sociais, a linguagem visual e a valorização da inovação são estratégias eficazes para mobilizar este segmento.

4.7.19. Causas de Abandono (Pergunta 6.2)

A pergunta 6.2 permitiu identificar os principais fatores associados ao abandono do voluntariado. Os mais referidos foram: dificuldade de conciliação com vida

⁷ <https://www.presidencia.pt/atualidade/toda-a-atualidade/2022/06/iniciativa-das-forcas-armadas-alista-te-por-um-dia-com-alunos-do-ensino-basico/>

peçoal/profissioal, falta de reconhecimento e exigência excessiva. Estes fatores são consistentes com os achados das perguntas anteriores e com a literatura sobre burnout e rotatividade em serviços de emergência.

Homens e mulheres partilham percepções semelhantes, embora as mulheres referiram mais frequentemente a falta de reconhecimento institucional. Jovens voluntários (<35 anos) destacam a exigência das escalas e a falta de incentivos, enquanto os mais velhos referem desgaste acumulado e mudanças na dinâmica da organização.

Estes resultados são corroborados pelos resultados das perguntas 3.1, 3.2 e 3.3, na qual os comandantes e dirigentes associativos devem estar

Assim, torna-se prioritário implementar sistemas de avaliação periódica da satisfação. A criação de planos de carreira voluntária apelativa, apoio psicológico e rotatividade nas funções pode mitigar os efeitos da sobrecarga e promover a permanência.

4.7.20. Melhoria da retenção (Pergunta 6.3)

A análise da pergunta 6.3 revelou que 68,4% dos voluntários consideram que o modelo atual de voluntariado não é sustentável a longo prazo sem alterações profundas. Apenas 14,6% afirmam acreditar na sustentabilidade do modelo tal como está, e 17% dizem não ter opinião formada. Esta percepção dominante de insustentabilidade deve ser lida como um sinal de alarme, mas também como uma oportunidade de escutar quem está no terreno e conhece os desafios reais.

Os dados mostram que esta visão crítica não é homogénea em todos os grupos. Os voluntários com idades entre os 36 e os 55 anos são os que mais demonstram preocupação com o futuro do modelo (74,3%), provavelmente porque acumulam mais anos de serviço, responsabilidades familiares e exigências profissionais. Já os jovens entre os 18 e os 25 anos revelam-se mais divididos: 53,1% consideram o modelo insustentável, mas 27,6% acreditam que é possível mantê-lo com pequenas melhorias. Este contraste entre gerações pode refletir a diferença entre idealismo inicial e a vivência concreta da exigência ao longo do tempo.

No que respeita ao género, tanto homens como mulheres revelam percepções semelhantes quanto à insustentabilidade do modelo (68,9% e 67,8%, respetivamente), o que demonstra que esta não é uma preocupação isolada, mas partilhada.

A variável 'vínculo' também revela dados relevantes. Entre os voluntários com vínculo com AHB, 71,5% consideram o modelo insustentável, contra 62,4% dos que não possuem vínculo. Este resultado pode indicar que quanto maior é o grau de envolvimento com a organização, mais evidentes se tornam os sinais de desgaste, sobrecarga ou ausência de apoio.

Estas respostas convergem num diagnóstico claro: o atual modelo, baseado quase exclusivamente na boa vontade e na dedicação pessoal, está a atingir os seus limites. A retenção de voluntários — ou seja, a capacidade de manter os que já fazem parte — emerge como o verdadeiro desafio.

Nesse sentido, a literatura especializada e os modelos internacionais apontam caminhos concretos. Para melhorar a retenção de voluntários nos Corpos de Bombeiros, propõem-se as seguintes medidas:

- Reformulação da carreira para voluntários, com uma progressão justa e formal adequada à realidade dos dias de hoje;
- Implementação de escalas mais justas e flexíveis, compatíveis com a vida familiar e laboral;
- Disponibilização de apoio psicológico e programas regulares de prevenção do burnout;
- Reforço do papel dos voluntários mais experientes como tutores e referências internas;
- Sistema de incentivos acumulativos ao longo do tempo de serviço (formação, saúde, habitação, transporte);
- Integração dos voluntários numa liderança participativa, através de reuniões participativas e escuta ativa.

Em resumo, a sustentabilidade do modelo de voluntariado não depende apenas da entrada de novos elementos. Depende, acima de tudo, da capacidade de cuidar, valorizar e manter motivados aqueles que, dia após dia, continuam a servir. Dar-lhes razões para ficar é o maior investimento que qualquer corporação pode fazer para garantir o futuro do serviço à comunidade.

