

**João Paulo
dos Santos Freitas**

**A Sustentabilidade do Voluntariado nos Bombeiros
Portugueses: o Contributo das Escolas de Infantes e
Cadetes.**

**João Paulo
dos Santos Freitas**

**A Sustentabilidade do Voluntariado nos Bombeiros
Portugueses: o Contributo das Escolas de Infantes e
Cadetes.**

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

O júri

Presidente

Professora Doutora Carla Rodrigues,
Professora Coordenadora do ISCIA

Orientador

Professor Mestre Eutíquio Costa,
Professor Adjunto do ISCIA

Arguente

Professora Doutora Filipa Pereira,
Professora Adjunta da Escola Superior de Educação do
Instituto Politécnico de Viseu

A conclusão desta dissertação, mais do que o fim de um percurso académico, é o culminar de uma jornada que, por definição, nunca se faz sozinho. O apoio, o incentivo e a dedicação de muitas pessoas e instituições foram essenciais, e é a elas que expresso, aqui, o meu mais profundo e sincero reconhecimento.

Em primeiro lugar, à minha família. O vosso amor incondicional, a paciência infinita perante as minhas ausências e a compreensão nos momentos de maior cansaço foram o alicerce que tornou tudo isto possível. Esta conquista não é só minha, é nossa.

Aos meus Orientador e Coorientador, a minha profunda gratidão. Pela orientação científica rigorosa, pela disponibilidade e, acima de tudo, pelos contributos críticos que me obrigaram a ir mais longe e a elevar a qualidade deste trabalho. A vossa exigência, sempre aliada à confiança que depositaram em mim, foi a bússola que me guiou neste percurso.

Este trabalho não existiria sem um apoio inicial forte. O meu agradecimento começa no Comandante do Quadro de Honra, Marco Martins, da Escola Nacional de Bombeiros, cuja confiança e incentivo foram a faísca que acendeu a pertinência deste estudo.

Esse apoio foi materializado pelo Comandante Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil de Viseu Dão Lafões, Miguel Ângelo David. A sua imediata sensibilidade para o tema e o apoio institucional que concedeu foram determinantes para "abrir a porta" a esta investigação.

Essa porta conduziu-me aos Comandantes dos Corpos de Bombeiros que integram o CSR-VDL. A eles, e às suas equipas, o meu mais sentido obrigado. Num setor onde o tempo é o recurso mais escasso, a vossa disponibilidade para responder ao questionário foi o ato de generosidade que transformou este projeto em dados concretos. Sem a vossa partilha, esta dissertação seria uma mera reflexão teórica; com ela, tornou-se um diagnóstico vivo.

Aos colegas de mestrado e a todo o corpo docente do ISCIA com quem tive o privilégio de me cruzar, agradeço as partilhas, os debates e o rigor académico. A camaradagem e o ambiente de aprendizagem foram um estímulo constante.

Por fim, a todos os amigos que, de tantas formas, souberam estar presentes: com uma palavra de motivação, com um gesto de compreensão ou, simplesmente, com a paciência de me ouvir. Cada um de vós, à sua maneira, faz parte desta conclusão. A todos, muito obrigado.

Agradecimentos

Resumo

A sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros (CB) portugueses enfrenta desafios significativos, em particular na atração e retenção de novos elementos. As Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) têm sido apontadas como uma solução estratégica para este problema. A presente dissertação analisa o contributo efetivo das EIC para a sustentabilidade do recrutamento nos CB do Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (CSR-VDL).

Com recurso a uma metodologia mista, centrada num inquérito por questionário com uma taxa de resposta muito expressiva, o estudo avalia o impacto deste canal de recrutamento. Os resultados evidenciam que as EIC constituem um pilar estruturante, assumindo a responsabilidade por uma parcela significativa do total de ingressos no quadro ativo durante a última década.

Contudo, este sucesso é mitigado por fragilidades de gestão críticas: uma parte considerável dos registos de transição EIC–quadro ativo é desconhecida pelas próprias organizações. A isto somam-se lacunas na qualificação pedagógica dos formadores, com várias EIC a não disporem de elementos com formação específica, e uma subutilização do Referencial de Educação para o Risco (RERisco), cuja aplicação é frequentemente apenas pontual.

Conclui-se que, neste contexto, o problema da sustentabilidade do voluntariado não reside na “oferta” de jovens, mas sim na “gestão” dos percursos e recursos disponíveis. A eficácia futura das EIC dependerá da sua profissionalização, da institucionalização de processos de monitorização de dados e da qualificação pedagógica das respetivas equipas..

palavras-chave

Sustentabilidade do voluntariado; Corpos de Bombeiros; Bombeiros voluntários; Recrutamento e retenção; Escolas de Infantes e Cadetes (EIC); Gestão do voluntariado; Educação para o risco.

Abstract

The sustainability of volunteerism in Portuguese Fire Departments faces significant challenges, particularly regarding the attraction and retention of new members. The Schools for Infants and Cadets (EIC) have been identified as a strategic solution to this problem. This dissertation analyzes the effective contribution of the EIC to the sustainability of recruitment in the Fire Departments of the Viseu Dão Lafões Sub-Regional Command (CSR-VDL).

Employing a mixed-methods methodology, centered on a questionnaire survey with a very significant response rate, this study evaluates the impact of this recruitment channel. The results evidence that the EIC constitute a structural pillar, accounting for a significant portion of total entries into the active duty personnel during the last decade.

However, this success is mitigated by critical management weaknesses: a considerable part of the transition records from EIC to active duty is unknown to the organizations themselves. Added to this are gaps in the pedagogical qualification of trainers, with several EICs lacking personnel with specific training, and an underutilization of the Risk Education Framework (RERisco), the application of which is frequently only sporadic.

It is concluded that, in this context, the problem of volunteer sustainability does not lie in the “supply” of young people, but rather in the “management” of available pathways and resources. The future effectiveness of the EIC will depend on their professionalization, the institutionalization of data monitoring processes, and the pedagogical qualification of their respective teams..

keywords

Volunteer Sustainability; Volunteer Firefighters; Fire Brigades; Junior and Cadet Firefighter Schools (EIC); Recruitment and Retention; Volunteer Management; Risk Education.

Índice

Índice.....	x
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xiii
Índice de Figuras.....	xiv
Índice de Tabelas.....	xvii
Introdução	xviii
Enquadramento Teórico e Problemática.....	xix
Universo e Amostra.....	xxi
Objetivos da Investigação	xxiii
Justificação e Relevância do Estudo.....	xxiv
Estrutura da Dissertação.....	xxv
Capítulo 1 – Enquadramento Teórico.....	1
1.1. Voluntariado: Conceitos e Evolução.....	3
1.1.1. Definições e Enquadramento Conceptual.....	3
1.1.2. Evolução do Conceito e Enquadramento Jurídico	6
1.1.3. Motivações, Perfis e Dinâmica Geracional.....	7
1.1.4. Implicações para a Gestão do Voluntariado	9
1.2. A Sustentabilidade do voluntariado.....	10
1.2.1. Fundamentos, Ciclo de Gestão e Alinhamento Motivacional	10
1.2.2. Condições Organizacionais, Valor/Monitorização e Barreiras	13
1.3 - Voluntariado nos Bombeiros Portugueses	16
1.3.1. Enquadramento Histórico, Tipologias e Regime -Jurídico	16
1.3.2. Motivações, Organização do Trabalho e Saúde Ocupacional	19
1.3.3. Desafios Atuais e Tendências de Resposta.....	22
1.4. Escolas de Infantes e Cadetes (EIC)	24
1.4.1. Origem e enquadramento legal.....	24
1.4.2. Objetivos, Práticas e Contributo para a Sustentabilidade	30

1.5. Evidência Internacional sobre Programas Juvenis em Serviços de Bombeiros.....	38
1.5.1. Objetivo e Enquadramento	38
1.5.2. Exemplos de Modelos Internacionais.....	39
1.5.3. Evidência Internacional	44
1.6. Sistematização do Enquadramento Teórico.....	47
Capítulo 2 — Metodologia	49
2.1. Desenho e Enquadramento Metodológico	49
2.2. População e Amostra	52
2.3. Instrumentos de Recolha de Dados	53
2.4. Procedimentos de Recolha e Análise de Dados	54
2.4.1. Pré-teste e Validação do Instrumento	54
2.4.2. Validação Elementos-Chave.....	55
2.4.3. Rigor Histórico/terminológico	55
2.4.4. Discussão Setorial	55
2.4.5. Recolha de Dados.....	56
2.4.6. Análise de Dados.....	56
2.5. As Considerações Éticas	58
Capítulo 3 — Resultados.....	60
3.1. Caracterização da Amostra e Objeto de Estudo (OE1/QI1)	60
3.2. Escolas de Infantes e Cadetes Ativas: Historial, Escala e Missão (OE1/QI1)	62
3.3. Práticas Pedagógicas e de Gestão (OE1/QI1)	65
3.3.1. A Preparação da Equipa de Formadores (OE1/QI1)	69
3.4. Articulação Curricular e o RERisco (OE1/QI1)	70
3.5. Impacto no Recrutamento para o Quadro Ativo (2015–2025) (OE2/QI2)..	71
3.6. Fatores de Sucesso, Barreiras e Práticas de Transição (OE3/QI3)	74
3.7. Monitorização, Avaliação e Sustentabilidade Financeira (OE3/QI3)	77
3.8. As Recomendações dos Respondentes (OE4/QI4)	80
3.9. Síntese Analítica	81

Capítulo 4 — Discussão e Conclusões	82
4.1. Síntese Integradora dos Resultados	82
4.2. Análise Crítica e Enquadramento Teórico dos Resultados	83
4.3. Contributos para a Gestão Estratégica e Operacional	84
4.4. Limitações do Estudo	85
4.5. Sugestões para Investigações Futuras	86
4.6. Considerações Finais.....	87
Bibliografia	88
ANEXOS	93
Anexo A – Questionário aplicado aos Corpos de Bombeiros.....	93

LISTA DE ABREVIATURAS

AHBV	Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários
ANEPC	Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil
CB	Corpo de Bombeiros
CSR-VDL	Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões
DGE/DGEstE	Direção-Geral da Educação / Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares
DJF	Deutsche Jugendfeuerwehr (Alemanha)
EIC	Escola de Infantes e Cadetes
EIP	Equipas de Intervenção Permanente
ENB	Escola Nacional de Bombeiros
IPDJ	Instituto Português do Desporto e Juventude
JSP	Jeunes Sapeurs-Pompiers (França)
LBP	Liga dos Bombeiros Portugueses
NVFC	National Volunteer Fire Council (EUA)
OE	Objetivo Específico
POS	Perceção de Suporte Organizacional
PSC1	Prévention et Secours Civiques de niveau 1
PSPT	Perturbação de Stress Pós-Traumático
QI	Questão de Investigação
RERisco	Referencial de Educação para o Risco
SBV	Suporte Básico de Vida
SIOPS	Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro
SSCP	Secondary School Cadet Program (Austrália)

Índice de Figuras

Figura 1 - Mapa da área de atuação do Comando Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil Viseu Dão Lafões. Fonte: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/1/15/Subregion_Viseu_D%C3%A3o-Laf%C3%B5es_2020.png/500px-Subregion_Viseu_D%C3%A3o-Laf%C3%B5es_2020.png	xxii
Figura 2 - Ciclo de Gestão do Voluntário. Fonte elaboração própria e adaptado de (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013)	12
Figura 3 - Quadros e Hierarquias nos Bombeiros Voluntários em Portugal. Fonte: retirado e adaptado de https://serviremseguranca.pt/en/firemen/465-divisa-velcro-bombeiros-unidade.html	18
Figura 4 - Linha temporal do enquadramento jurídico do voluntariado/EIC. Fonte: elaboração própria, adaptado da legislação portuguesa decorrente. 26	
Figura 5 - Corpo de Cadetes dos Bombeiros Voluntários de Torres Novas - 1935. Fonte: cedida pelo Comando dos Bombeiros dos Torrejanos	27
Figura 6 - Retirado de: Paiva, A. (Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos (1931–1985): 54 anos ao serviço da comunidade (2. ^a ed.). Gráfica Almondina. (Informação extraída da pág. 33).	29
Figura 7 - Retirado de: Paiva, A. (Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos (1931–1985): 54 anos ao serviço da comunidade (2. ^a ed.). Gráfica Almondina. (Informação extraída da pág. 34).	30
Figura 8 - EIC – Bombeiros Voluntários Celorico da Beira. Fonte: https://www.facebook.com/bombeiros.celoricodabeira (acesso em 11/2025)	31
Figura 9 - Campeonato Nacional "Bombeirinho de Ferro, Lamego, 2025. Fonte: https://www.facebook.com/ahbvl (acesso em 11/2025)	34
Figura 10 - Seminário - 'A importância das crianças e jovens nos bombeiros'. Fonte: LBP, fotografia retirada do site oficial da própria instituição - https://lbp.pt/ (acesso em 11/2025)	35

Figura 11 - EIC – Bombeiros Voluntários de Salvação Pública de São Pedro do Sul. Fonte: https://www.facebook.com/profile.php?id=100064868733021 (acesso em 11/2025)	37
Figura 12 - Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP). Fonte: Jeunes Sapeurs-Pompiers, fotografia retirada do site oficial da própria instituição - https://www.pompiers.fr/jeune-sapeur-pompier/ (acesso em 11/2025)	41
Figura 13 -London Fire Brigade (Fire Cadets). Fonte: London Fire Brigade, fotografia retirada do site oficial da própria instituição - https://www.london-fire.gov.uk/community/young-people/fire-cadets/ (acesso em 11/2025)	46
Figura 14 -Cargo Ocupado. Fonte: dados do estudo (2025).....	61
Figura 15 - CB com EIC. Fonte: dados do estudo (2025)	61
Figura 16 - Ano de fundação EIC. Fonte: dados do estudo (2025).....	63
Figura 17 -Número de Infantes. Fonte: dados do estudo (2025)	63
Figura 18 - -Número de Cadetes. Fonte: dados do estudo (2025).....	64
Figura 19 -Objetivos. Fonte: dados do estudo (2025).....	64
Figura 20 -Periodicidade. Fonte: dados do estudo (2025)	65
Figura 21 -Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)	66
Figura 22 - -Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)	66
Figura 23 - Vínculo Equipa pedagógica Fonte: dados do estudo (2025)	67
Figura 24 Processos seleção equipa pedagógica Fonte: dados do estudo (2025)	67
Figura 25-Tempo disponibilizado. Fonte: dados do estudo (2025)	67
Figura 26 - Conteúdos programáticos. Fonte: dados do estudo (2025)	68
Figura 27- Metodologias. Fonte: dados do estudo (2025)	68
Figura 28 - Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)	69
Figura 29- Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)	70
Figura 30- RERisco. Fonte: dados do estudo (2025).....	70
Figura 31- RERisco. Fonte: dados do estudo (2025).....	71
Figura 32 - 3 desafios EIC. Fonte: dados do estudo (2025)	75
Figura 33 - Plano formal recrutamento. Fonte: dados do estudo (2025).....	75

Figura 34 - Canais de recrutamento. Fonte: dados do estudo (2025).....	76
Figura 35 - Percepção de transição. Fonte: dados do estudo (2025)	76
Figura 36 - Práticas formais de transição. Fonte: dados do estudo (2025)..	77
Figura 37 - Evidências/indicadores. Fonte: dados do estudo (2025)	78
Figura 38 - Orçamento EIC. Fonte: dados do estudo (2025)	78
Figura 39 - Fontes de financiamento. Fonte: dados do estudo (2025).....	79
Figura 40 - Autoavaliação. Fonte: dados do estudo (2025)	79

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Mapeamento entre objetivos específicos (OE) e questões de investigação (QI) da dissertação. Nota. Fonte: elaboração própria	xxiv
Tabela 2 - Leitura multinível do voluntariado (níveis Micro, Meso e Macro) e suas interações. Fonte: elaboração própria e adaptado de (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013)	5
Tabela 3 - Planeamento e desenho do presente estudo. Fonte: elaboração própria.....	51
Tabela 4 - Fluxograma da lógica de amostragem (intencional) e perfil de informantes-chave. Fonte: elaboração própria.....	58
Tabela 5 - Relação percentual dos ingressos (2015-2025). Fonte: elaboração própria com dados do estudo (2025).....	72
Tabela 6 - Análise das Respostas Relativos aos Ingressos na EIC (N=164). Fonte: elaboração própria com dados do estudo (2025).	73

Introdução

Os Corpos de Bombeiros ocupam, na estrutura da sociedade portuguesa, uma posição de singular centralidade e reconhecimento. São instituições profundamente enraizadas no tecido comunitário, percecionadas como os pilares operacionais da proteção civil e como a face visível do altruísmo organizado. A sua imagem pública — justa e merecida — assenta num modelo organizacional com séculos de história: o voluntariado. É este modelo que consubstancia o sistema nacional de proteção e socorro, permitindo a manutenção de um dispositivo operacional pronto a intervir na quase totalidade das freguesias e concelhos do país, mobilizando milhares de cidadãos motivados pelo sentido de dever cívico, e não pela obrigação contratual ou pela remuneração financeira.

O voluntariado constitui, assim, uma das expressões mais visíveis e relevantes da participação cívica nas sociedades contemporâneas, assumindo um papel determinante na promoção da coesão social, na resposta a necessidades comunitárias prementes e na prestação de serviços de interesse público, frequentemente operando em complementaridade com a ação do Estado e as dinâmicas de mercado.

Contudo, este pilar estrutural do sistema de proteção civil enfrenta, na atualidade, uma erosão silenciosa. As profundas transformações demográficas, económicas e sociais ocorridas nas últimas décadas colocaram o voluntariado sob uma pressão sem precedentes. O envelhecimento acentuado da população, a progressiva desertificação dos territórios do interior, a precariedade das relações laborais e a crescente urbanização colidem diretamente com as exigências da atividade de bombeiro voluntário. Ao contrário de outras formas de participação cívica, o voluntariado nos bombeiros requer, hoje, elevados níveis de formação técnica, certificações rigorosas e uma disponibilidade temporal que o mercado de trabalho raramente acomoda. O resultado é uma crise estrutural que não se manifesta nos grandes incêndios, mas sim na gestão quotidiana dos quartéis: na dificuldade em renovar os quadros e em garantir a continuidade do serviço.

Neste contexto, a sustentabilidade do voluntariado tornou-se uma questão estratégica para os Corpos de Bombeiros. É neste ponto crítico que emergem as Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) como uma estrutura com potencial ainda subvalorizado. Frequentemente vistas apenas como espaços de ocupação cívica para jovens, as EIC são também, e sobretudo, um mecanismo de socialização antecipatória e de ligação à corporação. São o "viveiro" institucional, o ponto de contacto entre a comunidade juvenil e o universo do socorro.

A presente dissertação parte de uma pergunta pragmática: as EIC são um projeto social ou um investimento estratégico em recrutamento? A gestão destas escolas tem sido, historicamente, orientada pela intuição — pela perceção de que "funcionam" — mas raramente sustentada por dados. Opera-se num paradigma de "gestão por sensação", onde a crença no valor das EIC se sobrepõe à necessidade de medir o seu impacto real. Este estudo propõe-se a inverter essa lógica: trocar a sensação pela evidência, dissecando o funcionamento das EIC e quantificando o seu contributo efetivo para o recrutamento nos Corpos de Bombeiros do Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (CSR-VDL).

Enquadramento Teórico e Problemática

Para compreender a dimensão do problema, importa balizar o conceito central deste estudo. Em Portugal, o fenómeno do voluntariado possui um enquadramento jurídico claro, estabelecido pela Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que o define formalmente como o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma livre, desinteressada e responsável, no âmbito de organizações promotoras (República Portuguesa, 1998). Esta definição legal é crucial, pois distingue o voluntariado organizado, que implica um compromisso e um enquadramento institucional, de outras formas de ajuda informal ou de boa vizinhança.

A literatura académica tem vindo a aprofundar esta definição, analisando o voluntariado como um fenómeno social complexo e dinâmico, que deve ser compreendido através de uma perspetiva multinível. Esta abordagem, defendida

por autores como Serapioni, Ferreira e Lima (2013), articula três dimensões interdependentes:

- ✓ O nível micro, focado nas motivações, valores e perfis individuais dos voluntários;
- ✓ O nível meso, que analisa as capacidades organizacionais e as práticas de gestão das entidades de acolhimento;
- ✓ O nível macro, que considera o enquadramento sistémico proporcionado pelas políticas públicas, pela legislação e pelo contexto sociocultural.

Dentro do vasto universo do voluntariado, o setor dos bombeiros em Portugal assume características singulares. A sua missão fundamental de proteção e socorro a pessoas e bens (República Portuguesa, 2007), exercida num contexto de elevado risco operacional, stresse e exigência técnica, depende historicamente de um modelo misto onde a componente voluntária é largamente maioritária. As Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários (AHBV) constituem a espinha dorsal do sistema. Contudo, a sustentabilidade deste modelo enfrenta desafios estruturais. Fatores como a complexidade das operações, as dificuldades de conciliação vida-trabalho e as tensões com modelos de profissionalização tornaram o recrutamento e a retenção preocupações centrais (Almeida, Daniel, & Fernandes, 2017).

É neste enquadramento de desafio estratégico que as Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) se afirmam como um dispositivo institucional com um potencial assinalável. Formalmente previstas no Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros e no Estatuto do Bombeiro Voluntário (República Portuguesa, 2012), as EIC foram concebidas como espaços de formação cívica destinados a jovens entre os 6 e os 16 anos. A sua missão centra-se na formação no âmbito do voluntariado e da proteção e socorro, com a salvaguarda explícita da não participação em atividades operacionais.

A pertinência de analisar a fundo estes programas juvenis é amplamente corroborada pela evidência internacional. Modelos de referência como os Fire Cadets no Reino Unido, os Jeunes Sapeurs-Pompiers em França ou os Junior Firefighter Programs nos Estados Unidos (USFA, 2023), são consistentemente

apresentados como ferramentas estratégicas. Contudo, e aqui reside o núcleo do problema de investigação, a literatura assinala uma lacuna significativa no conhecimento empírico sobre o impacto real destes programas (USFA, 2023; Marcos, Parente, & Amador, 2013). Faltam estudos sistemáticos que meçam as taxas de transição efetivas dos jovens para o serviço ativo.

Esta constatação – a existência de um dispositivo institucional (EIC) com potencial estratégico, mas cuja eficácia real carece de avaliação empírica – fundamenta a questão central de investigação que orienta a presente dissertação:

Em que medida — e sob que condições organizacionais e pedagógicas — as Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) contribuem para a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros do Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (CSR-VDL), no período 2015-2025?

Para responder a esta questão de forma estruturada, foram delineadas quatro questões de investigação secundárias:

- ✓ QI1: Qual a caracterização detalhada (historial, dimensão, estrutura e práticas) das EIC no CSR-VDL no período entre 2015 e 2025?
- ✓ QI2: Qual a taxa de transição efetiva dos infantes e cadetes para o quadro ativo e qual a sua evolução temporal?
- ✓ QI3: Quais são os principais fatores de sucesso e as barreiras que, na perceção dos responsáveis, potenciam ou dificultam a eficácia das EIC?
- ✓ QI4: Que recomendações e boas práticas podem ser formuladas para otimizar o funcionamento e o contributo das EIC.

Universo e Amostra

A definição clara do universo e da amostra é um passo metodológico fundamental para garantir o rigor da investigação. Nesta dissertação, o universo (população-alvo) é constituído pela totalidade dos Corpos de Bombeiros (CB) integrados na área de atuação do Comando Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil Viseu Dão Lafões (CSR-VDL).

A escolha desta delimitação geográfica justifica-se por representar uma unidade territorial coerente do ponto de vista da proteção civil, englobando um número significativo e diversificado de Corpos de Bombeiros, o que permite captar diferentes realidades organizacionais. Adicionalmente, corresponde a uma área que espelha os desafios do interior do país, servindo como um microcosmo representativo.

A seleção da amostra recorreu a uma técnica não probabilística de amostragem intencional. O critério de inclusão definido foi a existência (atual ou passada) de uma Escola de Infantes e Cadetes no Corpo de Bombeiros durante o período 2015-2025. Assim, a amostra final é constituída por todos os CB do CSR-VDL que satisfazem este critério, excluindo-se aqueles que nunca possuíram tal estrutura no período considerado.



Figura 1 - Mapa da área de atuação do Comando Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil Viseu Dão Lafões. Fonte:
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/1/15/Subregion_Viseu_D%C3%A3o-Laf%C3%B5es_2020.png/500px-Subregion_Viseu_D%C3%A3o-Laf%C3%B5es_2020.png

A unidade de resposta foi definida como o Elemento do Comando ou o Responsável direto pela coordenação da EIC. Esta escolha de informantes-chave fundamenta-

se no pressuposto de que estes elementos detêm o conhecimento institucional privilegiado e mais fidedigno sobre as matérias em análise, nomeadamente o acesso aos dados de transição dos jovens para o quadro ativo (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Objetivos da Investigação

A definição dos objetivos funciona como a "bússola" que orienta todo o processo de investigação. O objetivo geral desta dissertação é avaliar o contributo das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) para a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros (CB) do Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (CSR-VDL), analisando o período compreendido entre 2015 e 2025.