4.7.21. Sustentabilidade do Modelo Atual (Pergunta 6.4)

Na pergunta 6.3, uma parte expressiva dos voluntários considera que o modelo atual não é sustentável a longo prazo sem reformas estruturais. A sobrecarga operacional, a escassez de novos recrutas, a desvalorização do voluntário e a falta de mecanismos de apoio são os fatores mais apontados como críticos.

Voluntários com mais de 10 anos de serviço e idades entre os 36 e os 65 anos são os que mais referem esta insustentabilidade. Já os voluntários mais jovens, embora reconhecendo os desafios, manifestam mais abertura à transformação e à inovação do modelo.

O relatório europeu (Brandweeracademie, 2019) sobre voluntariado destaca que a sustentabilidade passa pela profissionalização parcial, valorização dos quadros de voluntários, formação contínua, comunicação moderna e integração com outros setores da proteção civil. Os modelos híbridos e por projeto têm-se mostrado eficazes para manter o envolvimento sem comprometer o equilíbrio pessoal.

Recomenda-se a equiparação dos elementos com vínculo à AHB aos Bombeiros Sapadores/Municipais, nomeadamente quanto às regalias (passagem para atividades administrativas) e idade da reforma, dado que o financiamento das reformas advém do erário público, e a missão e as responsabilidades são exatamente iguais às dos bombeiros Sapadores/Municipais.

5. CONCLUSÕES

O estudo em questão possibilitou uma viagem na realidade dos bombeiros voluntários da região do Algarve, sobressaindo, além de sua dedicação e sentido de missão, as dificuldades, vulnerabilidades e expectativas que se atravessam na sua trajetória. As informações recolhidas e analisadas durante a investigação demonstram que o trabalho dos voluntários nos corpos de bombeiros permanece suportado por princípios robustos — como a solidariedade e a compromisso —, porém atualmente enfrenta desafios complexos que pedem soluções efetivas e contemporâneas.

Uma das deduções mais significativas diz respeito à clara necessidade de valorização do trabalho voluntário. A maioria dos voluntários acredita que a sua contribuição não recebe a devida valorização, tanto no contexto institucional quanto nas esferas sociais e políticas. Esse sentimento é agravado pela ausência de incentivos adequados e eficientes, os quais, conforme afirmam, afetam a motivação e, em última instância, podem comprometer a permanência dos voluntários nos Corpos de Bombeiros.

Uma outra questão que surgiu com destaque foi a dificuldade em balancear a vida particular e a profissional com o voluntariado. Esse problema é especialmente visível nas idades a, entre os 26 a 45 anos, e coincide com momentos de intensas exigências tanto do campo familiar quanto no profissional. Sem mecanismos de apoio efetivos, o caminho do equilíbrio parece complicado de ser cumprido, que pode levar inevitavelmente ao abono.

O nosso estudo também mostrou que a formação inicial e a contínua precisam ganhar flexibilidade e ser modernizadas, de forma a apresentar conteúdos mais adequados aos múltiplos perfis e contextos dos voluntários. A reforço na melhoria na formação contínua, nas áreas indicadas no nosso estudo (Pré-Hospitalar, Gestão de Stress e Combate a Incêndios) devem ser implementadas nos corpos de bombeiros do Algarve.

A temática da sustentabilidade do modelo vigente constituiu uma das preocupações mais notáveis. Mais de dois terços dos voluntários acreditam que, na ausência de mudanças estruturais, o sistema poderá se tornar inviável no futuro. Essa percepção, abrangente em relação ao género e ao tempo de serviço, pede uma reflexão imediata por parte das entidades competentes.

Um dos assuntos que se destacou de maneira recorrente durante a investigação — e que requer atenção especial — é a viabilidade de acesso a um regime de reforma antecipada para os bombeiros voluntários. Apesar de, no momento, essa possibilidade não estar legalmente estabelecida de maneira clara e abrangente, diversos voluntários, particularmente aqueles que possuem muitos anos de serviço ativo, certamente veriam com bons olhos esta medida. A carreira de bombeiro voluntário, especialmente quando estende-se por décadas, acarreta um enorme desgaste físico, emocional e nas relações familiares.