Este objetivo geral abrangente reveste-se de uma natureza multifacetada, articulando dimensões descritivas, de medição e prescritivas. Para o operacionalizar, definiram-se quatro objetivos específicos:

- i. OE1 (Descritivo): Caracterizar o universo das EIC existentes no CSR-VDL, traçando um mapa detalhado do seu historial, dimensão média, organização interna e práticas pedagógicas.
- ii. OE2 (Medição): Quantificar o impacto das EIC no recrutamento, medindo as taxas de transição dos infantes e cadetes para o quadro ativo e analisando a sua evolução ao longo da década. Procura-se apurar quantos jovens ingressaram efetivamente na carreira de bombeiro.
- iii. OE3 (Analítico): Identificar os fatores críticos de sucesso e as principais barreiras que influenciam a eficácia das EIC. Visa-se explorar aspetos organizacionais, pedagógicos e motivacionais que facilitam ou dificultam o papel das EIC como "viveiro" de bombeiros.
- iv. OE4 (Prescritivo): Formular um conjunto de recomendações e boas práticas, baseadas na evidência recolhida, visando a otimização do funcionamento das EIC e o reforço do seu contributo para a sustentabilidade do setor.

OE	Resumo	QI	Indicadores
OE1	Caracterizar no CSR-VDL de 2015 a 2025.	EIC de QI1	Nº de CB, gráficos comparativos.
OE2	Medição do impacto no recrutamento.	QI2	Taxas anuais e médias.
OE3	Identificar fatores de sucesso e barreiras.	QI3	Mapa de fatores, categorias.
OE4	Recomendações e boas práticas.	QI4	Lista de ações prioritárias.

Tabela 1 - Mapeamento entre objetivos específicos (OE) e questões de investigação (QI) da dissertação. Nota. Fonte: elaboração própria

Justificação e Relevância do Estudo

A relevância da presente investigação assenta em três dimensões complementares e interdependentes, decorrentes da necessidade de responder à crise estrutural do voluntariado.

Do ponto de vista da Relevância Científica, este estudo procura preencher uma lacuna de conhecimento claramente identificada. Embora as EIC sejam apontadas como estratégicas, falta evidência empírica robusta que quantifique a sua real contribuição. Ao focar-se na medição de indicadores de resultado (taxas de transição) e na análise dos fatores organizacionais, a investigação contribui para o estado da arte sobre gestão do voluntariado em serviços de emergência.

Do ponto de vista da Relevância Social, a investigação aborda uma questão de elevado interesse público. A capacidade de resposta dos Corpos de Bombeiros é um pilar da resiliência das comunidades. Um modelo de voluntariado fragilizado representa um risco direto para a segurança de pessoas e bens. Investigar os mecanismos de renovação geracional é, em última análise, contribuir para a sustentabilidade de um serviço público essencial.

Finalmente, a nível da Relevância Institucional, o estudo oferece dados concretos para a tomada de decisão. Para os Corpos de Bombeiros, fornece um diagnóstico sobre o retorno do investimento nas suas escolas. Para as entidades reguladoras (ANEPC, ENB, LBP), a análise dos fatores de sucesso poderá fundamentar a criação de programas de apoio mais direcionados e a revisão de currículos formativos.

Estrutura da Dissertação

A presente dissertação está organizada em cinco capítulos principais, desenhados para assegurar uma progressão lógica desde o enquadramento do problema até às conclusões.

A presente Introdução estabelece as fundações do estudo, contextualizando o tema, definindo o problema, os objetivos e a metodologia geral. O Capítulo I (Revisão da Literatura) constrói o edifício teórico, partindo dos conceitos de voluntariado para as especificidades do setor dos bombeiros e a análise das EIC no contexto nacional e internacional. O Capítulo II (Metodologia) descreve em pormenor o desenho metodológico, os instrumentos de recolha de dados e os procedimentos de análise. O Capítulo III (Resultados) constitui o núcleo empírico, apresentando e interpretando os dados recolhidos para responder aos objetivos específicos. Por fim, o Capítulo IV (Discussão e Conclusões) sintetiza as principais ilações, responde à questão central de investigação e apresenta recomendações para o futuro das Escolas de Infantes e Cadetes em Portugal.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

O presente capítulo estabelece o enquadramento teórico e conceptual indispensável para a compreensão aprofundada do objeto de estudo desta dissertação: o contributo das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) para a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros portugueses.

A complexidade do fenómeno exige uma abordagem multifacetada, que articule diferentes níveis de análise e mobilize contributos de diversas áreas do saber, desde a sociologia do voluntariado à gestão de recursos humanos e à análise de políticas públicas setoriais. A estrutura deste capítulo foi, por isso, desenhada para construir essa base conceptual de forma progressiva e coesa, partindo de uma análise abrangente dos fundamentos do voluntariado e da sua sustentabilidade, afunilando subsequentemente para as especificidades do setor dos bombeiros em Portugal e culminando na análise do papel estratégico das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC), contextualizado pela evidência internacional.

Deste modo, a revisão da literatura que se segue articula cinco dimensões analíticas fundamentais e interligadas, que fornecerão as lentes teóricas e a evidência empírica relevante para interpretar os dados a recolher no trabalho de campo.

Num primeiro momento (*subcapítulo 2.1*), procede-se à exploração dos conceitos *fundadores* e da *evolução histórica e legal* do voluntariado em Portugal. Analisa-se a *definição jurídica*, distinguindo-o de outras formas de participação, e adota-se uma *perspetiva multinível (micro, meso, macro)* para compreender a interação entre as motivações individuais, as práticas organizacionais e o enquadramento sistémico. Abordam-se ainda as *diferentes motivações* (altruístas, instrumentais, identitárias) que impulsionam a participação cívica, reconhecendo a sua heterogeneidade e dinâmica.

Num segundo momento (*subcapítulo 2.2*), a análise foca-se na *questão crucial da sustentabilidade do voluntariado*. Para além de uma mera preocupação com números, a sustentabilidade é aqui entendida como uma capacidade

organizacional dinâmica, que exige uma gestão estratégica e integrada. Examina-se criticamente o *ciclo de gestão de voluntários* (desde o planeamento até à desvinculação), a *importância do alinhamento motivacional* entre o indivíduo e a organização, e o papel determinante de *condições organizacionais* como o *suporte percebido* (POS) e a *qualidade da liderança*. A necessidade de monitorização e avaliação emerge também como um pilar desta sustentabilidade gestonária.

Posteriormente, o terceiro momento (*subcapítulo 2.3*), o foco converge para as *especificidades institucionais e operacionais* do voluntariado nos bombeiros portugueses. Explora-se o seu *enquadramento histórico e legal* particular, as diferentes tipologias de corpos de bombeiros e a centralidade das Associações Humanitárias de Bombeiros (AHBV). Analisam-se os *desafios prementes de recrutamento e retenção* neste setor de elevada exigência, a complexidade da *organização do trabalho* (incluindo a partilha de conhecimento tácito) e as questões críticas de *saúde ocupacional* (stress e burnout), bem como a tensão entre *voluntariado e profissionalização*.

É neste contexto específico que se aprofunda, de seguida, num quarto momento (*subcapítulo 2.4*), o *papel das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC)*. Analisa-se detalhadamente o seu *enquadramento legal*, os seus *objetivos pedagógicos e cívicos* (formação de valores, socialização, introdução à proteção civil), as *práticas organizacionais e curriculares* observadas, e o seu *potencial* contributo multifacetado para a *sustentabilidade* do corpo de voluntários (canal de recrutamento, ligação à comunidade, cultura organizacional). Inclui-se uma *nota histórica* sobre antecedentes relevantes, como o caso pioneiro de Torres Novas.

Finalmente, o quinto momento (*subcapítulo 2.5*), para enriquecer a *análise e contextualizar o modelo português*, o capítulo apresenta a *evidência internacional* sobre *programas juvenis* em serviços de bombeiros e emergência. Mapeiam-se e comparam-se *modelos de referência* de diferentes países (*Reino Unido, França, Alemanha, EUA, Austrália*), identificando boas práticas transversais e mecanismos institucionais (currículos estruturados, qualificação de instrutores, reconhecimento formal, articulação com escolas, monitorização) que, segundo a literatura, contribuem para a eficácia e o impacto positivo destes programas.

No seu conjunto, esta revisão da literatura não se limita a compilar informação, procurando construir um argumento teórico coerente que demonstre como as EIC, enquanto dispositivo de socialização e formação, se inserem na problemática mais vasta da sustentabilidade do voluntariado num setor de elevada importância social e exigência operacional.

Oferece, assim, um quadro teórico robusto e multifacetado, essencial para fundamentar a metodologia de investigação e para interpretar, de forma informada e crítica, os resultados empíricos que serão apresentados nos capítulos subsequentes.

1.1. Voluntariado: Conceitos e Evolução

1.1.1. Definições e Enquadramento Conceptual

O voluntariado, enquanto fenómeno social e forma de participação cívica, encontra em Portugal um enquadramento jurídico específico que o distingue de outras formas de ajuda ou dádiva. A Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que estabelece as bases deste enquadramento, define o voluntariado como o *"conjunto de ações de interesse social e comunitário realizado 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"* (República Portuguesa, 1998). Esta definição legal sublinha várias características essenciais: a intencionalidade (ações de interesse social), a motivação (desinteressada), a agência (realizada por pessoas), o contexto organizacional (no âmbito de entidades) e a natureza não lucrativa da entidade promotora.

A mesma lei define o voluntário como o indivíduo que, *"de forma livre, desinteressada e responsável se compromete [...] a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora"* (República Portuguesa, 1998). Esta definição realça a voluntariedade (forma livre), a ausência de contrapartida económica direta (desinteressada) e o compromisso assumido (responsável) para

com a organização e os beneficiários da ação. É importante notar que a legislação exclui explicitamente do conceito de voluntariado formal as atuações que, *"embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança"* (República Portuguesa, 1998).

Esta delimitação visa distinguir o voluntariado organizado, enquadrado por uma organização promotora (entidade pública ou privada legalmente constituída e com condições para integrar voluntários), das múltiplas formas de entreajuda informal que existem no tecido social (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

Para além da definição legal, a literatura académica sobre o voluntariado propõe abordagens analíticas que procuram captar a sua complexidade enquanto fenómeno social. Uma perspetiva particularmente útil, adotada por Serapioni no seu estudo sobre o voluntariado em Portugal, é a análise multinível. Esta abordagem conceptualiza o voluntariado como resultado da interação dinâmica entre três níveis distintos, mas interdependentes:

- ✓ Nível Micro (Individual): foca-se nas características, motivações, valores e expectativas dos indivíduos que se voluntariam. Procura compreender *"quem"* se voluntaria e *"porquê"*, analisando fatores como idade, género, escolaridade, trajetória de vida, bem como as razões (altruístas, instrumentais, identitárias) que os movem.
- ✓ Nível Meso (Organizacional): analisa as características das organizações promotoras de voluntariado, incluindo a sua missão, estrutura, cultura organizacional e, crucialmente, as suas práticas de gestão de voluntários (recrutamento, acolhimento, formação, acompanhamento, reconhecimento, etc.). Este nível explora *"como"* as organizações enquadram e potenciam (ou dificultam) a ação voluntária.
- ✓ Nível Macro (Sistémico/Social): considera o contexto social, cultural, económico e político mais amplo em que o voluntariado se insere. Inclui o enquadramento legal, as políticas públicas de fomento ao voluntariado, as tendências demográficas e socioeconómicas, os valores culturais predominantes e o papel do terceiro setor na sociedade. Este nível procura

compreender "onde" e "em que contexto" o voluntariado emerge e se desenvolve.

MICRO — Indivíduo	MESO — Organização	MACRO — Sistema
Perfis, valores e motivações (altruístas, instrumentais, identitárias, aprendizagem). Expectativas individuais e disponibilidade. Experiências de socialização prévia e contexto familiar/escolar.	Práticas organizacionais (ciclo de gestão: planeamento → recrutamento → integração → formação → acompanhamento → reconhecimento → desvinculação). Clima e cultura; liderança; percepção de suporte organizacional (POS). Processos de partilha de conhecimento e mentoring.	Enquadramento jurídico e políticas públicas (Lei 71/98; DL 247/2007; DL 249/2012). Contexto socioeconómico e demográfico; valores culturais. Ecossistema setorial (proteção civil, educação, sociedade civil).

*Tabela 2 - Leitura multinível do voluntariado (níveis Micro, Meso e Macro) e suas interações.
Fonte: elaboração própria e adaptado de (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013)*

Esta leitura multinível é particularmente relevante para compreender o voluntariado no setor dos bombeiros. Neste caso, a missão pública de proteção civil (*nível macro*), com as suas exigências legais e operacionais, interage com as características das Associações Humanitárias de Bombeiros (AHBV) enquanto organizações com uma forte componente voluntária (*nível meso*) e com as motivações e perfis dos indivíduos que escolhem dedicar o seu tempo a esta causa (*nível micro*).

A sustentabilidade do modelo depende, em grande medida, da articulação eficaz entre estes três níveis (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

1.1.2. Evolução do Conceito e Enquadramento Jurídico

Em Portugal, a evolução do voluntariado reflete uma combinação complexa entre uma longa tradição de associativismo de base local e comunitária (presente em áreas como a assistência social, a cultura ou o desporto) e processos mais recentes de formalização, reconhecimento institucional e, em certa medida, profissionalização da sua gestão (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

A crescente visibilidade pública do voluntariado, impulsionada por iniciativas como o Ano Internacional dos Voluntários (2001) ou o Ano Europeu do Voluntariado (2011), e a sua integração em agendas políticas de promoção da cidadania ativa contribuíram para este movimento. (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

O enquadramento jurídico, estabelecido fundamentalmente pela Lei n.º 71/98 e pelo Decreto-Lei n.º 389/99 que a regulamentou, constituiu um marco estruturante neste processo de formalização. Ao consagrar um conjunto de princípios orientadores (como a solidariedade, a participação, a cooperação, a complementaridade, a gratuidade, a responsabilidade e a convergência – Portugal, 1998, art. 5.º) e ao definir explicitamente direitos e deveres tanto para os voluntários como para as organizações promotoras, a legislação veio conferir maior clareza, segurança e reconhecimento ao voluntariado organizado (República Portuguesa, 1998).

A exigência de um Programa de Voluntariado, que deve definir os objetivos, as funções, os critérios de admissão, a formação e os mecanismos de acompanhamento (República Portuguesa, 1999), representa um instrumento central para a qualificação e a gestão das práticas. Contudo, a própria delimitação do voluntariado formal, excluindo as práticas informais, embora necessária para efeitos legais, é também apontada por alguns atores como uma limitação, na medida em que deixa de fora um vasto universo de entreajuda comunitária (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

No universo específico dos bombeiros, este enquadramento geral é complementado por legislação setorial que regula a atividade e a carreira.

A Escola Nacional de Bombeiros (ENB) desempenha um papel central na definição dos referenciais técnico-formativos e na certificação das competências, estruturando os percursos de progressão na carreira, desde as fases iniciais de estagiário até aos quadros de comando (ENB, Escola Nacional de Bombeiros, s.d.). A Liga dos Bombeiros Portugueses (LBP), enquanto confederação das associações e corpos de bombeiros, assume um papel relevante na dinamização de estruturas de apoio, como as escolas de infantes e cadetes, e na promoção de instrumentos de proteção social para os bombeiros (LBP, 2024).

Estes elementos institucionais – *legislação específica, entidade formativa centralizada e estrutura associativa representativa* – conferem ao voluntariado nos bombeiros um grau de estruturação e formalização consideravelmente superior ao que se observa noutros setores. Os percursos formativos e de carreira, detalhados em materiais como a infografia "Carreira de Bombeiro Voluntário" da ENB (ENB, Escola Nacional de Bombeiros, s.d.), explicitam as etapas, os requisitos de formação e as expectativas associadas a cada categoria, proporcionando um quadro de referência claro para os voluntários.

1.1.3. Motivações, Perfis e Dinâmica Geracional

Compreender o motivo, pelo qual as pessoas se dedicam ao voluntariado é uma questão central para as organizações que dependem do seu contributo.

A investigação sobre as motivações para o voluntariado sugere que estas resultam de uma interação complexa entre disposições pessoais (valores, traços de personalidade, necessidades psicológicas), oportunidades percebidas no contexto (existência de organizações, convites de amigos ou familiares, disponibilidade de tempo) e experiências de socialização anteriores (educação familiar, percurso escolar, envolvimento cívico prévio) (Marques, 2016).

Conforme anteriormente referido, as motivações tendem a ser multifuncionais, podendo coexistir diferentes razões no mesmo indivíduo. A literatura agrupa frequentemente estas motivações em algumas categorias principais (Marques, 2016):

- ✓ **Motivações Altruístas/Valorativas:** centradas na expressão de valores humanitários, na preocupação com os outros e no desejo de contribuir para uma causa considerada importante.
- ✓ **Motivações Instrumentais/Utilitárias:** orientadas para a obtenção de benefícios pessoais, como a aquisição de novas competências, a melhoria do currículo, a criação de redes de contactos, ou a exploração de opções de carreira.
- ✓ **Motivações Sociais/Identitárias:** Relacionadas com a necessidade de pertença, de integração em grupos sociais, de obtenção de reconhecimento ou de fortalecimento da identidade pessoal e social através da associação a um grupo ou causa.
- ✓ **Motivações de Aprendizagem/Compreensão:** Impulsionadas pelo desejo de adquirir novos conhecimentos, compreender melhor o mundo ou desenvolver uma nova perspetiva sobre determinados problemas sociais.

No contexto juvenil e do ensino superior, estudos como o de Marques indicam que, a par das motivações altruístas, assumem particular relevância as motivações instrumentais (desenvolvimento de competências valorizadas no mercado de trabalho, valorização curricular) e as sociais/identitárias (integração em grupos de pares, sentido de pertença). (Marques, 2016)

Nos Corpos de Bombeiros, a investigação nacional (Almeida, Daniel, & Fernandes, 2017) destaca a forte predominância das motivações altruístas e de serviço à comunidade. Contudo, a permanência destes voluntários parece estar mais associada à satisfação de outras necessidades e à qualidade das condições organizacionais. Fatores como a *perceção de suporte organizacional (POS)* (sentir que a organização se preocupa e apoia o voluntário), a *justiça nos procedimentos*, a *clareza de papéis*, a *qualidade da liderança* (inspiradora, apoiante, justa), a *adequação da formação* e as *oportunidades de progressão* são consistentemente apontados como cruciais para a retenção (Gomes, 2017) (Ventura, 2020).

A capacidade de conciliar as *exigências da atividade de bombeiro* (disponibilidade, formação, ocorrências) com as *outras esferas da vida* (familiar, profissional, social) é outro fator crítico frequentemente mencionado (Carvalho, 2017, pp. 77–78).

A dinâmica geracional é também um aspeto relevante. As motivações e expectativas podem variar entre diferentes faixas etárias, exigindo abordagens de gestão adaptadas.

As Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) surgem neste contexto como dispositivos de socialização antecipatória. Ao proporcionarem um primeiro contacto estruturado, lúdico e formativo com o universo dos bombeiros numa fase precoce da vida, estas escolas visam não só transmitir conhecimentos e competências básicas, mas sobretudo inculcar valores, criar laços afetivos com a instituição e fomentar um sentido de identidade e pertença que possa facilitar a transição futura para a carreira voluntária (ENB, Escola Nacional de Bombeiros, s.d.).

Funcionam, assim, como um mecanismo potencialmente importante para garantir a renovação geracional e a sustentabilidade a longo prazo do voluntariado nos bombeiros.

1.1.4. Implicações para a Gestão do Voluntariado

A análise dos conceitos, enquadramento e motivações associadas ao voluntariado, com particular enfoque no setor dos bombeiros, permite extrair um conjunto de implicações relevantes para a gestão destas organizações. A sustentabilidade do modelo voluntário, especialmente num setor de elevada exigência e risco, depende de uma abordagem gestionária integrada e atenta às especificidades dos seus recursos humanos.

Em primeiro lugar, reconhecer a *natureza multinível* do fenómeno implica que as estratégias de gestão não se podem focar apenas no indivíduo ou na organização isoladamente. É necessário considerar a interação entre as motivações individuais, as práticas organizacionais e o contexto legal e social mais amplo.

Em segundo lugar, a *heterogeneidade motivacional* dos voluntários desaconselha abordagens uniformes de gestão. As organizações devem procurar conhecer os diferentes perfis motivacionais dos seus membros e, na medida do possível, adaptar as funções, as oportunidades de desenvolvimento e as formas de reconhecimento a essas diferentes expectativas, de forma a maximizar a satisfação e o compromisso.

Em terceiro lugar, a evidência sugere que, para além das motivações iniciais, são as *condições organizacionais* que mais influenciam a permanência dos voluntários. Investir num ciclo de gestão completo e de qualidade (desde o acolhimento até à desvinculação), promover um clima de suporte organizacional, garantir uma liderança inspiradora e justa, oferecer formação relevante e apoiar a conciliação entre a atividade voluntária e as outras dimensões da vida dos indivíduos são fatores críticos para a retenção a longo prazo.

Finalmente, no contexto específico dos bombeiros, as Escolas de Infantes e Cadetes emergem como um instrumento com potencial estratégico para a socialização antecipatória e o recrutamento. O seu sucesso enquanto "*viveiro*" de futuros voluntários dependerá, contudo, da qualidade do seu enquadramento pedagógico, da capacidade de criar experiências significativas para os jovens e da articulação eficaz com os processos de **transição** para o quadro ativo.

1.2. A Sustentabilidade do voluntariado

1.2.1. Fundamentos, Ciclo de Gestão e Alinhamento

Motivacional

A sustentabilidade do voluntariado constitui um desafio central para as organizações que dependem do contributo desinteressado dos cidadãos para cumprir a sua missão. Longe de ser um dado adquirido, a capacidade de atrair, manter e renovar uma base de voluntários competente, motivada e comprometida exige uma abordagem gestionária intencional e estratégica (Marcos, Parente, & Amador, 2013).

A sustentabilidade define-se, assim, como a capacidade dinâmica de uma organização assegurar, ao longo do tempo, a continuidade e a qualidade da participação voluntária, estabelecendo para tal compromissos recíprocos claros entre a entidade e os seus voluntários (Marcos, Parente, & Amador, 2013).

A concretização da sustentabilidade no terreno passa pela implementação consistente de um ciclo de gestão do voluntário, que acompanha o indivíduo ao

longo de toda a sua trajetória na organização. A literatura especializada (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013) identifica um conjunto de fases sequenciais e interdependentes neste ciclo:

- ✓ **Planeamento e Preparação:** esta fase inicial, frequentemente negligenciada, é crucial. Implica a identificação clara das necessidades da organização que podem ser supridas por voluntários, o desenho cuidadoso das funções de voluntariado (definindo tarefas, responsabilidades, competências requeridas, tempo de dedicação esperado) e a definição dos perfis de voluntários desejados. Um bom planeamento evita a criação de tarefas inoportunas ou mal definidas, que geram frustração e desmotivação.
- ✓ **Recrutamento e Seleção:** desenvolvimento de estratégias para divulgar as oportunidades de voluntariado junto dos públicos-alvo adequados (utilizando canais diversificados) e implementação de processos de seleção (entrevistas, análise de perfil) que permitam aferir o ajuste entre as motivações e competências do candidato e as necessidades da função e da organização.
- ✓ **Acolhimento e Integração:** processos estruturados para receber os novos voluntários, fornecendo-lhes informação essencial sobre a organização (história, missão, valores, estrutura), a sua função específica, a equipa em que se irão integrar e os procedimentos internos. Uma boa integração inicial é fundamental para criar um sentimento de pertença e reduzir a probabilidade de abandono precoce.
- ✓ **Formação e Desenvolvimento:** disponibilização de formação inicial, que prepare o voluntário para as suas tarefas específicas, e de oportunidades de formação contínua, que lhe permitam desenvolver novas competências, aprofundar conhecimentos e progredir na sua função ou assumir novas responsabilidades.
- ✓ **Acompanhamento e Supervisão:** existência de um ponto de contacto claro na organização (coordenador de voluntários, supervisor direto) que assegure um acompanhamento regular, forneça apoio na resolução de dificuldades, dê feedback construtivo sobre o desempenho e garanta que o voluntário se sente parte integrante da equipa.

- ✓ Reconhecimento e Valorização: implementação de um conjunto diversificado de práticas, formais (certificados, prêmios, eventos de homenagem) e informais (agradecimento verbal, *feedback* positivo, atribuição de maior autonomia), que visem reconhecer e valorizar o contributo individual e coletivo dos voluntários, reforçando a sua motivação intrínseca e o seu compromisso com a organização.
- ✓ Gestão da Desvinculação: mesmo a saída de um voluntário deve ser gerida de forma cuidada. A realização de entrevistas de saída permite compreender os motivos da desvinculação (que podem fornecer informação valiosa para melhorar o programa), agradecer o contributo dado e manter uma relação positiva, transformando o ex-voluntário num potencial "embaixador" da causa.



Figura 2 - Ciclo de Gestão do Voluntário. Fonte elaboração própria e adaptado de (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013)

A gestão eficaz deste ciclo completo, com atenção a todas as suas fases, é considerada essencial para promover a satisfação, o compromisso e a retenção dos voluntários, minimizando as taxas de abandono e garantindo a renovação sustentada do corpo de voluntários (Marcos, Parente, & Amador, 2013).

Um fator crítico de sucesso, intimamente ligado à gestão deste ciclo, é o alinhamento motivacional. Como explorado no subcapítulo anterior, as motivações dos voluntários são heterogêneas e podem evoluir ao longo do tempo (Marques, 2016). Uma organização que procure a sustentabilidade do seu programa de voluntariado não pode ignorar esta diversidade. Adotar políticas de gestão uniformes ("*one-size-fits-all*") corre o risco de não responder às necessidades e expectativas específicas de diferentes perfis de voluntários, levando à frustração e ao abandono. Pelo contrário, uma gestão eficaz procura adequar as funções, as tarefas, os níveis de responsabilidade, as oportunidades de formação e as formas de reconhecimento às diferentes motivações que coexistem na sua base de voluntários.