A proposta de instituir um sistema de bonificação vinculado ao tempo de serviço para fins de reforma, ou ainda considerar os anos dedicados ao voluntariado como tempo de serviço para a Segurança Social, configuraria uma forma de reconhecer tal dedicação. Países como a França e a Bélgica adotaram sistemas híbridos nos quais o período de serviço voluntário permite acesso a benefícios futuros, especialmente no que se refere à reforma ou ao um suplemento aos valores das pensões. No âmbito português, tal medida poderia ser aplicada com critérios objetivos, com o cumprimento do serviço operacional e de formação anual, à permanência ininterrupta na instituição e à participação documentada em atividades operacionais.

A reforma antecipada, mesmo que de forma parcial ou como forma de uma pensão suplementar, não deve ser considerada um privilégio; deve, em vez disso, ser entendida como uma ação de justiça institucional. Autorizar que voluntários com 25 ou 30 anos de serviço tenham a oportunidade de migrar para um regime mais benéfico ou de usufruir de tempo bonificado, constitui, igualmente, uma maneira de reconhecer e valorizar a trajetória de vida daqueles que, frequentemente em silêncio, asseguraram a segurança e o bem-estar de sua comunidade.

Além das ações estruturais e institucionais, é fundamental ressaltar a crescente importância de programas nacionais que visam integrar a população, especialmente os indivíduos mais jovens, à realidade do voluntariado. Um desses casos é proposta aqui a apresentada: o programa “Bombeira/o por um Dia”, no qual poderia pela ANEPC ou a Liga dos Bombeiros, possibilitar aos jovens experimentar, de maneira prática, ainda que de forma simbólica, a rotina de um bombeiro. Essa vivência, apesar de sua brevidade, é extremamente significativa: rompe limitações, proporciona respeito pela missão dos

bombeiros e frequentemente suscita uma curiosidade autêntica que pode se transformar em um compromisso posterior. Ao personalizar o uniforme e conferir uma identidade ao trabalho, tal iniciativa colabora para fortalecer a conexão entre os bombeiros e a comunidade mais jovem.

Uma outra proposta para valorização da carreira de bombeiro voluntário que se destaca é a implementação de forma transversal o Curso Profissional de Bombeiro Profissional (Nível 4), pelo menos no Algarve, que é a amostra que se encontrou em estudo. Este curso profissional, equiparada ao ensino secundário, constitui uma resposta contemporânea e organizada à procura por qualificação do voluntariado, além de abrir oportunidades para jovens que, frequentemente, procuram trajetórias de carreira alternativas e de aplicação prática. Este curso pode simbolizar uma interligação entre o trabalho voluntário e a capacitação profissional, valorizando a atividade e proporcionando oportunidades concretas de desenvolvimento, tanto no âmbito dos corpos de bombeiros quanto fora dele.

Portanto, sugere-se que os Corpos de Bombeiros da região do Algarve consigam a promoção destes programas acima propostos, em colaboração com escolas, municípios e centros de formação, Liga dos Bombeiros e ANEPC. Ao concretizarem estes programas, estarão não apenas a recrutar novos elementos, mas também a elaborar uma imagem mais favorável, próxima e contemporânea do voluntariado — fator fundamental para garantir seu futuro.

Portanto, a principal conclusão que se destaca é a necessidade de reestruturação, cuidado e reconhecimento do voluntariado nos corpos de bombeiros.

É imprescindível:

- Promover a motivação e a retenção dos voluntários mediante incentivos efetivos, capacitação personalizada e reconhecimento tanto institucional quanto público;
- Desenvolver diretrizes que promovam a harmonização entre a vida pessoal e profissional, possibilitando a prestação de serviços sem comprometer a saúde mental, o tempo destinado à família ou a estabilidade na carreira;
- Fomentar uma administração mais clara e colaborativa, na qual os voluntários se sintam ouvidos nas decisões dos CB.

- Promover vantagens concretas e graduais, tais como isenção de Imposto Municipal sobre Imóveis (IMI), suporte à habitação, acesso a serviços de saúde e formação profissional certificada;
- Incluir a possibilidade de reforma antecipada como uma forma de valorização de um percurso extenso e rigoroso dedicado ao serviço da comunidade.

O futuro do voluntariado está intrinsecamente relacionado à habilidade de estabelecer um ecossistema sustentável, no qual o ato de auxiliar o próximo não implique na negligência de si mesmo. Reconhecer o valor dos bombeiros voluntários não se configura como um ato de benevolência, mas sim como uma obrigação de justiça e uma condição essencial para assegurar a segurança e a unidade de nossas comunidades.