Por exemplo, um voluntário motivado pela aprendizagem valorizará mais oportunidades de formação e desafios novos, enquanto um voluntário motivado pela socialização dará mais importância ao trabalho em equipa e a eventos de convívio. Reconhecer e procurar responder a esta diversidade é fundamental para criar um "contrato psicológico" positivo e duradouro.

1.2.2. Condições Organizacionais, Valor/Monitorização e Barreiras

Para além de um ciclo de gestão bem estruturado e do alinhamento motivacional, a literatura destaca um conjunto de condições organizacionais que influenciam significativamente a experiência e a permanência dos voluntários.

Entre estas, a Perceção de Suporte Organizacional (POS) tem recebido particular atenção na investigação. A POS refere-se à crença global do indivíduo (seja ele trabalhador remunerado ou voluntário) de que a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar (Gomes, 2017). Estudos têm demonstrado consistentemente que uma POS elevada está associada a resultados positivos, como maior satisfação, maior compromisso afetivo com a organização, maior desempenho e menor intenção de sair.

No contexto do voluntariado, e especialmente em setores de elevada exigência como o dos bombeiros, a POS assume uma importância acrescida, atuando como

um fator protetor contra o stresse e o *burnout*. A investigação de (Gomes, 2017), comparando bombeiros e bancários em Portugal, confirmou uma relação negativa significativa entre a POS e o *burnout* em ambos os grupos, sublinhando a importância de as organizações investirem na criação de um ambiente percebido como apoiante, justo e reconhecedor do esforço dos seus membros, sejam eles remunerados ou voluntários.

A sustentabilidade do voluntariado, numa perspetiva mais macro e de política pública, requer também a capacidade de medir o seu valor e de monitorizar a sua evolução. O contributo do voluntariado para a economia e para o bem-estar social é frequentemente subestimado por não ser transacionado no mercado. A literatura internacional tem vindo a desenvolver metodologias para estimar o valor económico do trabalho voluntário (como o Manual da OIT sobre Medição do Trabalho Voluntário) e para o integrar em sistemas de contas nacionais (exemplo, a Conta Satélite da Economia Social), de forma a conferir maior visibilidade e reconhecimento a este contributo (Marcos, Parente, & Amador, 2013).

Ao nível organizacional, a monitorização através de indicadores pertinentes é igualmente crucial para uma gestão baseada em evidências. Recomenda-se a recolha sistemática de dados relativos a todas as fases do ciclo de gestão: indicadores de captação (número de candidaturas recebidas, tempo médio de resposta), de integração (taxa de participação na formação inicial), de desenvolvimento e participação (número de voluntários ativos, média de horas de voluntariado por mês, número de formações frequentadas), de retenção (taxa de permanência anual, tempo médio de voluntariado na organização), de satisfação (através de inquéritos periódicos) e de saída (taxa de abandono, registo dos motivos de desvinculação) (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

A análise destes indicadores permite às organizações identificar pontos fortes e fracos no seu programa de voluntariado, avaliar o impacto de alterações introduzidas e tomar decisões mais informadas para promover a sustentabilidade.

Apesar da crescente consciencialização sobre a importância do voluntariado, persistem diversas barreiras que dificultam a sua gestão e sustentabilidade. A nível estrutural, (Marcos, Parente, & Amador, 2013), identificam, no contexto europeu,

desafios como a heterogeneidade dos enquadramentos legais entre países, a ausência frequente de estratégias nacionais integradas para o voluntariado, os constrangimentos financeiros que afetam muitas organizações do terceiro setor e a já referida falta de dados estatísticos fiáveis e comparáveis.

A nível organizacional, uma barreira comum é a focalização excessiva nas fases intermédias do ciclo de gestão (como o acolhimento e a formação), em detrimento de um investimento adequado na fase de preparação (planeamento e desenho de funções) e na fase de gestão das saídas. Esta falta de atenção ao ciclo completo pode levar a desajustes entre as expectativas dos voluntários e a realidade encontrada, a uma subutilização das suas competências ou a uma perda de informação valiosa quando estes abandonam a organização (Marcos, Parente, & Amador, 2013).

A implementação de um Plano de Voluntariado abrangente e a adoção de uma perspetiva de gestão do ciclo de vida do voluntário são as respostas recomendadas para mitigar estas fragilidades e equilibrar o investimento ao longo de todas as fases.

Em suma, a sustentabilidade do voluntariado não é um resultado espontâneo, mas sim a consequência de uma abordagem gestonária intencional, estratégica e adaptada às especificidades de cada organização e dos seus voluntários.

Assegurar esta sustentabilidade a longo prazo implica, de acordo com a literatura revista, um conjunto articulado de ações: (i) clarificar os objetivos e os compromissos mútuos através de um Plano ou Programa de Voluntariado bem definido; (ii) gerir ativamente o ciclo completo do voluntário, desde o planeamento das funções até à gestão cuidada da sua desvinculação; (iii) procurar um alinhamento dinâmico entre as funções e oportunidades oferecidas e as motivações multifuncionais dos voluntários; (iv) cultivar um ambiente organizacional positivo, reforçando a perceção de suporte organizacional (POS) e promovendo um clima interno de justiça e reconhecimento; (v) medir o valor da atividade voluntária e monitorizar indicadores-chave de desempenho ao longo do ciclo, utilizando essa informação para a melhoria contínua; e (vi) trabalhar para mitigar as barreiras estruturais e organizacionais existentes, através de políticas internas consistentes

e da advocacia por melhores enquadramentos externos (Gomes, 2017) (Marcos, Parente, & Amador, 2013) (Marques, 2016) (Serapioni, Ferreira, & Lima, 2013).

1.3 - Voluntariado nos Bombeiros Portugueses

1.3.1. Enquadramento Histórico, Tipologias e Regime - Jurídico

O voluntariado nos corpos de bombeiros em Portugal representa uma das mais antigas e expressivas formas de participação cívica organizada no país, com raízes que remontam a iniciativas comunitárias de resposta a incêndios urbanos desde, pelo menos, o final do século XIV (Freitas, 2007)

Como detalhado em *Das Origens à Atualidade*, a evolução da organização do combate a incêndios atravessou várias fases: desde as primeiras medidas régias de prevenção e mobilização de recursos em Lisboa (1395), passando pela institucionalização das "*Companhias do Fogo*" e pela introdução do termo "*Bombeiro*" em cidades como Porto e Lisboa no século XVIII, até à emergência e proliferação do associativismo voluntário a partir da segunda metade do século XIX. (Freitas, 2007)

A criação da primeira Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários (AHBV) em Lisboa (1868), impulsionada por cidadãos e com apoio régio, marcou o início de um movimento que rapidamente se espalhou por todo o território, incluindo as então colónias, e que viria a definir a matriz predominantemente voluntária do setor. Porém, a primeira regulamentação global surgiu apenas com o Código Administrativo de 1932, estabelecendo uma estrutura inicial de supervisão (Freitas, 2007).

Atualmente, o Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros, definido pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho (República Portuguesa, 2007), estabelece as tipologias de corpos de bombeiros existentes em território continental:

- ✓ **Corpos de Bombeiros Profissionais:** são criados, detidos e mantidos na dependência direta de uma câmara municipal; exclusivamente, profissionais e designados por bombeiros Sapadores;
- ✓ **Corpos de Bombeiros Mistos:** são dependentes de uma AHBV ou de um município; integram bombeiros profissionais e voluntários, sujeitos aos respetivos regimes jurídicos;
- ✓ **Corpos de Bombeiros Voluntários:** são detidos por AHBV e constituídos exclusivamente por bombeiros voluntários; podem incluir uma unidade profissional mínima, a definir por regulamento da ANEPC;
- ✓ **Corpos de Bombeiros Privativos:** pertencentes a pessoas coletivas privadas (empresas, por exemplo) e destinados exclusivamente à proteção dos seus estabelecimentos.

No que se refere aos quadros de pessoal, por um lado, os corpos de bombeiros profissionais e os corpos privativos de bombeiros estruturam-se de acordo com o regime a definir em decreto-lei. Por outro lado, os elementos que compõem os corpos de bombeiros voluntários ou mistos, integram os seguintes quadros de pessoal (República Portuguesa, 2007):

- ✓ Quadro de Comando
- ✓ Quadro Ativo
- ✓ Quadro de Reserva
- ✓ Quadro de Honra

As Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários (AHBV), entidades privadas sem fins lucrativos, constituem a base fundamental do sistema, detendo a grande maioria dos corpos de bombeiros (voluntários ou mistos) existentes no país.

São estas associações que asseguram a resposta operacional em grande parte do território, enfrentando, como já mencionado, desafios persistentes de recrutamento e, sobretudo, de retenção dos seus efetivos voluntários (Almeida, Daniel, & Fernandes, 2017, p. 43)

A capacidade de gerir eficazmente as motivações, o compromisso e o bem-estar destes voluntários ao longo do seu ciclo de vida torna-se, assim, um fator

absolutamente crítico para a sustentabilidade operacional destas organizações e, por extensão, do próprio sistema de proteção civil.



Figura 3 - Quadros e Hierarquias nos Bombeiros Voluntários em Portugal. Fonte: retirado e adaptado de <https://serviremseguranca.pt/en/firemen/465-divisa-velcro-bombeiros-unidade.html>

O regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses, consolidado por diversos diplomas legais — entre os quais se destacam o DL n.º 247/2007, que aprova o *Estatuto do Bombeiro*, e o DL n.º 249/2012, que estabelece o *Estatuto específico do Bombeiro Voluntário* — configura uma arquitetura normativa que sistematiza direitos, deveres e regalias, assegurando simultaneamente a proteção social e o enquadramento funcional destes cidadãos. (República Portuguesa, 2012) (República Portuguesa, 2007)

O diploma estabelece deveres fundamentais dos bombeiros voluntários, como a disponibilidade para o serviço operacional, a disciplina e respeito pela hierarquia, a participação em ações de formação e a manutenção da aptidão física e psicológica. Estes deveres visam garantir a eficácia e segurança das missões de socorro, proteção civil e combate a incêndios. O estatuto também prevê a responsabilidade dos corpos de bombeiros e da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil em assegurar condições adequadas de exercício da atividade

No que toca aos direitos, os bombeiros voluntários beneficiam de proteção social através do Fundo de Proteção Social do Bombeiro, gerido pela Liga dos Bombeiros Portugueses. Têm direito a acompanhamento médico regular, seguro em caso de acidente em serviço e mecanismos de mobilidade entre corporações (transferência de quadros de reserva para ativos). O diploma reforça ainda a valorização da carreira, harmonizando regras e clarificando responsabilidades do Estado e das autarquias locais perante estes cidadãos.

Por fim, o estatuto consagra regalias específicas, sobretudo na área da educação. Os bombeiros podem justificar faltas às aulas por motivos de serviço, realizar testes em datas alternativas e requerer exames adicionais. Aqueles com pelo menos dois anos de serviço efetivo têm direito ao reembolso de propinas e taxas de inscrição no ensino secundário ou superior, desde que cumpram critérios de aproveitamento. Estas regalias visam apoiar a conciliação entre a vida académica e o voluntariado, reconhecendo o esforço e a dedicação.

Este quadro normativo visa enquadrar e dignificar a função do bombeiro, seja ele profissional ou voluntário, reconhecendo as especificidades e os riscos inerentes à sua missão.

1.3.2. Motivações, Organização do Trabalho e Saúde Ocupacional

Compreender as motivações específicas dos bombeiros voluntários portugueses é essencial para desenvolver estratégias de gestão de recursos humanos mais eficazes.

A investigação empírica realizada neste contexto (Almeida, Daniel, & Fernandes, 2017) consistentemente a predominância de fatores altruístas e de serviço à comunidade. O desejo intrínseco de "ajudar quem mais precisa", o sentido de utilidade social e a satisfação pessoal derivada da participação em missões de socorro emergem como os principais impulsionadores da entrada e da permanência na atividade.

Contudo, esta dimensão altruísta coexiste com outras motivações. Estudos como o de Figueiredo (Figueiredo, 2015) revelam nuances interessantes, sugerindo que voluntários com mais anos de serviço tendem a valorizar ainda mais os motivos altruístas, e que fatores sociodemográficos como a idade, o nível de escolaridade ou mesmo o género podem influenciar o peso relativo das diferentes categorias motivacionais (motivações sociais ou de desenvolvimento pessoal podem ser mais salientes em fases iniciais da carreira).

Esta heterogeneidade motivacional tem implicações diretas para a gestão da retenção. Se o altruísmo pode ser o motor inicial, a permanência a longo prazo parece depender criticamente da capacidade da organização em satisfazer um leque mais alargado de necessidades e expectativas.

O alinhamento entre as funções atribuídas, a formação disponibilizada, as oportunidades de progressão (mesmo que na carreira voluntária) e as formas de reconhecimento (formal e informal) com os perfis e percursos individuais é fundamental para evitar o desajuste entre as expectativas e a experiência real, uma das principais causas de desmotivação e abandono (Almeida, Daniel, & Fernandes, 2017).

A organização do trabalho num corpo de bombeiros voluntários apresenta desafios particulares. A necessidade de garantir prontidão e eficácia operacional, muitas vezes com recursos limitados e com pessoal sujeito a múltiplas solicitações (profissionais, familiares), exige uma gestão cuidada. A partilha eficaz de conhecimento, neste contexto, assume uma importância vital.

O conhecimento tácito – *aquele que é adquirido através da experiência prática, da observação e da interação, difícil de formalizar em manuais* – é particularmente valioso em emergências, onde a capacidade de tomar decisões rápidas e adaptadas a cenários complexos e imprevistos é crucial (Oliveira, 2020).

Promover uma cultura organizacional que incentive esta partilha, através de práticas como a clarificação de papéis e responsabilidades, a supervisão construtiva (vista como apoio e não apenas como controlo), o *feedback* regular e estruturado (após exercícios ou ocorrências reais, focando nas lições aprendidas)

e a implementação de mecanismos de mentoria (onde bombeiros mais experientes acompanham e orientam os mais novos), é fundamental.

Estas práticas não só aceleram a aprendizagem e o desenvolvimento de competências, como também contribuem para a padronização de procedimentos, a redução da variabilidade no desempenho, o reforço da segurança e a promoção da coesão das equipas (Oliveira, 2020).

A saúde ocupacional, tanto física como psicológica, é outra dimensão crítica na gestão dos bombeiros, dada a natureza intrinsecamente exigente e potencialmente traumática da sua atividade.

A exposição frequente a situações de elevado stresse, risco de vida, sofrimento humano e perdas pode ter um impacto significativo no bem-estar psicológico, aumentando a vulnerabilidade ao desenvolvimento de perturbações como a perturbação de stresse pós-traumático (PSPT), a ansiedade, a depressão e, de forma particularmente prevalente, o *burnout* (Carvalho, 2017). O *burnout*, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização (atitude cínica e distante em relação ao trabalho/vítimas) e reduzida realização pessoal, compromete não só a saúde do indivíduo, mas também a segurança e a eficácia da resposta operacional.

A investigação tem procurado identificar fatores de risco e de proteção associados a estes problemas. A Perceção de Suporte Organizacional (POS), como já referido, emerge consistentemente como um fator protetor robusto. Sentir que a organização (comando, direção, colegas) se preocupa, apoia e valoriza o bombeiro está associado a menores níveis de *burnout* (Gomes, 2017).

Este suporte pode assumir diversas formas: suporte instrumental (disponibilização de recursos adequados, formação), suporte informacional (*feedback*, orientação) e, crucialmente, suporte emocional (escuta, empatia, camaradagem). O suporte social informal entre pares revela-se particularmente importante neste contexto de grupo coeso e de partilha de experiências intensas (Gomes, 2017).

A qualidade da liderança desempenha, também aqui, um papel moderador fundamental. Estilos de liderança percebidos como transformacionais – líderes que

inspiram confiança e admiração (influência idealizada), comunicam uma visão motivadora (motivação inspiracional), estimulam a autonomia e a procura de soluções inovadoras (estimulação intelectual) e demonstram preocupação e apoio individualizado às necessidades dos membros da sua equipa (consideração individualizada) – têm sido associados a maiores níveis de engajamento (energia, dedicação e envolvimento positivo com o trabalho) e a menores níveis de exaustão e *burnout* nos bombeiros, mesmo após períodos de elevada exigência operacional, como a época de incêndios rurais (Chambel, 2023).

Investir no desenvolvimento de competências de liderança focadas no bem-estar das equipas é, por isso, uma estratégia promissora para a promoção da saúde ocupacional e da sustentabilidade do voluntariado.

1.3.3. Desafios Atuais e Tendências de Resposta

O voluntariado nos bombeiros portugueses, apesar da sua longa história e inegável importância social, enfrenta um conjunto de desafios complexos na atualidade, que exigem respostas adaptadas e estratégicas por parte das organizações e das entidades reguladoras.

Um dos principais desafios reside na tensão entre a manutenção da matriz voluntária e a crescente exigência de profissionalização do setor.

A complexidade crescente das ocorrências, a necessidade de garantir prontidão permanente e a introdução de novas tecnologias e procedimentos exigem níveis de formação, disponibilidade e especialização cada vez mais elevados, difíceis de compatibilizar, por vezes, com o regime de voluntariado puro (Pereira, 2022). A expansão de modelos mistos e a criação de equipas profissionais (como as EIP) procuram dar resposta a esta necessidade, mas levantam questões sobre a articulação entre profissionais e voluntários, a equidade no tratamento e o risco de desmotivação ou "*desqualificação*" da componente voluntária.

Associado a este desafio, persistem as dificuldades de recrutamento e, sobretudo, de retenção de voluntários. Fatores demográficos (envelhecimento da população, êxodo rural), socioeconómicos (precariedade laboral, emigração) e culturais

(alterações nos padrões de participação cívica) contribuem para a diminuição da base de recrutamento potencial em muitas regiões.

Simultaneamente, a dificuldade em conciliar as exigências da atividade de bombeiro com a vida profissional e familiar, aliada ao desgaste físico e psicológico, leva a taxas de abandono significativas, comprometendo a sustentabilidade dos quadros (Almeida, Daniel, & Fernandes, 2017).

A garantia da segurança e da saúde ocupacional continua a ser uma prioridade, exigindo investimento contínuo em equipamentos de proteção individual, formação em segurança, monitorização da saúde e, crucialmente, em estratégias de prevenção e gestão do stresse e do *burnout*. A promoção de um clima organizacional de suporte e o desenvolvimento de lideranças focadas no bem-estar são aqui essenciais (Gomes, 2017) (Chambel, 2023).

Face a estes desafios, emergem algumas tendências de resposta que procuram reforçar a sustentabilidade do setor (República Portuguesa, 2007) (Pereira, 2022) :

- ✓ a aposta na clarificação e padronização de processos (formação, avaliação, disciplina), alinhados com o Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS);
- ✓ a procura por estratégias de recrutamento e fidelização mais segmentadas, que reconheçam a diversidade de perfis e motivações (incluindo o papel das EIC);
- ✓ o investimento em mecanismos de partilha de conhecimento e mentoria para acelerar a aprendizagem e reforçar a coesão;
- ✓ a crescente consciencialização sobre a importância de políticas de suporte psicossocial e de desenvolvimento de lideranças humanizadas como fatores chave para o bem-estar e o compromisso organizacional.

A eficácia destas respostas dependerá, em grande medida, da capacidade de adaptação das AHBV e do apoio das entidades reguladoras e da comunidade.

1.4. Escolas de Infantes e Cadetes (EIC)

1.4.1. Origem e enquadramento legal

As Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) constituem, no panorama atual dos Corpos de Bombeiros portugueses, estruturas formalmente reconhecidas e vocacionadas para a formação cívica e a introdução à atividade de bombeiro junto das camadas mais jovens da população.

O seu enquadramento legal fundamental encontra-se no Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros (atualmente consolidado), que prevê expressamente a possibilidade da sua criação e funcionamento, definindo-as como estruturas destinadas à *"formação no âmbito do voluntariado e da proteção e socorro"*, ao alterar este regime, veio precisar as faixas etárias (infantes: dos 6 aos 13 anos; cadetes: dos 14 aos 16 anos), mantendo e reforçando a proibição taxativa da participação destes menores em qualquer atividade operacional (República Portuguesa, 2009) (República Portuguesa, 2007).

Esta salvaguarda crucial, que visa proteger a integridade física e psicológica dos jovens, é complementada pela obrigatoriedade da sua inclusão na apólice de seguros do respetivo corpo de bombeiros, cobrindo os acidentes que possam ocorrer durante as atividades formativas (República Portuguesa, 2012).

A legislação estabelece ainda a articulação da matéria objeto de formação nas EIC com a área curricular não disciplinar de Formação Cívica do ensino básico, *"nos termos a regulamentar por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração interna e da educação"* (República Portuguesa, 2007).

Esta ligação formal entre o universo dos bombeiros e o sistema educativo foi operacionalizada pelo Despacho n.º 13993/2009. Este diploma veio não só regulamentar a articulação prevista na lei, mas também autorizar e incentivar ativamente a celebração de protocolos entre as entidades detentoras de corpos de

bombeiros (Municípios ou Associações Humanitárias) e os agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas situadas na sua área de influência.

O objetivo explícito é *"contribuir para o reforço da relação entre a escola e o seu meio envolvente e para o desenvolvimento das competências das crianças e dos jovens nas áreas da proteção e socorro, do voluntariado e da formação de espírito de grupo solidário"*. Os protocolos a celebrar, enquadrados pelos projetos educativos das escolas, podem abranger um leque variado de atividades conjuntas, como ações de formação cívica, iniciativas de sensibilização para a prevenção e gestão de riscos, participação em exercícios e simulacros (em contexto escolar), ou mesmo a criação de "Clubes de Proteção Civil" dinamizados por alunos e professores com o apoio dos bombeiros locais.

Este despacho representa, assim, um reconhecimento institucional claro do papel das EIC e dos corpos de bombeiros na promoção de uma cultura de segurança e cidadania ativa junto da comunidade escolar (República Portuguesa, 2009).

No quadro mais amplo do voluntariado, a *Lei n.º 71/98* estabelece um conjunto de princípios (solidariedade, participação, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade, convergência), direitos (ter um programa de voluntariado, formação, seguro, reembolso de despesas, reconhecimento) e deveres (observar os princípios deontológicos, respeitar a organização, zelar pelos bens, participar nos programas de formação) que, embora gerais, são inteiramente aplicáveis à atividade desenvolvida no âmbito das EIC, quer pelos jovens participantes (na medida da sua idade e maturidade), quer, sobretudo, pelos bombeiros adultos que assumem as funções de instrutores e coordenadores destas escolas.

A exigência de um programa de voluntariado claro, de formação adequada e de garantia das condições de segurança e higiene assume particular relevância neste contexto de trabalho com menores (República Portuguesa, 1998).

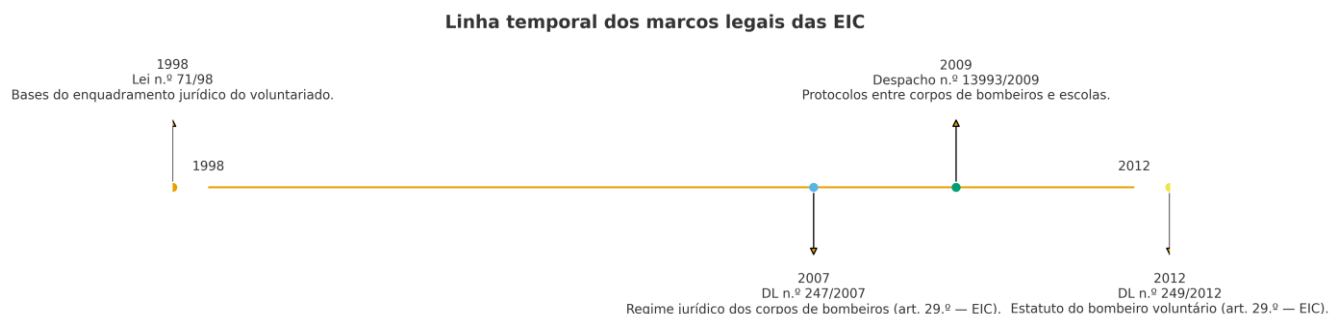


Figura 4 - Linha temporal do enquadramento jurídico do voluntariado/EIC. Fonte: elaboração própria, adaptado da legislação portuguesa decorrente.

Nota Histórica: O Corpo de Cadetes Pioneiro de Torres Novas (1935)

Embora o enquadramento legal moderno das EIC date essencialmente do século XXI, a preocupação com a formação e o envolvimento dos jovens na causa dos bombeiros possui antecedentes históricos significativos em Portugal, que importa reconhecer.

Destaca-se, neste âmbito, a iniciativa pioneira da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos (atualmente Bombeiros Voluntários de Torres Novas - BVT). De acordo com a memória institucional preservada pela própria corporação e detalhada na monografia histórica de Ana Maria Paiva, os BVT reivindicam, com assinalável documentação de suporte, ter sido *“a primeira corporação nacional a ter um corpo de cadetes”*, antecipando em várias décadas o modelo atual e formalizado das EIC. (Paiva, 1985)

A génese desta iniciativa remonta a setembro de 1935, impulsionada pelo Dr. Sousa Dias, figura proeminente da associação. Foi então criada a primeira escola de cadetes, destinada a acolher e formar rapazes com idades compreendidas entre os 14 e os 18 anos – uma faixa etária ligeiramente diferente da atual, mas já focada na adolescência e juventude. A estrutura rapidamente ganhou forma, tendo a sua primeira inspeção oficial ocorrido logo em outubro do mesmo ano.