.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. (1998). *Lei n 71/98*. DIÁRIO DA REPÚBLICA.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. (1999). *DL 389/99*.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. (2007). *Lei n.º 32/2007*.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. (2008). *Decreto-Lei n.º 49*.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. (2014). *Portaria n.º 32-B/2014*.

Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.

Born, P. (2025). Predicting drop-out during initial training among volunteer firefighters. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 16(1), 97–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.5221>

Brandweeracademie. (2019). *Recruitment and retention of volunteers in European Fire Services*. Instituut Fysieke.

Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5 ed.). Oxford University Press.

Clary, E. G. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-30.

Clary, E. G. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.

Dyal, M.-A. T. (2022). Occupational stress and burnout in the fire service: Examining the complex role and impact of sleep health. *Behavior Modification*, 46(2), 205–219. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/01454455211040049>

- ESCOLA NACIONAL DE BOMBEIROS. (26 de 03 de 2024). *ENB assina protocolo para constituir Curso Profissional de Bombeiro em Guimarães*. ENB.PT. <https://www.enb.pt/publicacao.php?id=810>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Governo de Portugal. (2014). *Portaria n.º 32-A*.
- Governo de Portugal. (2019). *Decreto-Lei n.º 87*.
- Governo Português. (2002). *DL 106*.
- Governo Português. (2012). *DL 248*.
- Hill, M. M. (2012). *Investigação por questionário*. Edições Sílabo.
- Hustinx, L. C. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Igboanugo, S., Bigelow, P. L., & Mielke, J. (2021). Health outcomes of psychosocial stress within firefighters: A systematic review of the research landscape. *Journal of Occupational Health*, 63(1), 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1348-9585.12219>
- Kish, L. (1995). *Survey Sampling*. Wiley.
- Lantz, E. (2022). *Non-career firefighters in rural areas - Exploring aspects contributing to retention*. Lund.
- Lemieux, A. F. (2021). Burnout and occupational stress in emergency services: Comparing career and volunteer firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 205–219.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber.
- Mata, M. O. (2022). *As associações de bombeiros voluntários e a profissionalização dos bombeiros: Que futuro?* Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Educação e Ciências]. Repositório Comum. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/40646>
- Oliveira, A. P. (2020). Factors and barriers to tacit knowledge sharing in non-profit organizations – A case study of volunteer firefighters in Portugal. *Journal of the*

Knowledge Economy, 12(3), 1120-1136.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s13132-020-00665-x>

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step-by-Step Guide to Data Analysis*. Routledge.

Pension Truste Advisors. (2016). *STUDY OF VOLUNTEER FIREFIGHTER PENSION PLANS IN COLORADO*. Duane Morris. WWW.STATE.CO.US/AUDITOR

Presidência da República Portuguesa. (2025). *Iniciativa das Forças Armadas “Alista-te por um dia” com alunos do ensino básico*. <https://www.presidencia.pt/atualidade/toda-a-atualidade/2022/06/iniciativa-das-forcas-armadas-alista-te-por-um-dia-com-alunos-do-ensino-basico/>

Shehata, G. M., & Areda, M. R. (2025). The impact of volunteer management practices on volunteer retention. *The Academic Journal of Contemporary Commercial Research*, 5(1), 91-109.

United Nations Volunteers (UNV) programme. (2021). *2022 State of the World's Volunteerism*. Bonn.

ANEXO A - INQUÉRITO

Inquérito: Sustentabilidade do Voluntariado nos Corpos de Bombeiros no Algarve

Este inquérito tem como objetivo avaliar a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros, analisando a motivação, desafios, condições de trabalho, formação e benefícios disponíveis. As respostas são anónimas e confidenciais. Obrigado pela sua colaboração.

1. Dados Pessoais Profissionais

- 1.1. Idade: _____
- 1.2. Género: ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Outro ☐ Prefiro não responder
- 1.3. Estado civil: ☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐ União de facto ☐ Divorciado(a) ☐ Outro: _____
- 1.4. Grau de escolaridade: ☐ Ensino básico ☐ Ensino secundário ☐ Licenciatura ☐ Pós-graduação/Mestrado ☐ Doutoramento
- 1.5. Tem vínculo laboral com a Associação Humanitária? ☐ Sim ☐ Não
- 1.6. Profissão principal (se aplicável): _____
- 1.7. Há quantos anos é bombeiro voluntário? ☐ <1 ☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-20 ☐ >20
- 1.8. Número do Corpo de Bombeiros: _____
- 1.9. Posto: _____

2. Motivação para o Voluntariado

- 2.1. O que o levou a tornar-se bombeiro voluntário? (Escolha até 3 opções)
- ☐ Sentido de dever cívico ☐ Interesse em ajudar a comunidade ☐ Influência de familiares/amigos
- ☐ Vontade de adquirir competências ☐ Oportunidade profissional futura ☐ Outra: _____
- 2.2. Como avalia a sua experiência como bombeiro voluntário? (1 = Muito negativa | 5 = Muito positiva) _____
- 2.3. Considera que as suas expectativas foram correspondidas? ☐ Sim ☐ Parcialmente ☐ Não
- 2.4. O que mais valoriza no voluntariado? (Escolha até 2)

☐ Espírito de equipa ☐ Formação adquirida ☐ Reconhecimento comunitário ☐ Impacto na segurança pública

3. Conciliação com a Vida Pessoal e Profissional

3.1. Quantas horas semanais dedica ao voluntariado? ☐ <5h ☐ 5-10h ☐ 10-20h ☐ >20h

3.2. O voluntariado interfere com a sua vida pessoal/profissional? (1 = Não interfere | 5 = Interfere muito) _____

3.3. Se respondeu com um valor superior a 3, quais os principais desafios?

☐ Falta de tempo com família/amigos ☐ Conflito com trabalho/estudos ☐ Cansaço ☐ Outro: _____

3.4. Deveriam existir mais incentivos ao voluntariado? ☐ Sim ☐ Não

3.5. Se respondeu 'Sim', que tipo de incentivos considera mais importantes?

☐ Benefícios fiscais ☐ Apoios profissionais ☐ Formação gratuita ☐ Apoio à habitação ☐ Remuneração

4. Serviço Operacional e Formação

4.1. As 200h mínimas de serviço operacional são adequadas? ☐ Sim ☐ Não

4.2. A distribuição de tarefas entre voluntários e profissionais é eficiente?

☐ Sim, é equilibrado ☐ Não, voluntários sobrecarregados ☐ Não, profissionais sobrecarregados

4.3. Qual foi a duração da sua formação inicial? ☐ <3 meses ☐ 3-6 meses ☐ 6-12 meses ☐ >1 ano

4.4. A formação inicial foi suficiente? ☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

4.5. Como avalia o modelo de formação inicial?

☐ Muito prático ☐ Adequado ☐ Insuficiente ☐ Demasiado longo

4.6. A formação contínua é suficiente? ☐ Sim ☐ Precisa de melhorar ☐ Não

4.7. Que áreas de formação considera mais necessárias? (Escolha até 3)

☐ Primeiros socorros ☐ Combate a incêndios ☐ Gestão do stress ☐ Equipamento de proteção ☐

Outra: _____

5. Regalias e Incentivos

5.1. Tem conhecimento das regalias legais atribuídas aos bombeiros voluntários? ☐ Sim ☐ Não

5.2. Já usufruiu de algum dos seguintes benefícios?

☐ Isenção de propinas ☐ Benefícios fiscais ☐ Apoio à educação dos filhos ☐ Seguro de saúde/acidentes

☐ Prioridade no SNS ☐ Descontos em transportes ☐ Nenhum

5.3. Que incentivos considera essenciais para manter o voluntariado sustentável?

☐ Apoio financeiro ☐ Equilíbrio com vida profissional ☐ Expansão dos benefícios sociais ☐ Reconhecimento público

6. Sustentabilidade do Voluntariado

6.1. Os jovens estão motivados para o voluntariado?

☐ Sim, há interesse crescente ☐ Sim, mas falta sensibilização ☐ Não ☐ Não sei

6.2. Fatores de desmotivação mais relevantes (assinale todos os que se aplicam):

☐ Falta de tempo ☐ Perceção de risco ☐ Ausência de incentivos ☐ Falta de reconhecimento

☐ Pouca informação sobre o voluntariado ☐ Exigência física/emocional elevada

6.3. O que considera essencial para melhorar a retenção?

☐ Melhor organização de turnos ☐ Incentivos financeiros ☐ Mentoria e apoio psicológico

☐ Reconhecimento público ☐ Condições de trabalho seguras ☐ Formação contínua

6.4. Considera que o modelo atual é sustentável a longo prazo?

☐ Sim, com adaptação ☐ Não, sem mudanças será insustentável ☐ Depende do apoio externo ☐ Não sei