Figura 5 - Corpo de Cadetes dos Bombeiros Voluntários de Torres Novas - 1935. Fonte: cedida pelo Comando dos Bombeiros dos Torrejanos

A apresentação pública do recém-formado Corpo de Cadetes deu-se a 1 de dezembro de 1935, um marco simbólico importante para a sua afirmação perante a comunidade local. A identidade e coesão do grupo foram ulteriormente reforçadas com a entrega solene da *bandeira oficial do Corpo de Cadetes*, a 16 de fevereiro de 1936, cerimónia que consolidou o projeto e assinalou o seu reconhecimento interno (Paiva, 1985).

O reconhecimento formal a nível nacional não tardaria. Em 1938, durante o VI Congresso dos Bombeiros Portugueses, realizado em Portalegre, o Corpo de Cadetes de Torres Novas foi oficialmente aprovado, constituindo um precedente importante para futuras iniciativas similares. Nesse mesmo congresso, os cadetes torrejanos foram alvo de particular destaque, recebendo uma taça de prata oferecida pela Liga dos Bombeiros Portugueses (então recentemente criada) pela sua elogiada apresentação de ginástica, superiormente treinada e apresentada por Raul P. Sequeira.

Este episódio evidencia o investimento não só na formação técnica elementar, mas também na disciplina, na destreza física e na capacidade de apresentação pública destes jovens (Paiva, 1985).

Nos anos seguintes, entre 1936 e 1942, o Corpo de Cadetes dos BVT continuou a acumular distinções e louvores, participando ativamente em eventos de relevo nacional, como a Exposição da Feira de Santarém (1936) e a II Grande Parada dos Bombeiros Portugueses (Lisboa, 1936), e marcando presença nos congressos nacionais de Portalegre (1938) e Santarém (1942). Receberam menções honrosas por serviços exemplares e a atribuição de "2 estrelas" pela Liga dos Bombeiros Portugueses, testemunhos do dinamismo, da qualidade formativa e do reconhecimento alcançado por esta iniciativa pioneira numa época ainda distante da formalização legal das EIC (Paiva, 1985).

A forte componente de formação cívica, moral e de valores subjacente a este projeto pioneiro é inequivocamente espelhada na sua *"Lei do Cadete"*. Este decálogo, transcrito na monografia de Paiva, prescrevia um código de conduta detalhado, enfatizando princípios como a verdade, a obediência, o respeito, a cortesia, a lealdade, a generosidade, a valentia, o amor pela natureza, a alegria, a iniciativa, a responsabilidade, a economia, a sobriedade e a pureza de pensamento e ação. Funciona como um verdadeiro código deontológico juvenil, revelador da ambição formativa integral que animava os seus fundadores:

Lei do Cadete

- 1.º — O Cadete é verdadeiro, a sua palavra é sagrada.*
- 2.º — O Cadete é obediente e respeita-se a si próprio.*
- 3.º — O lema do Cadete é «Vida por Vida».*
- 4.º — O Cadete é cortês e leal, todos os Cadetes são seus irmãos.*
- 5.º — O Cadete é generoso e valente.*
- 6.º — O Cadete ama os animais e as plantas.*
- 7.º — O Cadete está sempre alegre e bem-disposto.*
- 8.º — O Cadete tem iniciativa e toma a responsabilidade dos seus actos.*
- 9.º — O Cadete é económico, sóbrio e respeitador dos bens de outrem.*
- 10.º — O Cadete é puro no pensamento, nas palavras e nas acções.*

Figura 6 - Retirado de: Paiva, A. (Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos (1931–1985): 54 anos ao serviço da comunidade (2.ª ed.). Gráfica Almondina. (Informação extraída da pág. 33).

A identidade e o espírito de corpo eram também cimentados através de um hino próprio, cuja letra, carregada de simbolismo, exaltava a lealdade, a fraternidade, a união sob a bandeira, a dedicação à nobre divisa "*Vida por Vida*" e a coragem no combate ao fogo, funcionando como um elemento aglutinador e motivacional para os jovens cadetes:

Hino dos Cadetes

*«Toda a semente / lançada à terra / brota ridente / do vale à serra. / Germina, cresce,
/ vibra nos pomos, / assim nós somos / a terra messe / gentil de assomos.*

*Somos cadetes leais / na nossa carreira / unidos, fraternais / sob a nossa bandeira. /
Nossa divisa abraçamos, / por ela lutamos: / – «Vida por Vida» – / contra a fogueira /
sempre mantida.*

Pela vida lutaremos / o incêndio venceremos.»

Figura 7 - Retirado de: Paiva, A. (Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos (1931–1985): 54 anos ao serviço da comunidade (2.ª ed.). Gráfica Almondina. (Informação extraída da pág. 34).

Este caso histórico do Corpo de Cadetes dos Bombeiros Voluntários de Torres Novas, independentemente da confirmação externa do seu pioneirismo absoluto, reveste-se de inegável importância. Demonstra, de forma eloquente, que a visão de integrar os jovens na esfera dos bombeiros, através de estruturas dedicadas que combinam socialização cívica, formação de valores, treino disciplinar e criação de uma forte identidade associativa, estava já presente e a ser implementada com sucesso em Portugal muito antes da consagração legal das EIC contemporâneas.

Funciona, assim, como um valioso antecedente histórico e um testemunho da longa tradição de envolvimento dos jovens na nobre causa dos bombeiros no nosso país, prefigurando, em muitos aspetos, os objetivos e os métodos das escolas atuais (Paiva, 1985).

1.4.2. Objetivos, Práticas e Contributo para a Sustentabilidade

As Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) contemporâneas, herdeiras de iniciativas pioneiras como a de Torres Novas, mas agora enquadradas por legislação específica, perseguem objetivos claros e multifacetados, que transcendem a mera preparação técnica.

Em linha com o disposto na lei (República Portuguesa, 2012), estes objetivos podem agrupar-se em três eixos principais:

- ✓ Educação Cívica e Formação de Valores: inculcar nos jovens princípios de cidadania ativa, solidariedade, altruísmo, disciplina, respeito pela hierarquia e pelo bem comum, e o valor do serviço desinteressado à comunidade.
- ✓ Socialização e Desenvolvimento Pessoal: promover a integração social, o desenvolvimento de competências de trabalho em equipa, comunicação, liderança e resolução de problemas, fomentar o espírito de camaradagem e o sentido de pertença a um grupo coeso e com uma identidade forte.

- ✓ Introdução à Proteção e Socorro: proporcionar conhecimentos e competências básicas e introdutórias sobre o universo dos bombeiros e da proteção civil, incluindo noções de prevenção de riscos, primeiros socorros elementares, segurança contra incêndios e manuseamento de material não operacional, sempre num ambiente controlado e não operacional.

A possibilidade de formalizar protocolos com o sistema de ensino reforça a dimensão cívica e de disseminação de uma cultura de segurança, permitindo que as EIC atuem também como um veículo para levar a mensagem da prevenção e da cidadania ativa para o seio da comunidade escolar.



Figura 8 - EIC – Bombeiros Voluntários Celorico da Beira. Fonte: <https://www.facebook.com/bombeiros.celoricodabeira> (acesso em 11/2025)

As práticas pedagógicas e organizacionais concretas através das quais estes objetivos são perseguidos são habitualmente detalhadas nos regulamentos internos que cada Corpo de Bombeiros, sob a égide da respetiva Associação Humanitária, desenvolve para a sua EIC. Embora exista variabilidade local, a análise de exemplos como os regulamentos dos Corpos de Bombeiros de Sanfins do Douro (Bombeiros Voluntários de Sanfins do Douro, s.d.) ou de Óbidos (Bombeiros Voluntários de Óbidos, s.d.) revela uma estrutura e um conjunto de práticas recorrentes:

- ✓ estrutura e coordenação: definição de uma equipa de coordenação e de instrutores (tipicamente bombeiros do quadro ativo com formação específica ou experiência relevante), sob a supervisão do Comando.
- ✓ planeamento: elaboração de um plano anual de atividades, que articula sessões de formação teórica e prática (geralmente semanais ou quinzenais) com a participação em eventos internos (formaturas, cerimónias) e externos (desfiles cívicos, simulacros escolares, ações de sensibilização).
- ✓ processos administrativos: regras claras para inscrição, frequência, avaliação (geralmente contínua e formativa) e transição entre escalões (infante para cadete) ou para a categoria de estagiário; manutenção de registos individuais dos formandos.
- ✓ disciplina e identidade: definição de regras de conduta, deveres e direitos; regulamentação do uso de fardamento próprio e de insígnias de progressão, que reforçam a identidade visual, o espírito de corpo e a disciplina.
- ✓ currículo formativo: definição dos conteúdos programáticos a abordar, tipicamente de forma progressiva e adaptada às faixas etárias. Estes incluem frequentemente módulos sobre: história e organização dos bombeiros; valores e ética; ordem unida; prevenção e segurança contra incêndios; primeiros socorros básicos; equipamentos e viaturas (reconhecimento e manuseamento elementar não operacional); comunicações; trabalho em equipa e liderança.

É crucial reiterar que todas as atividades práticas são desenvolvidas em ambiente de instrução controlado e excluem liminarmente qualquer participação em atividades operacionais de socorro (Bombeiros Voluntários de Óbidos, s.d.).

Do ponto de vista da sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros, o contributo potencial das EIC, embora carecendo de quantificação rigorosa a nível nacional, pode ser analisado através de três mecanismos ou canais interdependentes:

- ✓ canal de recrutamento direto: este é, talvez, o contributo mais frequentemente invocado. As EIC funcionam como um espaço privilegiado para a socialização antecipatória, permitindo que os jovens desenvolvam

uma familiaridade, um conhecimento e, idealmente, uma ligação afetiva e identitária com a instituição bombeiro numa fase precoce da vida.

Esta exposição prolongada e positiva à cultura, valores e atividades dos bombeiros, aliada à aquisição de conhecimentos e competências básicas, pode aumentar significativamente a probabilidade de estes jovens optarem por ingressar no quadro ativo (iniciando como estagiários) assim que atingem a idade legalmente exigida (17 anos).

As EIC constituiriam, nesta perspetiva, um "*viveiro*" estratégico que alimenta, de forma mais previsível e estruturada do que o recrutamento externo geral, a necessária renovação geracional dos corpos de bombeiros voluntários.

- ✓ articulação escola – comunidade e capital cívico: impacto das EIC extravasa o recrutamento direto. A sua própria existência e atividade, especialmente quando articulada com as escolas locais através dos protocolos previstos, contribuem para aumentar a visibilidade da corporação na comunidade, para disseminar conhecimentos sobre prevenção e segurança junto de crianças, jovens e respetivas famílias, e para promover valores de cidadania ativa e de serviço à comunidade.

Mesmo que uma percentagem significativa dos infantes e cadetes não venha a ingressar como bombeiros, a sua passagem pela EIC pode gerar cidadãos mais conscientes dos riscos, mais preparados para agir em emergências e com maior ligação afetiva e reconhecimento pelo trabalho dos bombeiros.

Este aumento do capital social e cívico na comunidade representa um ganho indireto, mas relevante, para a própria sustentabilidade social e legitimidade da AHBV.

- ✓ cultura organizacional e retenção: a existência de uma EIC dinâmica e bem gerida pode ter efeitos positivos induzidos na própria cultura interna da corporação. A presença regular dos jovens nas instalações, a dedicação e o exemplo dos bombeiros que assumem as funções de instrutores, e a participação conjunta em formaturas ou eventos podem contribuir para

reforçar o espírito de corpo, o orgulho institucional, o sentido de missão e a transmissão de valores entre gerações.

Adicionalmente, o treino sistemático em disciplina, trabalho de equipa, cumprimento de regras e procedimentos de segurança, incutido desde cedo nas EIC, pode contribuir para a formação de futuros bombeiros não só com conhecimentos básicos, mas também com *soft skills* e atitudes mais alinhadas com as exigências da organização, o que, potencialmente, poderá favorecer a sua integração e retenção a longo prazo no quadro ativo (Bombeiros Voluntários de Sanfins do Douro, s.d.).

A dinamização de eventos de âmbito nacional, como o já mencionado Campeonato Nacional “*Bombeirinho de Ferro*”, funciona como um importante catalisador destes processos. Ao reunirem centenas de infantes e cadetes de todo o país num ambiente simultaneamente competitivo e de convívio, estas iniciativas proporcionam experiências marcantes que reforçam a motivação, o sentimento de pertença a uma comunidade nacional de jovens bombeiros e a visibilidade pública das EIC (V Campeonato Nacional Bombeirinho de Ferro 2024 , 2024).



Figura 9 - Campeonato Nacional "Bombeirinho de Ferro, Lamego, 2025. Fonte: <https://www.facebook.com/ahbvl> (acesso em 11/2025)

De igual modo, iniciativas de sensibilização e harmonização de práticas — como o seminário ENB/LBP “A importância das Crianças e Jovens nos Bombeiros” — dirigidos especificamente a instrutores, coordenadores e dirigentes com responsabilidades nas EIC, revela-se crucial. (ENB, 2025)



Figura 10 - Seminário - ‘A importância das crianças e jovens nos bombeiros’. Fonte: LBP, fotografia retirada do site oficial da própria instituição - <https://lbp.pt/> (acesso em 11/2025)

Estes fóruns promovem a troca de experiências e boas práticas entre corporações, a discussão de desafios comuns, a harmonização de orientações (nomeadamente em matéria de segurança, pedagogia e currículos) e o fortalecimento de uma comunidade de prática a nível nacional, aspetos fundamentais para garantir a qualidade, a coerência e a melhoria contínua do trabalho desenvolvido pelas EIC em todo o país.

A dimensão de cidadania ativa é igualmente consolidada por projetos com foco juvenil, como “Cum Magna Cura”, da Fundação Calouste Gulbenkian, que demonstra a eficácia de modelos de participação continuada, intervenção comunitária e aprendizagem-serviço na construção de competências cívicas e de vocação para o voluntariado. A convergência entre estas práticas e o desenho pedagógico das EIC (sessões regulares, atividades na comunidade e culminâncias

públicas) reforça a autoeficácia dos participantes e a percepção social de utilidade e reconhecimento, fatores associados à permanência voluntária (Gulbenkian, Fundação Calouste, 2019)

Em suma, as Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) constituem um dispositivo institucional formalmente enquadrado na legislação portuguesa relativa aos bombeiros, com uma missão clara e multifacetada que articula a formação cívica, a socialização juvenil e uma introdução progressiva e segura ao universo da proteção e socorro (República Portuguesa, 2007)

A sua articulação com o sistema educativo, legalmente prevista e incentivada, amplia o seu potencial alcance e reforça o seu papel na promoção de uma cultura de segurança e cidadania junto das comunidades. A garantia fundamental da não participação em atividades operacionais e a cobertura por seguro específico são salvaguardas essenciais que enquadram a sua atividade com menores (República Portuguesa, 2012)

A operacionalização concreta das EIC ocorre a nível local, através de regulamentos internos e planos de atividades definidos por cada Corpo de Bombeiros, mas é influenciada e dinamizada por eventos e encontros de âmbito nacional que promovem a partilha de boas práticas, a criação de experiências formativas significativas e a construção de uma identidade comum. O exemplo histórico do Corpo de Cadetes de Torres Novas ilustra a longa tradição desta aposta na juventude por parte dos bombeiros portugueses.

Do ponto de vista da sustentabilidade do voluntariado, as EIC são amplamente perspectivadas como um mecanismo estratégico com potencial para atuar em diversas frentes: como um canal de recrutamento mais estruturado e previsível; como um veículo para reforçar a ligação entre a corporação e a comunidade; e como um espaço para incutir precocemente valores, disciplina e competências que podem favorecer a integração e a retenção futura dos jovens no quadro ativo.

Contudo, importa reiterar que a avaliação empírica sistemática do impacto efetivo e de longo prazo das EIC – nomeadamente na quantificação das taxas de transição

e permanência – permanece uma área com significativa margem para aprofundamento na investigação em Portugal.



Figura 11 - EIC – Bombeiros Voluntários de Salvação Pública de São Pedro do Sul. Fonte: <https://www.facebook.com/profile.php?id=100064868733021> (acesso em 11/2025)

As EIC representam, inequivocamente, um investimento social e institucional relevante na formação das novas gerações e na vitalidade futura do voluntariado nos bombeiros portugueses; compreender melhor a sua eficácia e otimizar o seu funcionamento constitui, por isso, um objetivo de considerável pertinência.

1.5. Evidência Internacional sobre Programas Juvenis em Serviços de Bombeiros

1.5.1. Objetivo e Enquadramento

Este subcapítulo dedica-se à análise e síntese da evidência internacional relativa a programas destinados a jovens (crianças, adolescentes e jovens adultos) no âmbito de serviços de bombeiros e de emergência.

O objetivo central é mapear e caracterizar diferentes modelos existentes noutros países, descrevendo as suas estruturas, objetivos, práticas pedagógicas e mecanismos de gestão, de modo a identificar boas práticas e fatores críticos de sucesso que possam constituir um referencial útil para a análise e o aprimoramento do modelo português das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC).

Entendem-se estes programas internacionais, de forma geral, como iniciativas estruturadas, dirigidas a faixas etárias tipicamente compreendidas entre os 6 e os 18 anos, que combinam componentes de formação cívica e técnica não operacional, enquadradas por salvaguardas explícitas para garantir a segurança dos menores, com tutoria por instrutores qualificados e, frequentemente, com mecanismos formais de reconhecimento ou certificação (NVFC, National Volunteer Fire Council, 2010) (USFA, 2023).

O enquadramento conceptual para a análise destes programas pode organizar-se em torno de três eixos explicativos interligados, que emergem da literatura institucional e das práticas observadas:

- ✓ *desenho institucional e pedagógico*: refere-se às opções estruturantes do programa, como as faixas etárias-alvo, a duração e intensidade da formação, a existência de um currículo formalizado e progressivo, a eventual articulação com o sistema de ensino formal (integração curricular ou extracurricular) e os mecanismos de avaliação e certificação das competências adquiridas.

- ✓ salvaguardas, segurança e tutela técnica: abrange todas as medidas destinadas a garantir a proteção e o bem-estar dos participantes menores de idade. Inclui a definição inequívoca da não operacionalidade (proibição de participação em ocorrências reais), a implementação de protocolos de segurança rigorosos nas atividades de treino, a exigência de formação específica (não apenas técnica, mas também pedagógica e em segurança infantil/juvenil) para os instrutores e monitores adultos, e a existência de seguros adequados.
- ✓ gestão, monitorização e avaliação: engloba os processos de gestão do programa, incluindo o recrutamento e seleção de jovens e de líderes adultos, a gestão de recursos (humanos, materiais, financeiros), a comunicação interna e externa, e, crucialmente, os sistemas de monitorização e avaliação.

Estes sistemas devem permitir acompanhar indicadores de participação (frequência, retenção), de atividades realizadas e, idealmente, de resultados alcançados, nomeadamente no que concerne à transição dos jovens para o serviço ativo (voluntário ou profissional) e à sua permanência a longo prazo. A capacidade de demonstrar resultados é fundamental para garantir a responsabilização e a sustentabilidade do programa.

A análise de exemplos concretos de diferentes países permitirá ilustrar como estes eixos se materializam em contextos distintos.

1.5.2. Exemplos de Modelos Internacionais

A análise comparada de programas juvenis em serviços de bombeiros revela uma considerável diversidade de modelos organizacionais, refletindo as diferentes tradições nacionais de voluntariado, estruturas de proteção civil e sistemas educativos. No entanto, é também possível identificar uma notável convergência em torno de um conjunto de princípios e boas práticas fundamentais.

Apresentam-se, de seguida, alguns exemplos ilustrativos:

Reino Unido — London Fire Brigade (Fire Cadets)

Integrado numa das maiores brigadas de bombeiros profissionais da Europa, o programa Fire Cadets da London Fire Brigade (LFB) dirige-se tipicamente a adolescentes entre os 14 e os 17 anos (Brigade, s.d.)

As suas atividades, geralmente realizadas semanalmente em quartéis locais, combinam o desenvolvimento de competências pessoais e sociais (*personal development*, trabalho em equipa, comunicação, liderança) com formação técnica básica em áreas como primeiros socorros, segurança contra incêndios (*fire safety education*) e manuseamento elementar de equipamentos. O programa inclui também uma forte componente de envolvimento comunitário, com os cadetes a participarem em eventos locais e projetos de serviço à comunidade.

A estrutura do programa delimita de forma inequívoca a não operacionalidade dos participantes e prevê a existência de papéis de liderança juvenil (cadetes mais experientes podem assumir funções de apoio aos instrutores). A governação e a responsabilização do programa são formalmente integradas nos mecanismos de gestão da LFB, sendo a sua atividade e resultados (ainda que de forma agregada) reportados nos documentos oficiais da instituição, como o *Annual Governance Statement* (Commissioner, 2023).

França — Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP)

O modelo francês dos Jeunes Sapeurs-Pompiers (Jovens Bombeiros Sapadores) caracteriza-se por um elevado grau de estruturação e formalização a nível nacional. (France., s.d.)

Organizado em secções locais, geralmente associadas aos corpos de bombeiros (*centres d'incendie et de secours*), o programa segue um currículo de formação técnico-cívica padronizado, com a duração habitual de quatro anos, destinado a jovens entre os 11/12 e os 18 anos. A formação abrange módulos sobre civismo e valores republicanos, técnicas de combate a incêndio (em contexto simulado), primeiros socorros (culminando frequentemente com a certificação PSC1 - *Prévention et Secours Civiques de niveau 1*), atividades físicas e desportivas.

A formação é ministrada por instrutores bombeiros com certificação específica (*animateurs JSP*) e sujeita a avaliação contínua. O percurso culmina com a obtenção do *brevet national de jeune sapeur-pompier*, um certificado reconhecido a nível nacional que atesta as competências adquiridas. Este *brevet* não só confere um reconhecimento formal significativo ao percurso juvenil, como também pode facilitar e, em alguns casos, dispensar parte da formação inicial para o ingresso posterior na carreira de bombeiro (voluntário ou profissional).

O modelo JSP representa, assim, um exemplo claro de um programa juvenil concebido como um percurso pré-profissionalizante formalmente reconhecido.



Figura 12 - Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP). Fonte: Jeunes Sapeurs-Pompiers, fotografia retirada do site oficial da própria instituição - <https://www.pompiers.fr/jeune-sapeur-pompier/> (acesso em 11/2025)

Alemanha — Kinderfeuerwehren e Jugendfeuerwehr

O sistema alemão distingue claramente duas faixas etárias, refletindo abordagens pedagógicas diferenciadas. As *Kinderfeuerwehren* (Bombeiros Infantis) destinam-se a crianças entre os 6 e os 10 anos, focando-se numa abordagem mais lúdica e de familiarização com temas como a prevenção de incêndios, o comportamento em caso de emergência e os primeiros socorros básicos, através de jogos, visitas ao quartel e atividades manuais (Jugendfeuerwehr, Deutsche, s.d.).

A *Jugendfeuerwehr* (Juventude Bombeira), para jovens dos 10 aos 18 anos, assume um cariz mais técnico e de preparação para o serviço ativo. As atividades

incluem instrução sobre equipamentos e técnicas de combate a incêndios (sempre em contexto de treino), participação em exercícios e simulacros, competições técnico-desportivas (a nível local, regional e nacional), acampamentos e projetos de cariz social ou ambiental. Ambas as estruturas estão integradas numa forte organização associativa e federada (*Deutsche Jugendfeuerwehr*), que define orientações gerais, promove eventos nacionais e fomenta um forte espírito de corpo, identidade coletiva e valores cívicos.

A progressão da *Jugendfeuerwehr* para o serviço ativo como bombeiro voluntário (após os 18 anos e com formação complementar) é vista como um percurso natural e desejável.

Estados Unidos — National Junior Firefighter Program, Fire Corps e orientações USFA

Dada a enorme diversidade e autonomia dos milhares de departamentos de bombeiros (maioritariamente voluntários) nos EUA, não existe um modelo único de programa juvenil. No entanto, o *National Volunteer Fire Council (NVFC)*, através do seu *National Junior Firefighter Program*, desempenha um papel importante ao fornecer um enquadramento nacional, recursos e orientações para os departamentos que pretendem criar ou melhorar os seus programas juvenis. As suas recomendações enfatizam a necessidade de definir claramente as atividades permitidas para os jovens bombeiros juniores, distinguindo rigorosamente as funções de apoio não operacional (educação pública, apoio logístico, manutenção de equipamentos, participação em eventos comunitários) das atividades operacionais (proibidas a menores). (NVFC, National Volunteer Fire Council)

O NVFC disponibiliza guias práticos sobre recrutamento (de jovens e de líderes adultos), gestão de riscos (incluindo seguros e verificações de antecedentes dos adultos), retenção (através de reconhecimento, mentoria e criação de um ambiente positivo) e transição para o estatuto de membro ativo após os 18 anos.

Complementarmente, a *U.S. Fire Administration (USFA)*, uma entidade federal, publica manuais e relatórios sobre a sustentabilidade do voluntariado nos serviços de emergência, onde os programas juvenis são identificados como uma ferramenta

estratégica fundamental. As orientações da USFA sublinham a importância de estabelecer metas claras e mensuráveis para estes programas, de investir na formação de mentores e líderes adultos, e de implementar processos de avaliação contínua para aferir a sua eficácia e introduzir melhorias (USFA, 2023).

Austrália — NSW Rural Fire Service (Secondary School Cadet Program, SSCP)

O programa do *New South Wales Rural Fire Service* (serviço de bombeiros rurais voluntários de Nova Gales do Sul) constitui um exemplo paradigmático de articulação formal e estruturada com o sistema educativo. (NSW, Rural Fire Service, 2023)

Concebido especificamente para ser implementado em escolas secundárias, o programa é oferecido como uma atividade extracurricular ou, em alguns casos, integrado no currículo escolar, seguindo um formato modular flexível (um termo escolar, com sessões semanais, ou programas intensivos de curta duração).

O programa possui um manual operacional detalhado (SSCP Manual) que especifica minuciosamente os conteúdos programáticos (focados na prevenção de incêndios florestais, segurança, primeiros socorros e trabalho em equipa), os papéis e responsabilidades dos instrutores (bombeiros voluntários do RFS especificamente treinados) e dos professores de ligação na escola, os requisitos rigorosos de supervisão (rácios instrutor/cadete), os protocolos de segurança para todas as atividades (incluindo o uso de equipamento de proteção individual adaptado) e os critérios de avaliação das competências adquiridas pelos cadetes.

Estabelece ainda parcerias formais com as autoridades educativas para explorar vias de reconhecimento curricular da formação obtida. Este modelo ilustra como a integração no ambiente escolar pode potenciar o alcance, a legitimidade e o reconhecimento formal dos programas juvenis (NSW, 2019).

1.5.3. Evidência Internacional

A análise comparada dos modelos internacionais de programas juvenis em serviços de bombeiros, apesar da diversidade de contextos e arranjos institucionais, permite identificar um conjunto robusto e convergente de princípios e boas práticas que parecem sustentar a sua eficácia e sustentabilidade. Estes elementos transversais oferecem um quadro de referência valioso para a reflexão sobre o modelo português das EIC.

Em primeiro lugar, e como fator não negociável, destaca-se a definição explícita e rigorosa da não operacionalidade dos participantes menores de idade. A garantia da sua segurança física e psicológica é a prioridade absoluta, implicando a sua exclusão de qualquer cenário de emergência real e a implementação de protocolos de segurança estritos nas atividades de treino.

Em segundo lugar, a existência de currículos estruturados, progressivos e adaptados às diferentes faixas etárias revela-se fundamental. Estes currículos devem equilibrar a formação técnica (não operacional) com o desenvolvimento de competências cívicas, sociais e pessoais, como o trabalho em equipa, a comunicação, a liderança e a resolução de problemas. A inclusão de oportunidades de progressão dentro do programa (níveis, postos de liderança juvenil) é também apontada como um fator motivacional importante.

Em terceiro lugar, a qualificação dos adultos responsáveis pela formação e acompanhamento dos jovens é um fator crítico de sucesso. Os instrutores e monitores devem possuir não só competências técnicas, mas também formação específica em pedagogia, gestão de grupos juvenis e segurança infantil/juvenil. Processos de seleção, formação contínua e acreditação destes adultos são essenciais para garantir a qualidade e a segurança do programa.

Em quarto lugar, os mecanismos de reconhecimento formal da participação e das competências adquiridas pelos jovens desempenham um papel relevante na valorização do seu percurso. A atribuição de certificados, insígnias, diplomas (como o *brevet* francês) ou, idealmente, o reconhecimento através de créditos curriculares (como procurado na Austrália), aumenta o valor instrumental da participação para

os jovens (facilitando percursos educativos ou profissionais futuros) e funciona como um sinal externo de competência e compromisso.

Em quinto lugar, a articulação com a comunidade, e em particular com o sistema educativo formal, emerge como uma estratégia promissora. As parcerias com escolas podem reduzir custos de participação para os jovens (tempo, deslocações), legitimar a atividade formativa, ampliar o acesso ao programa a um público mais diversificado e potenciar a disseminação de uma cultura de segurança na comunidade escolar.

Finalmente, a importância da monitorização e avaliação é consistentemente sublinhada, embora nem sempre implementada de forma sistemática. A recolha regular de dados sobre a participação (número de jovens, frequência, taxas de abandono), as atividades realizadas e, idealmente, os resultados alcançados – com destaque para as taxas de transição dos jovens para o serviço ativo após atingirem a maioridade e a sua permanência subsequente – é fundamental.

Esta monitorização permite não só aferir a eficácia do programa enquanto canal de recrutamento, mas também identificar áreas de melhoria, tomar decisões de gestão mais informadas e prestar contas, perante a organização e os seus financiadores (NVFC, National Volunteer Fire Council, 2010) (USFA, 2023).

Importa, no entanto, reconhecer as limitações da evidência internacional atualmente disponível. A maior parte da documentação consiste em descrições programáticas, manuais operacionais, relatórios de atividade e guias de boas práticas produzidos pelas próprias organizações.

Embora extremamente úteis do ponto de vista operacional, estes documentos raramente apresentam avaliações de impacto rigorosas, baseadas em metodologias científicas robustas (estudos longitudinais com grupos de comparação) que permitam isolar os efeitos causais destes programas e quantificar de forma fiável o seu contributo real para as taxas de ingresso e, mais importante ainda, para a retenção a longo prazo dos voluntários.

A heterogeneidade dos indicadores utilizados e a dificuldade de acesso a dados comparáveis entre diferentes países e organizações constituem obstáculos

adicionais à realização de sínteses quantitativas, que permitam generalizar conclusões sobre a eficácia relativa das diferentes abordagens.

Não obstante estas limitações, os modelos internacionais mapeados oferecem um quadro robusto de boas práticas operacionais e instrumentos institucionais consolidados. Em combinação, estes elementos explicam a plausibilidade teórica e prática de que programas juvenis bem concebidos e geridos em serviços de bombeiros possam, efetivamente, promover a adesão, o desenvolvimento de competências relevantes (técnicas, cívicas e sociais) e a construção de trajetórias de participação sustentadas.

A evidência disponível é, portanto, forte no que concerne à descrição programática e às recomendações técnicas para a implementação destes programas; contudo, a confirmação dos seus efeitos de longo prazo na sustentabilidade do voluntariado exige um investimento continuado em avaliação rigorosa, sistemática e comparável.



Figura 13 -London Fire Brigade (Fire Cadets). Fonte: London Fire Brigade, fotografia retirada do site oficial da própria instituição - <https://www.london-fire.gov.uk/community/young-people/fire-cadets/> (acesso em 11/2025)

1.6. Sistematização do Enquadramento Teórico

A extensa revisão da literatura realizada ao longo deste capítulo permitiu consolidar um enquadramento teórico robusto e multidimensional para o presente estudo, explorando as complexas interligações entre voluntariado, sustentabilidade organizacional, o setor específico dos bombeiros e o papel estratégico dos programas de formação juvenil. Desta análise aprofundada, extrai-se um conjunto de conclusões fundamentais que não só delimitam o estado da arte, mas também orientam e justificam a abordagem empírica a seguir.

Primeiro, confirmou-se que o voluntariado é um fenómeno complexo, cuja vitalidade depende de uma equação delicada entre as motivações heterogéneas dos indivíduos e a capacidade das organizações em criar um ambiente de acolhimento, formação, reconhecimento e suporte que responda a essas motivações. A mera captação de voluntários revela-se insuficiente se não for acompanhada por um ciclo de gestão robusto que promova o seu desenvolvimento e a sua permanência. O alinhamento entre as expectativas individuais e as oportunidades oferecidas pela organização revela-se crucial para o compromisso a longo prazo.

Segundo, evidenciou-se que o setor dos bombeiros em Portugal apresenta especificidades que intensificam os desafios da sustentabilidade do voluntariado. A natureza exigente e arriscada da sua missão, aliada às pressões crescentes por profissionalização e à dificuldade de conciliação com outras esferas da vida, coloca uma enorme pressão sobre as AHBV e os seus voluntários. Neste contexto, fatores organizacionais como a qualidade da liderança, a perceção de suporte organizacional (POS), a eficácia da partilha de conhecimento e a implementação de medidas de prevenção do stresse e do *burnout* assumem uma preponderância crítica, não apenas para o bem-estar dos indivíduos, mas para a própria capacidade operacional do sistema.

Terceiro, a análise focada nas Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) revelou o seu potencial como um dispositivo estratégico no seio deste ecossistema. Com um enquadramento legal que garante a sua vocação formativa e a segurança dos

menores, as EIC surgem como plataformas promissoras para alinhar múltiplos objetivos: a educação cívica e para a segurança dos jovens, o desenvolvimento de competências sociais e pessoais relevantes, e a criação de um canal privilegiado para a socialização antecipatória e o recrutamento de futuros bombeiros voluntários. A experiência internacional corrobora esta visão, destacando um conjunto de boas práticas (currículos estruturados, qualificação de instrutores, reconhecimento formal, articulação com escolas, monitorização) que parecem potenciar a eficácia destes programas juvenis.

Contudo, e esta é uma quarta conclusão fundamental, a revisão da literatura também expôs uma lacuna significativa no conhecimento: a escassez de avaliações empíricas robustas e sistemáticas sobre o impacto real e de longo prazo das EIC em Portugal (e, em grande medida, também a nível internacional). Faltam dados concretos e análises aprofundadas que permitam quantificar as taxas efetivas de transição dos infantes e cadetes para o quadro ativo, compreender os fatores que facilitam ou dificultam essa transição, e avaliar a sua subsequente permanência e desempenho como bombeiros voluntários.

É precisamente esta lacuna que a presente investigação se propõe começar a colmatar, focando-se num contexto regional específico para gerar evidência detalhada. O quadro conceptual e a evidência (ainda que predominantemente descritiva no que toca aos programas juvenis) reunidos neste capítulo fornecem, assim, não só a fundamentação teórica necessária, mas também a justificação empírica para a pertinência do estudo.

Com esta base sólida estabelecida, a dissertação prosseguirá para o Capítulo III, onde será detalhada a metodologia de investigação adotada – o desenho do estudo, a amostra selecionada, o instrumento de recolha de dados e as técnicas de análise – que permitirá recolher e analisar a informação necessária para responder à questão central e aos objetivos específicos delineados, procurando gerar novo conhecimento sobre o contributo efetivo das EIC para a sustentabilidade do voluntariado nos bombeiros portugueses.

Capítulo 2 — Metodologia

2.1. Desenho e Enquadramento Metodológico

A definição do desenho de investigação é o primeiro passo para estruturar a forma como o estudo será conduzido para alcançar os seus objetivos. Considerando a natureza do problema em estudo — *avaliar o contributo prático das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) para a sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros (CB)* — esta investigação assume um carácter aplicado e uma orientação pragmática.

O seu propósito primordial não é apenas descrever ou explicar um fenómeno em termos puramente teóricos, mas sobretudo produzir conhecimento que seja útil e diretamente transferível para a melhoria das práticas organizacionais no setor dos bombeiros (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Quanto ao propósito científico, o estudo adota um carácter exploratório-descritivo. É exploratório na medida em que aborda um fenómeno ainda pouco sistematizado e quantificado na literatura académica em Portugal — *o impacto concreto e mensurável das EIC no recrutamento e na retenção de bombeiros voluntários*. Procura-se, assim, "*desbravar terreno*" e identificar variáveis e padrões relevantes.

É, simultaneamente, descritivo porque visa caracterizar com rigor e pormenor a realidade existente: o historial, a dimensão, a estrutura, as práticas pedagógicas e de gestão das EIC na região em análise, bem como as perceções dos seus responsáveis sobre os fatores que influenciam a sua eficácia (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

No que concerne ao modo de abordagem, optou-se por uma estratégia de métodos mistos: dados quantitativos (itens fechados e séries numéricas) articulados com dados qualitativos (respostas abertas).

Esta abordagem justifica-se pela complexidade intrínseca do fenómeno em estudo. Por um lado, uma abordagem puramente quantitativa, focada, por exemplo, apenas

nas taxas de transição (OE2), seria redutora, pois não permitiria compreender como e porquê essas taxas se verificam. Por outro lado, uma abordagem puramente qualitativa, focada apenas em percepções (OE3), careceria da dimensão objetiva e mensurável do impacto.

A combinação de dados quantitativos (recolhidos através de itens de resposta fechada, escalas e séries numéricas sobre os ingressos) com dados qualitativos (provenientes das respostas abertas no questionário) permite, assim, uma compreensão mais holística e aprofundada. Os dados quantitativos permitem captar a incidência, a frequência e os padrões do fenómeno, enquanto os dados qualitativos permitem aprofundar os significados, os contextos e as justificações subjacentes (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

A integração destes dois tipos de dados será realizada na fase de análise, a fim, de obter uma compreensão mais rica, validada e robusta do contributo das EIC (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Planeamento e desenho do estudo		
Alinhamento OE ↔ QI ↔ Métodos (Cap. 1.3–1.4). Definição da amostra e critérios de inclusão. Instrumentos: Questionário (QUAN) e Entrevista/Documental (QUAL).		
Recolha QUAN — Questionário Estrutura: secções 3–7 (caracterização; transição; fatores; abertas). Amostragem: intencional por CB com EIC. Período: 2015–2025 (séries anuais agregadas).	↔ ↓	Recolha QUAL — Entrevistas / Análise documental Entrevistas semiestruturadas (comando/EIC). Guião alinhado com OE/QI e questionário. Documental: regulamentos, relatórios, registos EIC.
Análise QUAN Estatística descritiva e séries temporais. Cruzes simples (ex.: transições por CB/ano).	↔ ↓	Análise QUAL Codificação temática (categorias: sucesso/barreiras). Análise de conteúdo a documentos EIC.
Integração		
Convergência/Confirmação: QUAN ↔ QUAL. Complementaridade/Explicação: QUAL interpreta QUAN. Discrepâncias: identificação e análise de causas.		
Síntese, discussão e produtos finais		
Respostas por QI e cumprimento dos OE. Recomendações e boas práticas para EIC/CB. Anexos: instrumentos; matriz OE↔QI; evidência documental.		

Tabela 3 - Planeamento e desenho do presente estudo. Fonte: elaboração própria

2.2. População e Amostra

A definição rigorosa da população em estudo e a seleção de uma amostra adequada são passos cruciais para delimitar o âmbito da investigação e a validade das suas conclusões (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

A população ou universo desta investigação é constituída pela totalidade dos Corpos de Bombeiros (CB) que integram o Comando Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil Viseu Dão Lafões (CSR-VDL). Esta delimitação geográfica e administrativa justifica-se pela sua coerência operacional (são entidades que atuam sob a mesma coordenação sub-regional) e pela sua representatividade da diversidade de corpos de bombeiros (voluntários e profissionais) existentes no interior do país, permitindo uma análise focada num contexto específico (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Dada a natureza muito específica da questão de investigação, que se foca exclusivamente nas EIC, a seleção da amostra a partir deste universo recorreu a uma técnica de amostragem não probabilística intencional (ou por critério). A amostragem probabilística, que visaria a generalização estatística para todos os CB's, não seria adequada, pois o interesse do estudo não reside na "média" da população, mas sim na análise aprofundada das unidades onde o fenómeno (EIC) efetivamente ocorre (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

O critério de inclusão foi, portanto, claro e intencional: a amostra final incluiu todos os Corpos de Bombeiros do universo definido que, segundo informação prévia, detinham ou não uma Escola de Infantes e Cadetes (EIC) ativa durante o período temporal delimitado pela investigação (2015-2025). Esta seleção garante que todos os casos relevantes para responder aos objetivos do estudo fossem incluídos.

A unidade de resposta (ou seja, o indivíduo que forneceu a informação relativa a cada Corpo de Bombeiros da amostra) foi definida como sendo o Elemento do Comando (Comandante, 2.º Comandante ou Adjunto de Comando) ou o Responsável direto pela coordenação da EIC. A escolha destes informantes-chave é uma decisão metodológica deliberada, que visa garantir a qualidade e a

fiabilidade da informação recolhida. Fundamenta-se no pressuposto de que estes elementos, pela sua posição hierárquica e funcional, detêm o conhecimento institucional privilegiado sobre o historial de funcionamento da EIC, a sua organização, os recursos afetos, as práticas pedagógicas adotadas e, de forma crucial, o acesso aos registos (formais ou informais) necessários para quantificar a transição dos jovens para o quadro ativo (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.3. Instrumentos de Recolha de Dados

Para operacionalizar os objetivos do estudo e recolher os dados necessários junto dos informantes-chave da amostra, foi desenvolvido um inquérito por questionário como instrumento principal. A opção pelo questionário justifica-se pela sua elevada adequação a estudos de carácter descritivo e exploratório, permitindo recolher de forma sistemática e padronizada um volume significativo de informação junto de uma amostra geograficamente dispersa (os vários CB's da sub-região), otimizando o tempo e os recursos do investigador (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

O questionário foi concebido especificamente para esta investigação, com uma estrutura modular alinhada pelos objetivos específicos (*OE1 a OE4*). Foi administrado em formato digital, através da plataforma *Google Forms*, para facilitar o preenchimento por parte dos respondentes e agilizar o processo de recolha e tratamento de dados.

A estrutura do questionário (disponível em Anexo) foi a seguinte:

- ✓ Secção 1: apresentação do investigador e do estudo, contextualização, garantia de confidencialidade e anonimato na divulgação dos dados, e solicitação do consentimento informado.
- ✓ Secção 2: identificação e caracterização do respondente (cargo) e do Corpo de Bombeiros (através de um código interno para controlo da amostra, sem identificação pública).
- ✓ **Secção 3:** caracterização geral da(s) EIC (correspondendo ao *OE1*) – historial de funcionamento, número de elementos (infantes, cadetes), recursos humanos (instrutores) e materiais afetos.

- ✓ Secção 4: práticas pedagógicas e de gestão da(s) EIC (correspondendo ao OE1) – frequência das atividades, conteúdos programáticos, métodos de avaliação, articulação com escolas.
- ✓ Secção 5: dados quantitativos sobre a transição EIC → Quadro Ativo (correspondendo ao OE2) – recolha de dados numéricos, ano a ano (2015-2025), sobre o número de jovens que transitaram da EIC para estagiários.
- ✓ Secção 6 e 7: perceção sobre fatores de sucesso, barreiras e impacto da(s) EIC (correspondendo ao OE3) – utilização de escalas de *Likert* para aferir o grau de concordância com um conjunto de afirmações sobre a influência de diversos fatores (organizacionais, pedagógicos, motivacionais) e o impacto percebido da EIC na sustentabilidade do CB.
- ✓ Secção 8: sugestões e recomendações (correspondendo ao OE4) – inclusão de perguntas abertas para recolha de contributos qualitativos dos responsáveis.
- ✓ Secção 9: encerramento do questionário e sugestão voluntária para *follow-up*.

O instrumento combinou, de forma intencional e alinhada com a abordagem de métodos mistos, perguntas fechadas (de resposta única, múltipla escolha e escalas de *Likert*) para a recolha de dados factuais e quantitativos, com perguntas abertas no final, para permitir aos respondentes aprofundar as suas perceções, justificar as suas respostas e partilhar *insights* qualitativos valiosos que não seriam captados por itens fechados (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.4. Procedimentos de Recolha e Análise de Dados

2.4.1. Pré-teste e Validação do Instrumento

Antes da administração à amostra final, o questionário foi submetido a um pré-teste junto de um grupo restrito de elementos de comando (com e sem EIC ativa e exteriores à área geográfica do estudo, para não contaminar a amostra) e a uma revisão por um especialista em metodologia de investigação.

O objetivo do pré-teste foi aferir a validade de conteúdo e a fiabilidade do instrumento, verificando a clareza, a objetividade e a pertinência das questões, a ausência de ambiguidades, a adequação da linguagem técnica utilizada ao público-alvo e o tempo médio de preenchimento. O *feedback* recolhido permitiu refinar a formulação de algumas questões e otimizar a estrutura do questionário (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Adicionalmente, procedeu-se a uma verificação terminológica e conceptual com base na legislação (DL 249/2012) e em fontes institucionais (ENB, LBP), para garantir o máximo rigor na utilização dos conceitos (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.4.2. Validação Elementos-Chave

A validação surgiu ainda pela troca de impressões com o Comandante Marco Martins (Bombeiros Voluntários de Óbidos e Vogal da Direção da ENB), cujas sugestões de clarificação e exemplificação foram integradas e serviram para reforçar a validade de conteúdo do instrumento. Aproveitou-se e foram também recolhidos contributos sobre nomenclatura e enquadramento formativo das EIC (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.4.3. Rigor Histórico/terminológico

Foi estabelecido contacto com o Comando dos Bombeiros Voluntários Torrejanos (Torres Novas) para esclarecer a afirmação histórica de que a primeira EIC terá surgido em setembro de 1935 (referência setorial indicada: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos 1931–1985 — 54 anos ao serviço da comunidade). Este procedimento garantiu verificação de fontes e rigor terminológico no enquadramento (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.4.4. Discussão Setorial

A pertinência do tema e a formulação preliminar do problema foram discutidas informalmente com vários elementos de comando e responsáveis por EIC durante eventos setoriais, nomeadamente o VI Campeonato Nacional “Bombeirinho de Ferro” (Lamego, 2025) e o Seminário “A importância das Crianças e Jovens nos Bombeiros” (Figueira da Foz, 2025). Este contacto direto com o terreno permitiu

recolher *feedback* informal sobre a relevância e oportunidade da investigação, confirmando a perceção generalizada da escassez de dados sistematizados sobre o tema, o que reforçou a justificação do estudo (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.4.5. Recolha de Dados

O processo de recolha de dados decorreu entre o dia 29 de setembro de 2025 e 31 de outubro de 2025, através do envio de um convite institucional por email aos Comandos dos Corpos de Bombeiros identificados como elegíveis para a amostra, explicando os objetivos do estudo e incluindo o *link* para o questionário *online*. Foram enviados dois *emails* de *follow-up* (17 de outubro de 2025 e 24 de outubro de 2025) para incentivar a participação. A participação foi, como referido, inteiramente voluntária e a confidencialidade das respostas individuais foi assegurada (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

2.4.6. Análise de Dados

Após o encerramento da recolha, os dados foram exportados da plataforma *Google Forms* e tratados com recurso a software adequado (microsoft excel). A análise seguiu a lógica de métodos mistos (Lousã, Santos, & Cabral, 2018):

- ✓ Análise Quantitativa: os dados provenientes das questões fechadas (numéricas, escalas de Likert, escolha múltipla) foram submetidos a estatística descritiva. Calcularam-se frequências (absolutas e relativas), medidas de tendência central (médias, medianas) e medidas de dispersão (desvio-padrão) para caracterizar a amostra e responder aos objetivos OE1 e OE2. Foram ainda explorados cruzamentos entre variáveis relevantes (dimensão da EIC vs. taxa de transição), quando pertinente.
- ✓ Análise Qualitativa: as respostas às perguntas abertas (OE3 e OE4) foram objeto de uma análise de conteúdo temática. Este processo envolveu a leitura flutuante das respostas, a definição de unidades de registo e a criação de um sistema de categorias (codificação), que permitiu agregar,

sistematizar e interpretar os principais temas, padrões, fatores de sucesso e barreiras identificados pelos respondentes.

- ✓ Cruzamento de dados: finalmente, procedeu-se à integração e cruzamento dos resultados quantitativos e qualitativos, comparando e contrastando as evidências de ambas as fontes. Por exemplo, as taxas de transição (quantitativas) foram interpretadas à luz dos fatores de sucesso e barreiras (qualitativos) apontados pelos responsáveis, permitindo uma compreensão mais rica e robusta do fenómeno.

A apresentação dos resultados no capítulo seguinte procurará ser clara, objetiva e sistemática, recorrendo a tabelas e gráficos para facilitar a leitura e interpretação.

Tópico	Descrição abreviada
Universo do estudo	CB do CSR-VDL, atividade 2015–2025; voluntários/mixtos com EIC formalizada; análise QUAN: CB, QUAL: perfis-chave.
Informantes-chave	Comando, Coord. EIC, Instrutor Sênior, Dirigente AHBV; quotas por CB; conhecimento direto EIC; diversidade preferida.
Critérios inclusão/exclusão	Inclusão: CB com EIC ativa, ponto focal, dados mínimos. Exclusão: sem EIC, inativa, sem consentimento.
Listagem e validação	Contactos institucionais; verificação EIC; confirmação ponto focal; registo elegibilidade e calendário.
Amostra final	n(CB)=____; distribuição distrito/município; tipologia; estratificação opcional por dimensão, meio, antiguidade.
Subamostra QUAL	Seleção intencional por diversidade; saturação temática;
Recolha e fecho amostral	QUAN: questionário CB; QUAL: entrevistas; Documental: regulamentos; fecho por exaustão/saturação.

Tabela 4 - Fluxograma da lógica de amostragem (intencional) e perfil de informantes-chave. Fonte: elaboração própria

2.5. As Considerações Éticas

A condução de qualquer investigação envolvendo pessoas, mesmo que através de questionários dirigidos a profissionais sobre a sua organização, exige o cumprimento escrupuloso de um conjunto de princípios éticos. Esta investigação pautou-se por um rigoroso código de conduta, visando garantir a proteção dos participantes e a integridade do processo científico, em linha com as diretrizes para a elaboração de trabalhos académicos (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Em primeiro lugar, foi assegurado o consentimento informado dos participantes. A secção introdutória do questionário *online* explicitava de forma clara e acessível:

- ✓ **(i)** os objetivos do estudo e a afiliação académica do investigador;
- ✓ **(ii)** o carácter inteiramente voluntário da participação;
- ✓ **(iii)** o direito de recusar a participação ou de a interromper a qualquer momento, sem necessidade de justificação e sem qualquer tipo de penalização ou consequência negativa;
- ✓ **(iv)** as garantias de confidencialidade e anonimato na divulgação dos dados.

A submissão do questionário preenchido foi considerada como manifestação inequívoca do consentimento para participar.

Em segundo lugar, garantiu-se a confidencialidade e o anonimato. Embora se solicitasse a identificação do Corpo de Bombeiros (através de um código interno) para fins exclusivos de controlo da amostra (evitar respostas duplicadas e aferir a taxa de resposta), foi dado o compromisso explícito de que a análise e a divulgação dos resultados seriam feitas exclusivamente de forma agregada. Em nenhum momento da dissertação serão identificadas respostas individuais ou Corpos de Bombeiros específicos, impedindo qualquer tipo de rastreabilidade que pudesse causar embaraço ou prejuízo aos participantes ou às suas instituições. Os dados recolhidos foram armazenados em ficheiros protegidos por palavra-passe, acessíveis apenas ao investigador.

Por fim, toda a investigação se comprometeu com o princípio da integridade científica. Isto implica que a recolha, análise e interpretação dos dados foram realizadas com a máxima objetividade e rigor, e que a apresentação dos resultados no capítulo seguinte será fidedigna, refletindo honestamente os dados recolhidos (sejam eles favoráveis ou desfavoráveis às hipóteses iniciais). O reconhecimento transparente das limitações do estudo (no capítulo final) faz igualmente parte deste compromisso ético e científico (Lousã, Santos, & Cabral, 2018).

Capítulo 3 — Resultados

Este capítulo dedica-se à apresentação, análise e interpretação dos dados recolhidos através do inquérito por questionário, aplicado aos responsáveis dos Corpos de Bombeiros (CB) que integram o Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (CSR-VDL) e que possuem ou não Escolas de Infantes e Cadetes (EIC). O objetivo é responder de forma sistemática aos Objetivos Específicos (OE) e às Questões de Investigação (QI) delineados no Capítulo I, com base na evidência empírica recolhida. (Freitas, 2025)

A estrutura do capítulo segue a ordem lógica da investigação: inicia-se com a caracterização da amostra (QI1), seguido da estrutura e funcionamento das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) existentes (QI1), quantifica o seu impacto no recrutamento (QI2), expõe os fatores de sucesso, barreiras e práticas de gestão (QI3) e, por fim, sistematiza as recomendações propostas pelos próprios agentes no terreno (QI4).

A apresentação dos dados é complementada por referências a gráficos e tabelas, e a interpretação procura extrair o significado implícito de cada resultado, ao prepara o terreno para a discussão final no Capítulo V, onde estas evidências serão cruzadas com o enquadramento teórico.

3.1. Caracterização da Amostra e Objeto de Estudo (OE1/QI1)

A validade de qualquer estudo empírico assenta na robustez da sua amostra. De um universo de 21 Corpos de Bombeiros convidados a participar, obtiveram-se 19 respostas válidas, correspondendo a uma taxa de resposta de 90,5%. Este valor, francamente elevado, confere uma representatividade estatística muito significativa ao estudo, permitindo que os resultados aqui apresentados sejam considerados um retrato fiel da realidade do CSR-VDL.

A credibilidade dos dados é exponenciada pelo perfil dos respondentes. Como evidencia a figura 14, a maioria dos inquéritos foi preenchida por elementos de topo

na hierarquia: 73,7% (14/19) pertencem ao Comando (10 Comandantes e 4 Adjuntos).

Verifica-se, que a maioria dos informantes detêm um conhecimento estratégico ou de coordenação direta sobre o tema. Esta característica assegura que os dados não refletem apenas uma percepção operacional, mas sim a visão de quem define a estratégia e gere o dia-a-dia destas estruturas.

Qual o cargo que ocupa atualmente?

19 respostas

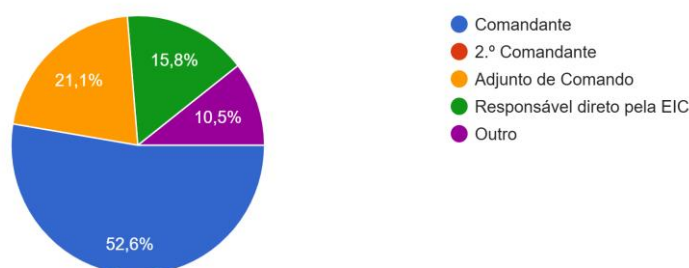


Figura 14 -Cargo Ocupado. Fonte: dados do estudo (2025)

O dado de partida fundamental, que divide a amostra, é a existência de Escolas de Infantes e Cadetes. Os dados revelam uma clivagem no terreno: 11/19 CB (57,9%) reportaram ter uma EIC atualmente em funcionamento, enquanto 8/19 (42,1%) não a possuem.

O vosso CB possui uma EIC atualmente em funcionamento?

19 respostas

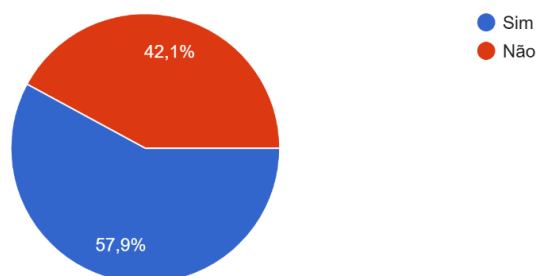


Figura 15 - CB com EIC. Fonte: dados do estudo (2025)

Esta divisão é, em si, um resultado analítico relevante. Demonstra que a EIC, apesar do seu potencial, não é uma prática universal nem uma inevitabilidade. É, antes de tudo, uma opção estratégica que, por razões que exploraremos (como barreiras e recursos), pouco mais de metade das corporações da amostra decidiu (ou conseguiu) implementar. A subsequente análise focar-se-á, maioritariamente, no sub-universo das 11 EIC ativas.

3.2. Escolas de Infantes e Cadetes Ativas: Historial, Escala e Missão (OE1/QI1)

Para responder à Questão de Investigação 1 (QI1), que visa caracterizar as EIC, analisou-se a sua maturidade, dimensão e, crucialmente, os seus objetivos estratégicos.

Historial: A análise ao ano de fundação das 11 EIC ativas revela que este não é um fenómeno novo, mas é um fenómeno cuja tração é recente. Embora a EIC mais antiga da amostra remonte ao ano 2000, é na última década que se observa a sua proliferação.

Conforme detalhado na figura 16, 63,6% (7/11) das EIC ativas surgiram na década de 2010–2020, registando-se picos de criação em 2012 e 2020. Esta concentração temporal sugere uma consciencialização crescente da importância destas estruturas, possivelmente como resposta a dificuldades de recrutamento que se terão agudizado nesse período.

Em que ano foi fundada a vossa EIC? (Se não souber o ano exato, indique uma estimativa aproximada)

11 respostas

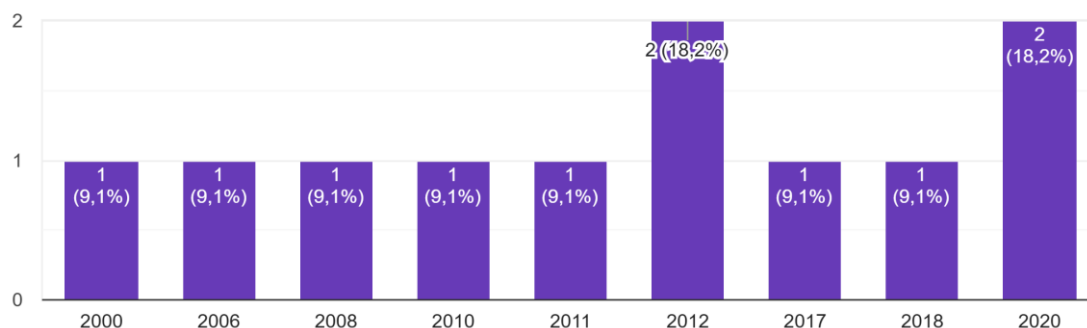


Figura 16 - Ano de fundação EIC. Fonte: dados do estudo (2025)

Escala e Dimensão: Em termos de escala, as 11 EIC ativas mobilizam, em média, 18,5 Infantes e 8,0 Cadetes por escola. Isto resulta numa dimensão média de 26,5 jovens por EIC. A dimensão parece equilibrada: suficientemente robusta para criar dinâmicas de grupo, mas suficientemente contida para permitir uma gestão assente no voluntariado e um acompanhamento próximo.

N.º de Infantes que frequentam atualmente a EIC?

11 respostas

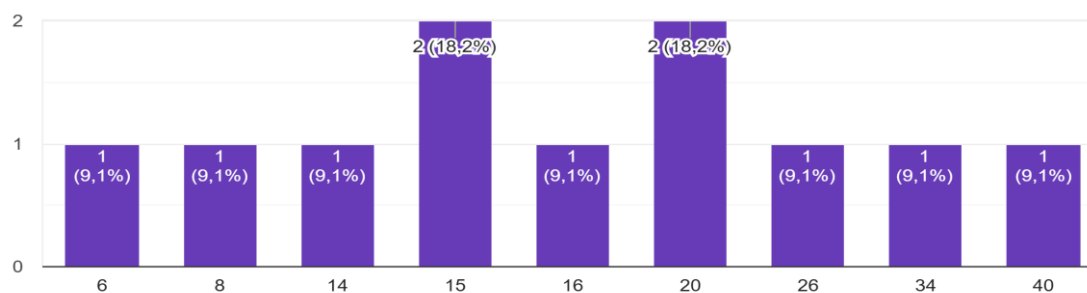


Figura 17 -Número de Infantes. Fonte: dados do estudo (2025)

N.º de Cadetes que frequentam atualmente a EIC?
11 respostas

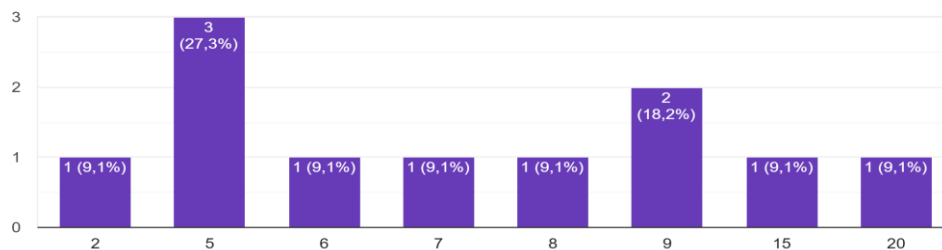


Figura 18 - -Número de Cadetes. Fonte: dados do estudo (2025)

Os Objetivos Estratégicos: a análise dos objetivos estratégicos é, possivelmente, o dado mais revelador sobre a identidade das EIC. Os respondentes foram unânimes (média de 5,00 numa escala de 1-5) em classificar três objetivos como "Extremamente Importantes":

Garantir o recrutamento futuro para o CB.

Promover a formação cívica e valores nos jovens.

Reforçar a ligação entre o CB e a comunidade.

O objetivo "*Ocupar os tempos livres dos jovens de forma saudável*" surge logo de seguida, também com uma média muito elevada.

Numa escala de 1 (Pouco importante) a 5 (Extremamente importante), qual a importância que atribui aos seguintes objetivos para a vossa EIC?

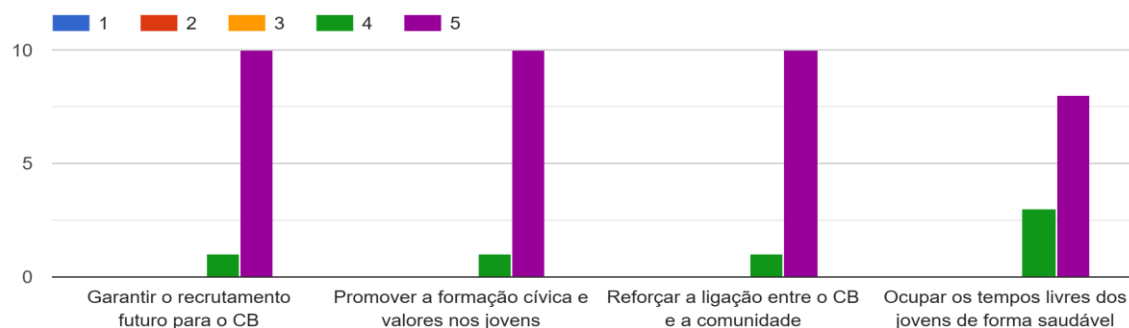


Figura 19 -Objetivos. Fonte: dados do estudo (2025)

A interpretação destes dados é clara: as EIC no CSR-VDL operam numa dupla finalidade estratégica. Não são apenas um instrumento de Recursos Humanos, focado em garantir um canal de recrutamento (finalidade interna). São, simultaneamente e com igual importância, um dispositivo de Responsabilidade Social, focado em formar cidadãos e reforçar a coesão comunitária (finalidade externa).

Esta dualidade é o que legitima o investimento (de tempo e recursos) nestas escolas, quer perante o CB (assegurando o seu futuro), quer perante a comunidade (prestando um serviço cívico).

3.3. Práticas Pedagógicas e de Gestão (OE1/QI1)

Compreendida a missão, importa analisar como esta se operacionaliza no terreno.

Ritmo e Periodicidade: o funcionamento das EIC tem de se compatibilizar com o calendário escolar e com a vida profissional dos formadores. Os dados mostram que o modelo predominante é o mensal (54,5%), seguido do quinzenal (27,3%) e, minoritariamente, semanal (18,2%). Esta cadência revela um compromisso: é preciso manter o vínculo e a progressão pedagógica sem gerar sobrecarga ou "competição" com as atividades escolares. O predomínio do ritmo mensal sugere que a sustentabilidade do modelo passa por uma gestão de esforço leve e prolongada.

Qual a periodicidade principal das atividades da EIC (excluindo férias)?
11 respostas

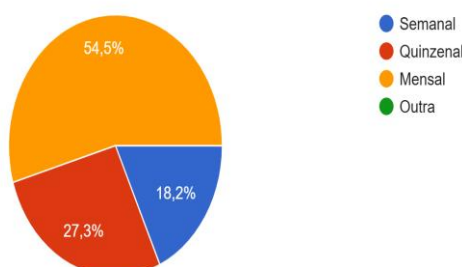


Figura 20 -Periodicidade. Fonte: dados do estudo (2025)

Equipas Pedagógicas e Voluntariado: As EIC operam com equipas de 2 a 12 formadores (tipicamente 3 a 5), cujo vínculo é predominantemente voluntário e assente, de forma majoritária, no quadro ativo. Os processos de seleção combinam convite/indicação (baseado na confiança e experiência) e candidatura voluntária.

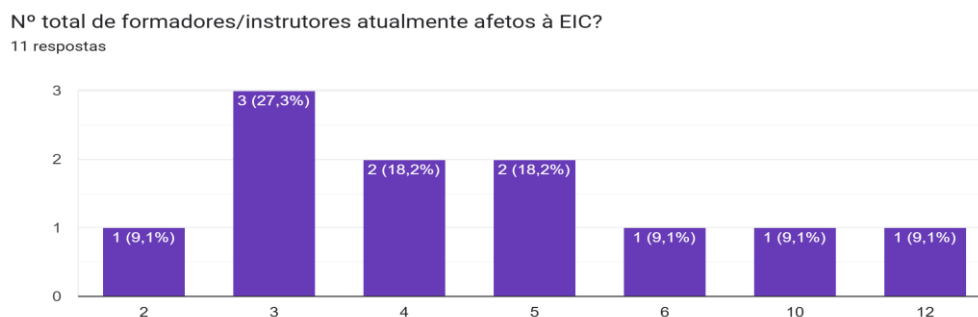


Figura 21 -Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)

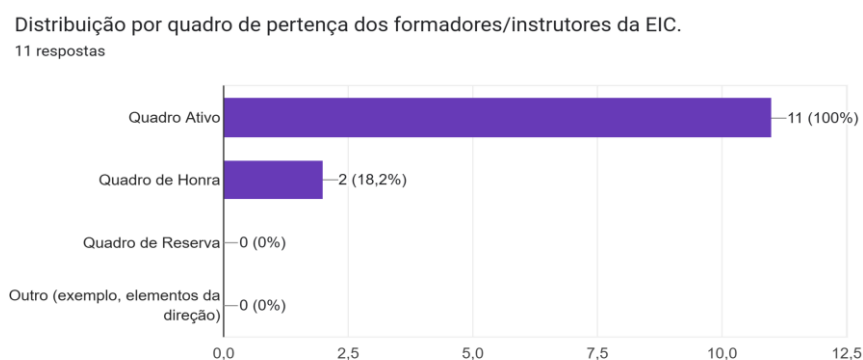


Figura 22 - -Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)

Qual é o VÍNCULO dos formadores/instrutores?

11 respostas

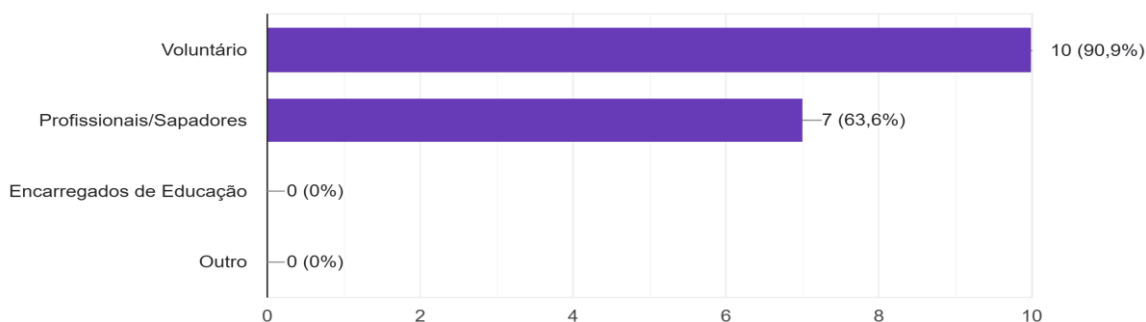


Figura 23 - Vínculo Equipa pedagógica Fonte: dados do estudo (2025)

Quais são os processos de seleção para os formadores/instrutores da EIC?

11 respostas

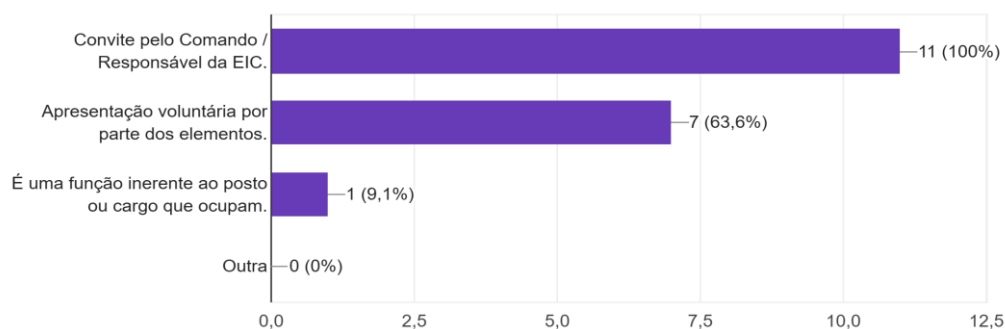


Figura 24 Processos seleção equipa pedagógica Fonte: dados do estudo (2025)

Em média, quantas horas por mês é que a equipa dedica às atividades da EIC?

11 respostas

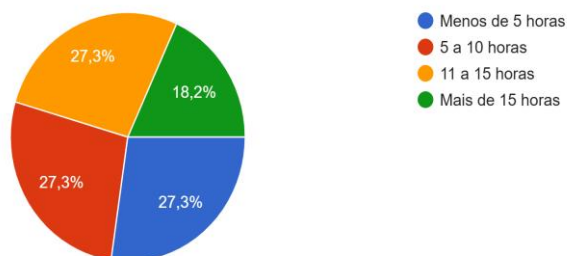


Figura 25-Tempo disponibilizado. Fonte: dados do estudo (2025)

Aqui reside, no entanto, a tensão fundamental do modelo: a sua maior força (o recurso a formadores experientes do quadro ativo, que personificam a cultura da instituição) é também a sua maior vulnerabilidade (a sua disponibilidade é, por definição, voluntária, limitada e partilhada com a atividade operacional).

Conteúdos e Métodos: os conteúdos programáticos focam-se em noções de incêndios rurais e urbanos, equipamentos de proteção individual, cultura dos bombeiros, primeiros socorros, e prevenção, entre outros. Mais importante que os conteúdos, são os métodos: predomínio de sessões teórico-práticas, simulações/simulacros, visitas técnicas, acantonamentos e projetos de serviço comunitário.

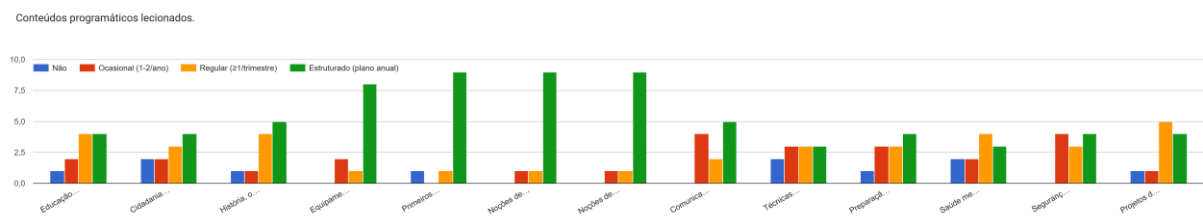


Figura 26 - Conteúdos programáticos. Fonte: dados do estudo (2025)

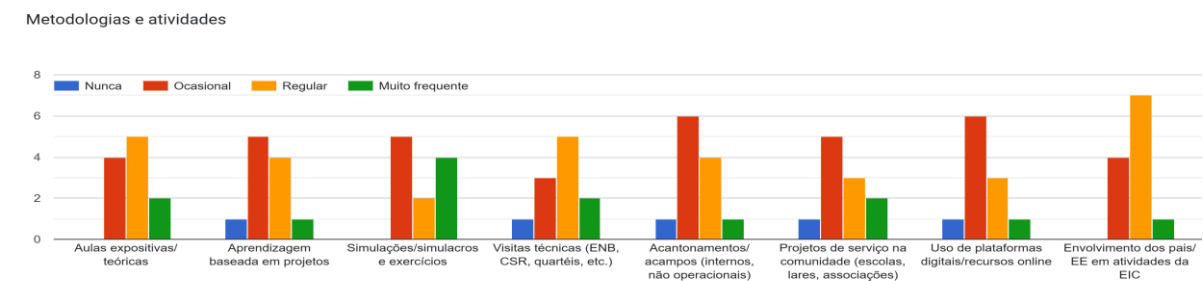


Figura 27- Metodologias. Fonte: dados do estudo (2025)

A aprendizagem é, pois, experiencial. O objetivo não é a transmissão de conhecimento académico, mas a socialização e a construção de uma identidade e de um sentimento de pertença — condições essenciais para a futura transição para o quadro ativo.

Desafios Operacionais: os desafios reportados validam esta análise: (i) conciliação de tempos (escola-família-EIC), (ii) disponibilidade de formadores e (iii)

estabilização curricular e de materiais. Estes três eixos são as dores de crescimento de um modelo assente no voluntariado.

3.3.1. A Preparação da Equipa de Formadores (OE1/QI1)

A eficácia pedagógica da EIC depende da preparação da sua equipa.

Os dados aqui apresentados secção revelam um paradoxo interessante. Por um lado (figura 27), existe uma elevada autopercepção de competência (72,7% avalia-se com Nível 4 ou 5). Contudo, esta confiança parece assentar na experiência operacional e não na formação pedagógica formal, pois a figura 28 revela que 36,4% das EIC não têm nenhum formador com formação específica, ou têm apenas um. Isto valida a necessidade de formação, focada não na técnica, mas na pedagogia.

Qual é a preparação global da EQUIPA para trabalhar com jovens?

11 respostas

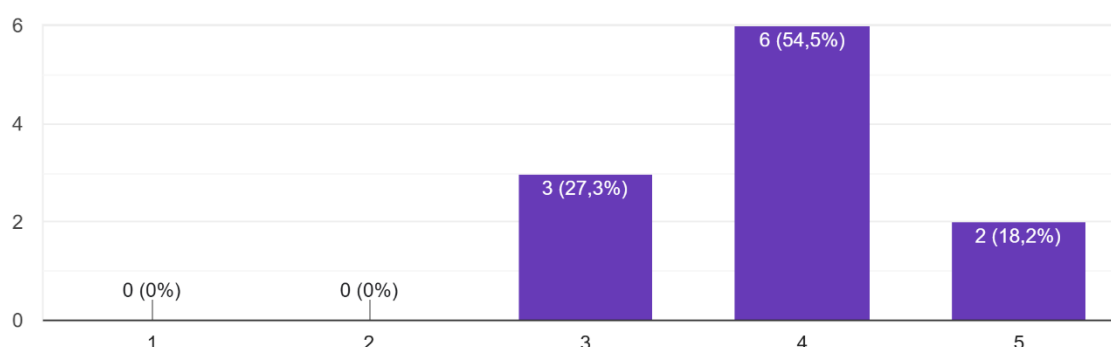


Figura 28 - Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)

Quantos formadores/instrutores é que têm formação específica para o exercício da função de formador/monitor de jovens?

11 respostas

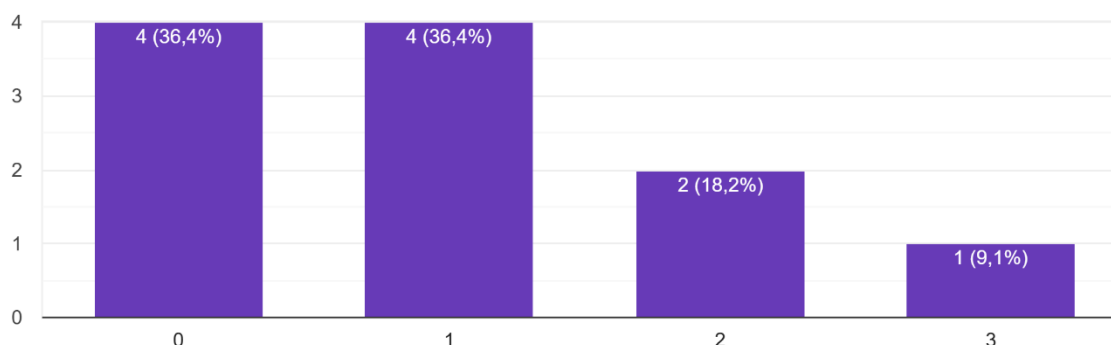


Figura 29- Equipa pedagógica. Fonte: dados do estudo (2025)

3.4. Articulação Curricular e o RERisco (OE1/QI1)

Uma das abordagens do inquérito é a utilização Referencial de Educação para o Risco (RERisco), nas EIC. Esta ferramenta permite aferir a uniformização de procedimentos, mediante uma linguagem e objetivos comuns com o sistema educativo.

Os dados mostram uma enorme oportunidade desperdiçada. Embora 9/11 EIC ativas (81,8%) conheçam o RERisco, apenas 3/11 (27,3%) o utilizam de forma estruturada no seu plano de formação. Cerca de metade das EIC 5/11 (45,5%) admite usá-lo apenas de forma pontual, e 3/11 (27,3%) desconhecem-no ou não o aplicam.

Referencial de Educação para o Risco (RERisco) – Conhece?

11 respostas

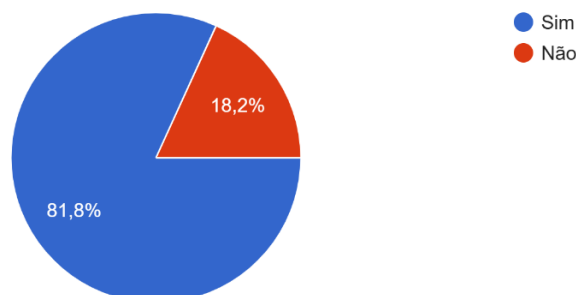


Figura 30- RERisco. Fonte: dados do estudo (2025)

Utilizam conteúdos do RERisco na EIC?

11 respostas

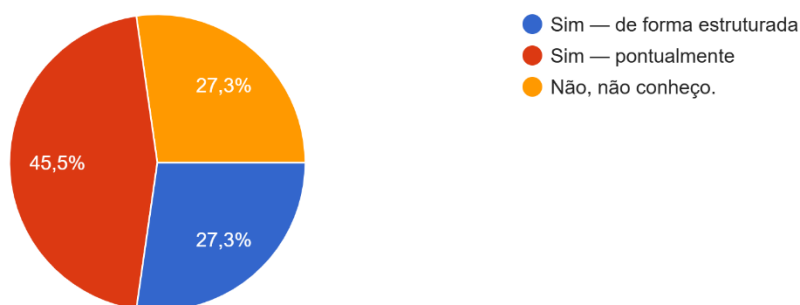


Figura 31- RERisco. Fonte: dados do estudo (2025)

A interpretação é clara: a implementação do RERisco depende da iniciativa individual de um formador, e não uma estratégia institucional. A adoção pontual, em vez de estrutural, impede a plena capitalização deste recurso, que poderia garantir coerência curricular e facilitar a articulação formal com as escolas locais.

3.5. Impacto no Recrutamento para o Quadro Ativo (2015–2025) (OE2/QI2)

Chegamos à Questão de Investigação central (QI2): Qual o contributo das EIC para o recrutamento? Os dados recolhidos sobre a série 2015–2025 fornecem uma resposta quantitativa clara.

Em termos globais, ingressaram no Quadro Ativo entre 2015 e 2025 (N=11), um total de 337 bombeiros reportados pelas corporações inquiridas. Deste número, 109 bombeiros foram identificados como sendo provenientes diretamente das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC).

Origem dos Ingressos no Corpo Ativo	Total de Ingressos	Percentagem
Provenientes das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC)	109	32,3%
Outras Vias (Recrutamento Direto, etc.)	228	67,7%
TOTAL GERAL de Ingressos no Corpo Ativo	337	100%

Tabela 5 - Relação percentual dos ingressos (2015-2025). Fonte: elaboração própria com dados do estudo (2025)

A relação percentual estabelecida entre estas duas variáveis é de extrema relevância, demonstrando que 32,3% dos ingressos no Corpo Ativo têm a sua origem na formação de base da EIC. A interpretação deste número (OE2) é profunda e vai muito além de uma simples estatística. Num contexto de crise de voluntariado, descobrir que quase um em cada três bombeiros que ingressam no quadro ativo é "formado em casa" posiciona as EIC, de forma definitiva, não como um projeto acessório de responsabilidade social, mas como o pilar estratégico fundamental da renovação geracional e da sustentabilidade do voluntariado no CSR-VDL.

Mais do que um mero programa de formação, a EIC revela-se como um mecanismo de socialização precoce com a instituição e de retenção de longo prazo, validando a premissa de que o investimento na formação jovem representa uma das mais importantes garantias de continuidade e sustentabilidade para o setor.

Contudo, a robustez desta conclusão quantitativa necessita de ser cruzada com a forma como as próprias corporações lidam com o registo e o conhecimento deste fluxo de voluntários. Para analisar a série temporal 2015-2025, os dados recolhidos representam um universo total de 182 reportes (o somatório de respostas anuais providenciadas pelos CB). A análise a este universo de 182 registos não se distribuiu de forma uniforme, conforme detalhado na tabela 6:

- ✓ 59,9% das corporações (109 respostas) reconheceram e quantificaram os ingressos, validando a sua importância.
- ✓ 13,7% (25 respostas) afirmaram que o número de ingressos da EIC foi zero, sugerindo ou uma ausência de Escola ou uma falha na transição para o Corpo Ativo.
- ✓ 26,4% dos respondentes (48 respostas) indicaram que desconheciam os valores relativos aos ingressos provenientes da EIC entre 2015 e 2025.

Tipo de Resposta	Número de Respostas	Percentagem sobre o Total (164)
A - Reconhecem Ingressos (Valor > 0)	109	59,9%
B - Desconhecem os Valores	48	26,4%
C - Ingressos foram Zero (Valor = 0)	25	13,7%
TOTAL DE RESPOSTAS	182	100,0%

Tabela 6 - Análise das Respostas Relativas aos Ingressos na EIC (N=164). Fonte: elaboração própria com dados do estudo (2025).

Este elevado índice de desconhecimento (26,4%) introduz um elemento crítico na discussão sobre a gestão interna das corporações e a sustentabilidade dos seus recursos humanos. Embora os dados globais provem o valor da EIC, a incapacidade de quase um terço das entidades inquiridas em monitorizar uma métrica tão vital para a sua própria renovação aponta para uma fragilidade na gestão de informação. Este cenário sugere que as corporações podem estar a falhar na capacidade de reconhecer e, conseqüentemente, potenciar e planear a utilização desta importantíssima via de recrutamento.

Em suma, os dados apontam que a EIC é vital para a sustentabilidade do Corpo Ativo, mas é urgente uniformizar e fortalecer os processos de registo e gestão de dados relativos à progressão dos Infantes e Cadetes.

3.6. Fatores de Sucesso, Barreiras e Práticas de Transição (OE3/QI3)

Se as EIC funcionam, como visto anteriormente, o (OE3) e a (QI3) procuram perceber porquê funcionam e quais os riscos para a sua sustentabilidade.

- ✓ Fatores Críticos de Sucesso: questionados sobre os fatores de sucesso, os respondentes destacam (com média de relevância 1-5):
- ✓ Apoio e valorização da EIC - O Comando/Direção valoriza e reconhece o trabalho da EIC.
- ✓ Liderança e feedback - Existe clima de confiança e respeito entre comando, instrutores e jovens
- ✓ Recursos e flexibilidade - Flexibilidade de horários compatível com a vida escolar/profissional dos jovens.

Os fatores identificados demonstram que a eficácia da EIC transcende o domínio meramente formativo, assentando numa cultura organizacional de apoio. A elevada pontuação atribuída ao apoio e valorização institucional e à liderança aponta para a necessidade de um compromisso ativo do Comando e da Direção na sustentação da EIC. Conjugado com a flexibilidade, este ambiente de reconhecimento e respeito revela-se o verdadeiro motor da atratividade e, crucialmente, da retenção dos jovens voluntários nos bombeiros.

Barreiras e Constrangimentos: Os três maiores desafios que foram assinalados pelos respondentes são, maioritariamente: a dificuldade em captar novos jovens para a EIC, a falta de financiamento/recurso materiais, bem como, a disponibilidade de recursos humanos qualificados (formadores). Estas são as dificuldades expectáveis na gestão de qualquer estrutura voluntária.

Quais são os TRÊS maiores desafios que a vossa EIC enfrenta atualmente? (assinale 3 opções)

11 respostas

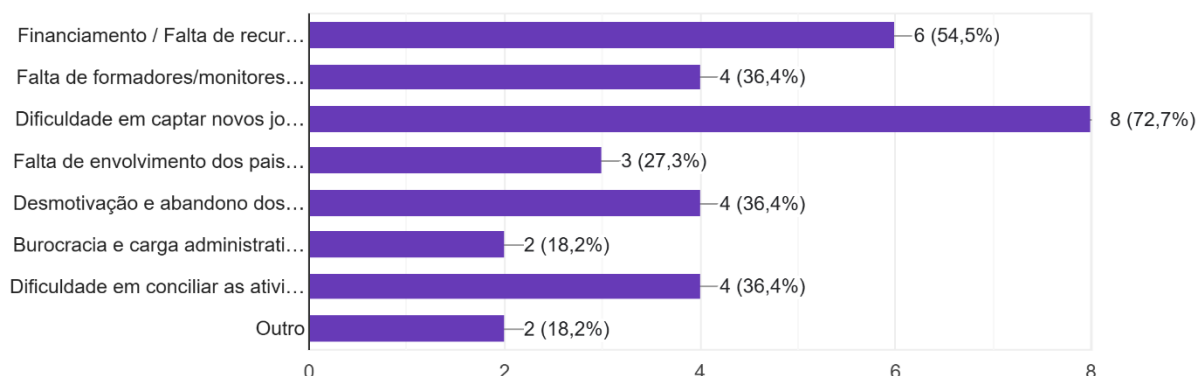


Figura 32 - 3 desafios EIC. Fonte: dados do estudo (2025)

Planeamento do Recrutamento e Transição: Os dados sobre o planeamento revelam um nível de maturidade surpreendentemente elevado. Embora os canais de recrutamento sejam os esperados (multicanal: passa-palavra, transição EIC, dias abertos), 72,7% dos CB afirmam ter um plano formal de recrutamento, com 18,2% a tê-lo em preparação e apenas 9,1% a não o possuir. Isto indica que os CB não estão passivos; estão ativamente a gerir os seus canais de recrutamento.

O CB tem um plano formal de recrutamento?

11 respostas

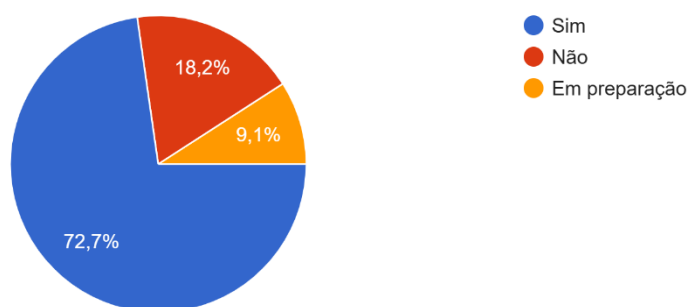


Figura 33 - Plano formal recrutamento. Fonte: dados do estudo (2025)

Quais foram os canais de recrutamento usados nos últimos 12 meses

11 respostas

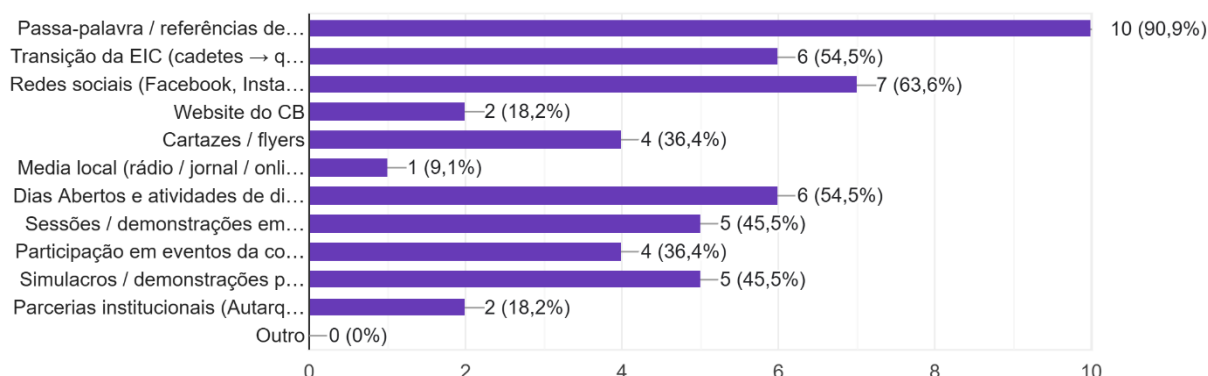


Figura 34 - Canais de recrutamento. Fonte: dados do estudo (2025)

Risco e Práticas de Transição: A transição da EIC para o quadro ativo é um momento de risco (abandono). A percepção de risco dos CB é, contudo, maioritariamente *"baixa a moderada"*, precisamente porque a EIC já funciona como um filtro e um período de adaptação.

A transição da EIC para o estágio de ingresso no quadro ativo é um momento crítico, com um risco de abandono elevado?

11 respostas

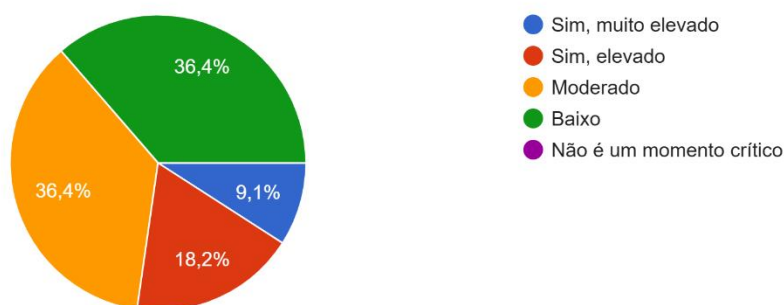


Figura 35 - Percepção de transição. Fonte: dados do estudo (2025)

Para gerir este risco, os CB implementam várias práticas de acolhimento. Verificam-se *"boas práticas instaladas"*, como um plano formal de transição, bem como de um mentor/tutor designado, entre outras. A institucionalização destas práticas é o passo seguinte para formalizar o que muitas EIC já fazem informalmente.

Práticas formais de transição EIC → Quadro Ativo

11 respostas

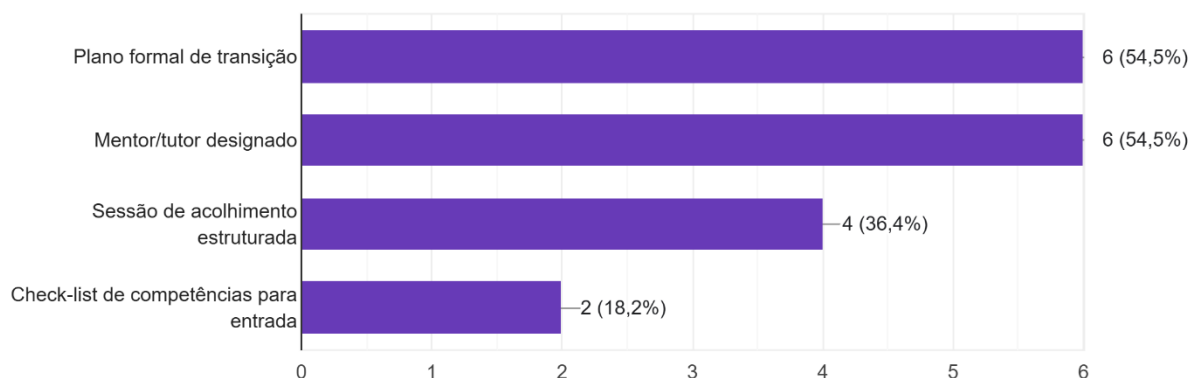


Figura 36 - Práticas formais de transição. Fonte: dados do estudo (2025)

3.7. Monitorização, Avaliação e Sustentabilidade Financeira (OE3/QI3)

A sustentabilidade (OE3) depende de dois pilares: medir o impacto (monitorização) e garantir recursos (financiamento). Em ambos, os dados revelam fragilidades estruturais.

Indicadores de Monitorização: Os dados mostram uma lacuna de maturidade na monitorização. Os CB medem muito bem as atividades e a satisfação (Assiduidade, Satisfação dos jovens, Envolvimento familiar). No entanto, os indicadores de impacto e canais de recrutamento (Nº de ingressos via EIC, Taxa de retenção a 12 ou 24 meses) são significativamente menos utilizados.

Esta "*gestão por sensação*" é arriscada. Os CB sentem que as EIC funcionam, mas não estão a medir quão bem funcionam em termos de retenção. Perde-se capacidade de aprendizagem organizacional: como melhorar a retenção a 24 meses se esta não é medida?

Quais as evidências/indicadores usados para avaliar a EIC?

11 respostas

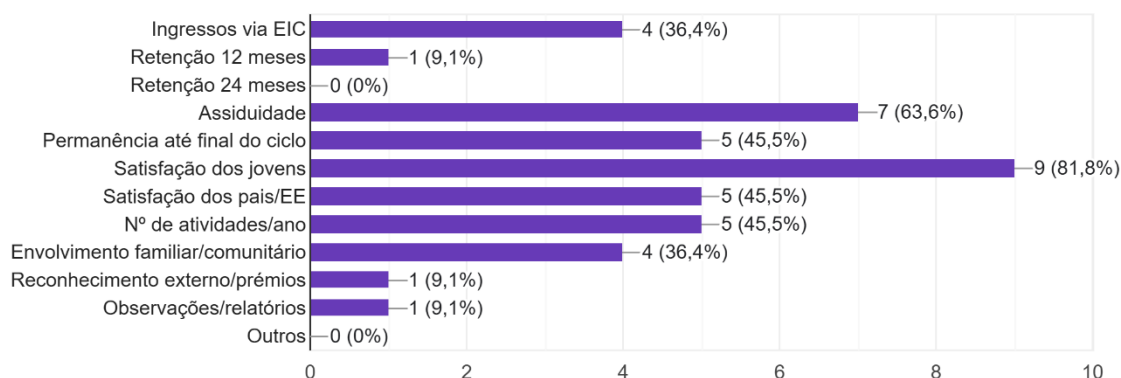


Figura 37 - Evidências/indicadores. Fonte: dados do estudo (2025)

Orçamento e Fontes de Financiamento: A sustentabilidade financeira é o "calcanhar de Aquiles" do modelo. A maioria das EIC (60%) opera com orçamentos anuais exíguos, entre €500 e €4.999.

Orçamento anual estimado da EIC

11 respostas

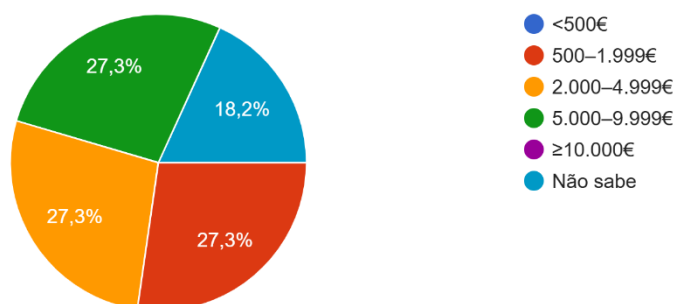


Figura 38 - Orçamento EIC. Fonte: dados do estudo (2025)

Mais grave que o montante, é a origem dos fundos. As fontes principais são precárias e voláteis: quotas associativas (81,8%), patrocínios/mecenato (45,5%) e angariação de fundos (36,4%). Os contributos autárquicos, que trariam previsibilidade, são reportados como "menos regulares" (apenas 27,3% os indicam como fonte).

Esta precariedade financeira impede o planeamento a médio prazo, sobrecarrega o Comando (que tem de "angariar fundos") e torna a EIC vulnerável a qualquer flutuação económica.

Fontes de financiamento principais.

11 respostas

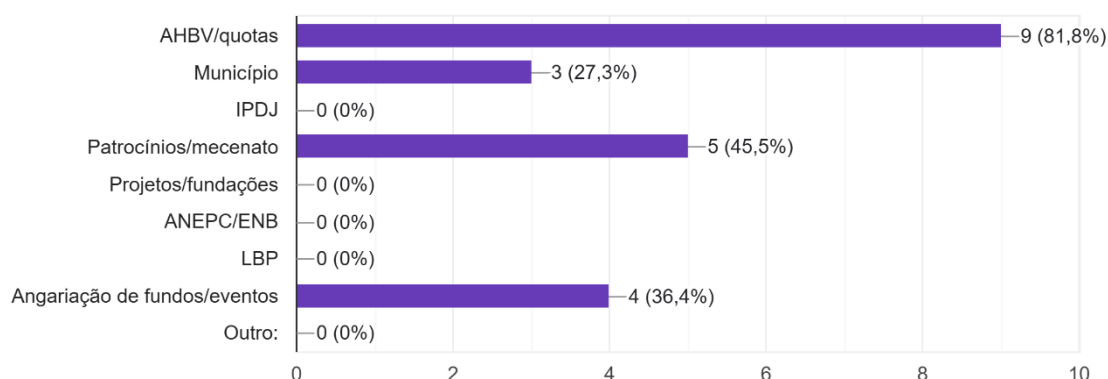


Figura 39 - Fontes de financiamento. Fonte: dados do estudo (2025)

Apesar da instabilidade financeira, das lacunas na formação e currículo, a autoavaliação global do impacto das EIC é esmagadoramente positiva a muito positiva (níveis 4 e 5).

Autoavaliação global da EIC nos últimos 12 meses (impacto/qualidade)

11 respostas

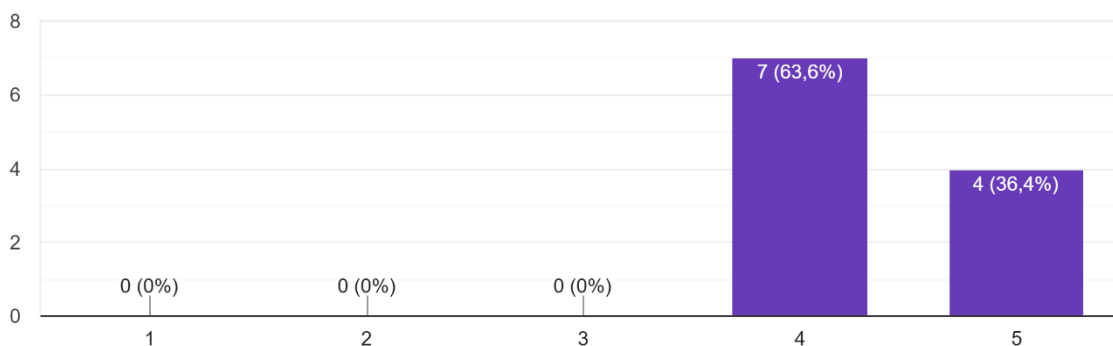


Figura 40 - Autoavaliação. Fonte: dados do estudo (2025)

Este paradoxo aparente explica-se pela dupla finalidade. Os respondentes não avaliam apenas a sua eficiência; avaliam a missão. Acreditam no valor cívico, na ligação à comunidade e sentem o impacto no recrutamento, mesmo que não o meçam em detalhe. A avaliação é ao porquê (a missão), que se sobrepõe às fragilidades do como (a gestão).

3.8. As Recomendações dos Respondentes (OE4/QI4)

A Questão de Investigação 4 (QI4) visava recolher as propostas de melhoria dos próprios agentes. As respostas abertas convergem, de forma notável, em cinco linhas de ação prioritárias:

- ✓ Formação certificada de formadores (focada em pedagogia e gestão de adolescentes).
- ✓ Kit pedagógico nacional (integrando o RERisco e planificações reutilizáveis).
- ✓ Financiamento dedicado (linhas de apoio e micro-bolsas para estabilização).
- ✓ Guia de transição EIC→ativo (com mentoria, acolhimento e *check-lists*).
- ✓ Plataforma de partilha (repositório de boas práticas e interface com escolas).

A profundidade analítica desta secção reside na sua coerência. Os agentes no terreno demonstram um diagnóstico acurado das suas próprias fragilidades. Cada recomendação proposta responde, cirurgicamente, a uma lacuna de dados identificada neste capítulo:

- ✓ *Responde à lacuna de 4.3.1* (preparação dos formadores/instrutores em formação certificada).
- ✓ *Responde à lacuna de 4.4* (apenas 27,3% usam o RERisco estruturalmente).
- ✓ *Responde à lacuna de 4.7* (precariedade das fontes de financiamento).
- ✓ *Responde à necessidade de 4.6* (formalizar as práticas de transição).
- ✓ *Responde ao desafio de 4.3* (estabilização curricular e partilha de recursos).

Os respondentes não só identificaram os problemas, como apontaram soluções exequíveis e coerentes.

3.9. Síntese Analítica

A imagem transmitida pelos dados do CSR-VDL desenha um retrato claro. As Escolas de Infantes e Cadetes emergiram na última década como o dispositivo estratégico mais vital para a sustentabilidade do voluntariado, cumprindo uma dupla missão de recrutamento (interno) e formação cívica (externa). O seu impacto no canal de recrutamento é positivo e quantificável (OE2).

Contudo, é um sistema, simultaneamente, vital e vulnerável. O seu sucesso assenta em alicerces frágeis: a disponibilidade de voluntários experientes (mas com formação pedagógica heterogénea), a precariedade do financiamento (assente em fontes voláteis) e uma cultura de gestão que, embora matura no planeamento (72,7% têm plano), é ainda imatura na monitorização do impacto (focada na atividade e não na retenção) (OE3).

As alavancas críticas para a sustentabilidade, validadas pelos dados e pelos respondentes (OE4), são claras:

- ✓ Institucionalizar: Mover a formação de formadores e o currículo (RERisco) de uma base informal, para uma base formal.
- ✓ Estabilizar: Mover o financiamento de fontes precárias para fontes previsíveis.
- ✓ Medir: Mover a monitorização da "sensação" (assiduidade) para o "impacto" (retenção).

Este capítulo apresentou as evidências e o diagnóstico. O Capítulo V, de Discussão e Conclusões, irá agora integrar estas evidências empíricas com a revisão de literatura (Cap. II), transformando as recomendações dos respondentes em propostas operacionais e de política concretas.

Capítulo 4 — Discussão e Conclusões

Chegamos ao capítulo de fecho, o ponto de convergência de toda a investigação. O percurso feito até aqui — desde a identificação do problema da sustentabilidade do voluntariado, passando pelo enquadramento teórico (Cap. I) e metodológico (Cap. II), até à apresentação dos dados (Cap. III) — culmina agora.

O objetivo desta secção não é apenas resumir o que foi encontrado. É ir mais fundo: interpretar o significado desses resultados, confrontá-los com a literatura e extrair deles as implicações reais e as lições aprendidas.

Este é o momento de transformar os números em narrativa, e a narrativa em conhecimento passível de ser executado.

4.1. Síntese Integradora dos Resultados

Se os dados contam uma história, a primeira e mais impactante conclusão é que as Escolas de Infantes e Cadetes (EIC) funcionam. O dado central do estudo, que responde ao (OE2/QI2), é que 32,3% dos ingressos no quadro ativo (na amostra 2015-2025) provêm das EIC.

Este número não é apenas uma estatística; é uma validação. Prova que as EIC não são um apêndice acessório de *"responsabilidade social"* dos Corpos de Bombeiros (CB), mas sim um pilar estratégico e o canal de recrutamento mais eficaz e estruturado que estas organizações possuem.

Contudo, e aqui reside a tensão central de toda a dissertação, este sucesso inegável coexiste com uma fragilidade alarmante: a precariedade da gestão da informação. O segundo resultado mais importante do estudo é que em 26,4% dos reportes anuais, as organizações *"desconhecem"* estes valores.

Esta é a grande narrativa que emergiu: as EIC funcionam apesar da ausência de uma gestão rigorosa. O sistema sobrevive por inércia, por *"gestão por sensação"*, e não por governação baseada em dados.

Esta tensão de *"fazer bem"* (o resultado) sem *"saber como ou porquê"* (a gestão) permeia os restantes resultados do (OE1/QI1):

- ✓ A Tensão "Confiança vs. Competência" (Pedagógica): encontramos um paradoxo nos formadores. Uma enorme autoconfiança (72,7% com nível 4 ou 5), que assenta na experiência operacional, mas que colide com uma baixa qualificação pedagógica formal (36,4% das EIC não têm nenhum formador certificado e igualmente, 36,4% tem apenas um). Confia-se na *"prata da casa"*, mas não se investe em *"polir"* essa prata para a difícil tarefa de ensinar adolescentes.
- ✓ A Tensão "Conhecimento vs. Adoção" (Curricular): o Referencial de Educação para o Risco (RERisco) é amplamente conhecido (81,8%), mas é uma ferramenta *"de gaveta"*. Apenas 27,3% o aplicam de forma estruturada. É uma oportunidade perdida de profissionalizar o currículo e de criar uma ponte formal com o sistema educativo.

O sucesso das EIC (OE3/QI3) depende do *"Apoio do Comando"*, mas é ameaçado pela instabilidade financeira e pela dificuldade em reter formadores voluntários. O sistema é, portanto, vital, mas vulnerável.

4.2. Análise Crítica e Enquadramento Teórico dos Resultados

Quando colocamos esta história em diálogo com a revisão de literatura (Cap. II), o seu significado torna-se mais profundo.

O legislador, ao enquadrar as EIC no Estatuto do Bombeiro (DL n.º 249/2012, art. 29.º), fê-lo com uma expectativa: a de que servissem de canal de recrutamento. Os nossos 32,3% provam que essa expectativa legal estava correta. O enquadramento formal instituiu o modelo das EIC, e o nosso estudo confirma a sua eficácia operacional no recrutamento. As Escolas de Infantes e Cadetes são, de facto, o dispositivo de socialização e *"aculturação"* que a literatura internacional sobre voluntariado de emergência recomenda.

Contudo, a literatura sobre gestão de voluntários (Cap. II) adverte que a estrutura legal não é o fator isolado de sucesso. É imperativo o investimento na gestão de processos e de recursos humanos — nomeadamente, a monitorização rigorosa, a gestão do capital humano e as estratégias de retenção. E é precisamente neste domínio da aplicação prática que a presente investigação revela uma falha crítica nas corporações inquiridas.

A lacuna dos 26,4% de "*desconhecido*" não é um problema estatístico; é um problema de governação. Como podem os Comandos — identificados como o fator de sucesso n.º 1 — tomar decisões estratégicas sobre um recurso que desconhecem em mais de um quarto das ocasiões?

Esta "*gestão por sensação*" é o maior risco para a sustentabilidade. Se o sucesso depende do "*Apoio do Comando*", esse apoio tem de ser informado. O mesmo se aplica ao RERisco: a sua não-adoção estrutural é uma oportunidade perdida de legitimar a EIC perante as escolas (Despacho n.º 13993/2009).

Em suma, a discussão alinha os resultados com a tese central: o problema da sustentabilidade do voluntariado, no que toca às EIC, não é um problema de conceito (o modelo é válido e cumpre a lei), mas sim um problema de institucionalização. Falta transformar a "*boa vontade*" em processos de gestão robustos.

4.3. Contributos para a Gestão Estratégica e Operacional

Esta discussão não pode ficar no plano teórico. Os resultados têm implicações diretas e acionáveis para os Comandos e Direções dos CB. Se a gestão é o problema, uma gestão melhor é a solução.

- ✓ Institucionalizar o Ciclo de Gestão: é imperativo passar da "*gestão por sensação*" para a "*gestão por ciclo de vida*". Implementar um modelo formal (Atração → Integração EIC → Desenvolvimento → Transição para Ativo → Acompanhamento/Mentoria). Atribuir metas anuais ao Coordenador da EIC (ex: taxa de transição, taxa de retenção a 12 meses) é essencial.

- ✓ Qualificação Pedagógica Urgente: a confiança operacional não é competência didática. É necessário um plano (sub-regional ou nacional) de formação certificada para formadores de EIC, focado em pedagogia e gestão de grupos de adolescentes, e não em técnica de bombeiro.
- ✓ O RERisco como *"Espinha Dorsal"* Curricular: os Comandos devem mandar a passagem do uso *"pontual"* para a integração *"estrutural"* do RERisco. Isto garante coerência, oferece um currículo validado e profissionaliza a EIC, facilitando a articulação formal com as escolas locais.
- ✓ Normalização Mínima de Indicadores: a lacuna de 26,4% de *"desconhecido"* é inaceitável. É urgente implementar um núcleo mínimo de indicadores (ex: nº de infantes/cadetes, nº de transições EIC→ativo, nº de retenções aos 12 meses). Este é o primeiro passo para uma governação baseada em evidências.
- ✓ Liderança e Clima: o *"Apoio do Comando"* foi o fator de sucesso n.º 1. Este apoio não pode ser apenas moral; tem de se materializar na alocação de recursos (espaço, materiais) e na proteção do tempo dos formadores, criando um clima organizacional que reconhece o valor estratégico da EIC.

4.4. Limitações do Estudo

Nenhuma investigação produz verdades absolutas, e este estudo tem limitações que devem ser reconhecidas com transparência.

- ✓ Âmbito Geográfico: o estudo circunscreve-se à realidade do CSR-VDL. Embora a sua taxa de resposta (90,5%) lhe confira uma enorme robustez para esta sub-região, a generalização estatística dos resultados para o universo nacional deve ser cautelosa.
- ✓ Qualidade dos Registos: é crucial notar que a principal limitação — a qualidade dos dados de origem, com 26,4% de *"desconhecido"* — é também um dos principais resultados do estudo. É uma limitação que prova uma tese.
- ✓ Viés de Autorrelato: medidas como a *"preparação da equipa"* ou o *"uso do RERisco"* assentam na perceção dos respondentes, estando sujeitas a viés de desejabilidade social (responder o que é *"esperado"*).

4.5. Sugestões para Investigações Futuras

Com base nas conclusões e reconhecendo as limitações, o caminho a seguir pode ser traçado em três frentes:

- I. Para a Política e Tutela (ANEPC, LBP):
 - i. *Guia Curricular Nacional para EIC*: criar um guião curricular mínimo obrigatório, por faixas etárias, que integre o RERisco como matriz base.
 - ii. *Sistema de Indicadores Mínimos*: definir e implementar um sistema de reporte anual padronizado e obrigatório para todas as EIC, focado nos indicadores de recrutamento (transições, retenção).
 - iii. *Bolsa de Formação Pedagógica*: disseminação da nova formação da ENB "*Instrutor de escola de infantes e cadetes*"; note-se, que é um curso que surge no ano desta investigação, pelo que serve como uma "*validação de mercado em tempo real*" da centralidade e da urgência deste diagnóstico. (Escola Nacional de Bombeiros, 2025)
- II. Para a Gestão Organizacional (CB):
 - I. *Mentoria na Transição*: implementar programas formais de mentoria (ex: par cadete-tutor) durante os primeiros 12 meses de estágio no quadro ativo, para reduzir a taxa de abandono pós-transição.
 - II. *Financiamento Estável*: mover o financiamento de fontes voláteis (angariação de fundos) para fontes previsíveis (contratos-programa com municípios, baseados nos indicadores de formação cívica e RERisco).
- III. Para Investigação Futura:
 - i. *Estudos Longitudinais*: acompanhar coortes de infantes/cadetes ao longo de 3-5 anos para medir taxas de retenção reais.
 - ii. *Estudos de Custo-Efetividade*: calcular o custo por voluntário retido aos 24 meses, comparando o canal de recrutamento EIC com o recrutamento direto.
 - iii. *Estudos Comparativos*: comparar o impacto em CB's que implementam o RERisco estruturalmente versus os que o usam pontualmente.

4.6. Considerações Finais

No início desta jornada, a questão central era sobre a sustentabilidade do voluntariado. A resposta que encontramos é clara: as EIC são, de facto, o investimento estratégico mais vital e o mecanismo de recrutamento mais eficaz (32,3% dos ingressos) que os Corpos de Bombeiros têm à sua disposição.

Contudo, o estudo revela que o potencial imenso deste modelo está a ser asfixiado por fragilidades de gestão.

A sustentabilidade futura não depende, pois, de ter mais EIC, mas de gerir melhor as que existem. A conversão do potencial em retenção a longo prazo exige uma transformação cultural: da *"gestão por sensação"* e da *"confiança operacional"* para uma gestão profissionalizada, baseada em dados, com currículos estruturados (RERisco) e com formadores pedagogicamente qualificados — uma qualificação que a própria tutela, com o oportuno curso da ENB, agora reconhece como indispensável para o futuro.

O problema da sustentabilidade do voluntariado, neste contexto, deixa de ser apenas um problema de *"oferta"* de jovens e passa a ser, sobretudo, um problema de gestão — de processos, de dados e de cultura organizacional.

Bibliografia

- Bombeiros Voluntários de Óbidos. (s.d.). *Escola de Cadetes e Infantes*. Obtido em 20 de Outubro de 2025, de Bombeiros Voluntários de Óbidos: <https://bombeirosdeobidos.pt/corpo-de-bombeiros/escola-de-cadetes-e-infantes>
- Almeida, V., Daniel, F., & Fernandes, H. (2017). Uma análise das motivações dos voluntários em Associações Humanitárias de Bombeiros. Coimbra: Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social 2017 Vol. 3 (2): 42-51. Obtido de <https://hdl.handle.net/10316/43886>
- Bombeiros Voluntários de Sanfins do Douro. (s.d.). *Bombeiros Voluntários de Sanfins do Douro*. Obtido em 20 de Outubro de 2025, de Regulamento da Escola de Cadetes e Infantes: <https://bvsd.pt/wp-content/uploads/2021/01/regulamento-cadetes-e-infantes-1.pdf>
- Bombeiros Voluntários de Torres Novas. (s.d.). *História*. Obtido em 10 de Outubro de 2025, de Site institucional dos Bombeiros Voluntários de Torres Novas.: <https://www.bombeirostorresnovas.pt/index.php?sec=part2>
- Brigade, L. F. (s.d.). *Joining Fire Cadets*. Obtido de <https://www.london-fire.gov.uk/community/young-people/fire-cadets/joining-fire-cadets/>
- Carvalho, L. I. (Outubro de 2017). *Fontes de Stresse nos Bombeiros Portugueses: Diagnóstico e Recomendações*. Dissertação de Mestrado, ISCTE - IUL, Lisboa. Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/15300>
- Chambel, M. (. (2023). *Liderança e Bem-estar dos Bombeiros*. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Obtido em Outubro de 2025, de <https://bombeiros.psicologia.ulisboa.pt/downloads/Lideranc%CC%A7a%20e%20Bem-estar%20dos%20Bombeiros.pdf>
- Commissioner, L. F. (2023). *Statement of Accounts 2021/22 — Annual Governance Statement*. London. Obtido em Outubro de 2025, de <https://www.london->

fire.gov.uk/media/8281/statement-of-accounts-202122-final-signed-publication.pdf

ENB, E. N. (18 de Março de 2025). *Seminário “A importância das Crianças e Jovens nos Bombeiros”*. Obtido em Outubro de 2025, de Seminário “A importância das Crianças e Jovens nos Bombeiros”: <https://enb.pt/noticias/154-seminario-a-importancia-das-criancas-e-jovens-nos-bombeiros.html>

ENB, Escola Nacional de Bombeiros. (s.d.). *Página institucional*. Obtido em 20 de Outubro de 2025, de ENB, Escola Nacional de Bombeiros: <https://www.enb.pt/>

Escola Nacional de Bombeiros, E. (Novembro de 2025). *Instrutor de escola de infantes e cadetes [Ficha de curso]*. Obtido de https://formacao.enb.pt/informacaocurso.aspx?id=781&utm_source=chatgpt.com

Figueiredo, A. R. (2015). *A Motivação do Envolvimento dos Bombeiros em Atividades de Voluntariado: um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado, ISMT, Coimbra. Obtido em Outubro de 2025, de <https://repositorio.ismt.pt/server/api/core/bitstreams/5dd24d3d-ef11-459e-9dab-0fa30d8e235e/content>

France., F. N.-P. (s.d.). *Jeune sapeur-pompier*. Obtido em Outubro de 2025, de Jeune sapeur-pompier.: <https://www.pompiers.fr/jeune-sapeur-pompier/>

Freitas, J. P. (2007). *Das Origens...à Actualidade*. Soure, Coimbra, Portugal: Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários do Concelho de Soure.

Freitas, J. P. (2025). *Questionário EIC — Sustentabilidade do Voluntariado - Anexo A*. Aveiro: ISCIA.

Gomes, F. F. (2017). *Perceção do suporte organizacional e burnout: ser bombeiro ou ser bancário*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia. Obtido em Outubro de 2025, de <https://repositorio.ulisboa.pt/entities/publication/d01287fd-5b71-474d-aba8-5632839f0c38>

- Gulbenkian, F. C. (2019). *Cum Magna Cura — Cidadãos Ativos*. Artigo, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa. Obtido em Outubro de 2025, de <https://gulbenkian.pt/cidadaos-ativos/projects/cum-magna-cura/>
- Gulbenkian, Fundação Calouste. (2019). *Cum Magna Cura, o projeto que ensina aos jovens o poder do voluntariado*. Lisboa. Obtido em Outubro de 2025, de <https://gulbenkian.pt/cidadaos-ativos/tsf/cum-magna-cura-o-projeto-que-ensina-aos-jovens-o-poder-do-voluntariado/>
- Jugendfeuerwehr, Deutsche. (s.d.). *Der Verband*. Obtido em 12 de Outubro de 2025, de Deutsche Jugendfeuerwehr: <https://jugendfeuerwehr.de/die-djf/verbandsinfo/der-verband>
- LBP, L. B. (2024). Obtido de www.lbp.pt
- Lousã, M. D., Santos, J. D., & Cabral, A. P. (2018). *Como fazer trabalhos académicos: Guia prático para elaborar projetos, relatórios, teses, dissertações, artigos e muito mais*. (Vols. ISBN 978-972-0-34040-5). Porto: Porto Editora.
- Marcos, V., Parente, C., & Amador, C. (2013). *Reflexões sobre o conceito e prática do voluntariado no terceiro setor português (IS Working Papers, 2.ª Série, n.º 8)*. Working Paper, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Instituto de Sociologia. Obtido em Outubro de 2025, de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/129629/2/77400.pdf>
- Marques, M. (2016). *As motivações para o voluntariado: Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico*. Dissertação de Mestrado, IPC, ESEC. Obtido em Outubro de 2025, de <http://hdl.handle.net/10400.26/14831>
- NSW, R. F. (2019). *Service Standard 6.1.3 — Training in the NSW RFS*. Obtido em Outubro de 2025, de https://www.rfs.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0019/9037/6.1.3-Training-in-the-NSW-RFS.pdf
- NSW, Rural Fire Service. (2023). Obtido em 10 de Outubro de 2025, de Secondary School Cadet Program Manual.:

https://www.rfs.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0009/282861/SSCP-Manual-2024-1.pdf

NVFC, National Volunteer Fire Council. (2010). *Fire Corps Recruitment & Retention Guide*. Obtido em Outubro de 2025, de NVFC, National Volunteer Fire Council: https://www.nvfc.org/wp-content/uploads/2020/07/Recruitment_Retention_Guide.pdf

NVFC, National Volunteer Fire Council. (s.d.). *National Junior Firefighter Program*. Obtido em 15 de Outubro de 2025, de Fire Corps resources: <https://www.nvfc.org/programs/national-junior-firefighter-program/> ; <https://www.nvfc.org/programs/firecorps/>

Oliveira, M. (2020). *A partilha do conhecimento tácito nas organizações sem fins lucrativos — Estudo de caso dos bombeiros voluntários em Portugal*. Leiria: Polytechnic Institute of Leiria. Obtido em Outubro de 2025, de https://www.researchgate.net/publication/338412298_A_partilha_do_conhecimento_tacito_nas_organizacoes_sem_fins_lucrativos_-_Estudo_de_caso_dos_bombeiros_voluntarios_em_Portugal

Paiva, A. M. (1985). *Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos 1931-1985*. Torre Novas: Gráfica Almondina.

Pereira, N. (2022). *A profissionalização do socorro, uma problemática local, uma solução intermunicipal*. Dissertação de mestrado, ISCIA, Aveiro. Obtido em Outubro de 2025, de <http://hdl.handle.net/10400.26/48062>

República Portuguesa. (3 de Novembro de 1998). *Lei n.º 71/98, de 3 de novembro — Bases do enquadramento jurídico do voluntariado*. Obtido de Diário da República: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/71-1998-223016>

República Portuguesa. (30 de Setembro de 1999). *Diário da República*. Obtido de Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro — Regulamenta a Lei n.º 71/98.: <https://diariodarepublica.pt>

República Portuguesa. (27 de Junho de 2007). *Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho — Regime jurídico dos corpos de bombeiros*. Obtido de Diário da

República: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2007-75452698-75451929>

República Portuguesa. (27 de Junho de 2009). *Despacho n.º 13993/2009 — Protocolos entre corpos de bombeiros e escolas*. *Diário da República, II Série*, 117, p. 24240. Obtido de Diário da República: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/13993-2009-3632397>

República Portuguesa. (Novembro de 21 de 2012). *Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro — Aprova o estatuto do bombeiro voluntário*. Obtido de Diário da República: https://www.isa.ulisboa.pt/files/da/pub/docs/regulamentos/EstatutoBombeiro_Decreto-Lei_n.o_249_2012_de_21_de_dezembro.pdf

Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: Contextos, Atores e Práticas*. Coimbra. Obtido em Outubro de 2025, de <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/44013>

USFA, U. F. (2023). *Retention and Recruitment for the Volunteer Emergency Services (pp. 6 - 13)*. Obtido em Outubro de 2025, de <https://www.usfa.fema.gov/downloads/pdf/publications/retention-and-recruitment-for-volunteer-emergency-services.pdf>

V Campeonato Nacional Bombeirinho de Ferro 2024 . (13 de Março de 2024). *Notícias de Lamego*. Obtido em Outubro de 2025, de <https://noticiasdelamego.com/2024/03/v-campeonato-nacional-bombeirinho-de-ferro-2024-em-lamego/>

Ventura, A. P. (2020). *A liderança como fator de motivação nos Bombeiros Voluntários. Caso de estudo - Bombeiros Voluntários de Tabuaço*. Dissertação de Mestrado, ISCIA, Aveiro. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/42539>

ANEXOS

Anexo A – Questionário aplicado aos Corpos de Bombeiros

Secção 1 de 9

Sustentabilidade do Voluntariado nos Bombeiros: o papel das Escolas de Infantes e Cadetes no recrutamento. Estudo de caso no Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (2015–2025)

Sustentabilidade do Voluntariado nos Bombeiros: o papel das Escolas de Infantes e Cadetes no recrutamento. Estudo de caso no Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (2015–2025)

Este questionário insere-se no âmbito de uma **dissertação de mestrado em Gestão de Emergência e Socorro**, no **Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA)**, em Aveiro, e tem como objetivo principal avaliar o **contributo das Escolas de Infantes e Cadetes (EIC)** para a **sustentabilidade do voluntariado nos Corpos de Bombeiros (CB)** do **Comando Sub-Regional Viseu Dão Lafões (CSR-VDL)**, no período **2015–2025**.

A sua participação, na qualidade de **Elemento do Comando** ou **Responsável pela EIC**, é fundamental para o sucesso desta investigação. As suas respostas permitirão caracterizar o funcionamento das EIC, medir o seu impacto e identificar boas práticas que reforcem o seu papel estratégico.

Universo e elegibilidade: apenas Corpos de Bombeiros do CSR-VDL. **Duração:** ≈ 15 minutos. **Confidencialidade e anonimato:** respostas analisadas de forma agregada e usadas exclusivamente para fins académicos. A participação é voluntária e pode desistir a qualquer momento.

Investigador responsável: João Paulo dos Santos Freitas
Instituição: ISCIA – Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração - Aveiro
Orientador: Prof. Eutíquio José Gonçalves Costa (*2.º Comandante Sub-Regional de Emergência e Proteção Civil da Área Metropolitana do Porto*)

Co-orientador: Rui Manuel Marques Nogueira (*Comandante dos Bombeiros Sapadores de Viseu - Serviço Municipal de Proteção Civil de Viseu*)

Contacto do investigador: freitas.jps@gmail.com

Obrigado pela colaboração.

Após a secção 1

Secção 2 de 9

Consentimento e Identificação

Triagem de elegibilidade, consentimento e identificação

Declaro que li as informações, que concordo em participar voluntariamente neste estudo e que tenho mais de 18 anos.

*

Declaro pertencer a um Corpo de Bombeiros integrado no CSR-VDL.

*

Nome da Associação Humanitária / Corpo de Bombeiros (CB):

*

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.

16.

17.

18.

19.

20.

21.

Qual o cargo que ocupa atualmente?

*

O vosso CB possui uma EIC atualmente em funcionamento?

*

Se **NÃO** Clique em Seguinte para terminar.

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Após a secção 2

Secção 3 de 9

Caracterização da Escola de Infantes e Cadetes (EIC) - (OE1)

Esta secção visa descrever o historial, os objetivos e o modelo de funcionamento da vossa EIC.

Em que ano foi fundada a vossa EIC? (Se não souber o ano exato, indique uma estimativa aproximada)

*

N.º de Infantes que frequentam atualmente a EIC?

*

*Introduza um número inteiro ≥ 0 . Se **desconhece**, escreva **Não sei***

N.º de Cadetes que frequentam atualmente a EIC?

*

*Introduza um número inteiro ≥ 0 . Se **desconhece**, escreva **Não sei***

Numa escala de 1 (Pouco importante) a 5 (Extremamente importante), qual a importância que atribui aos seguintes objetivos para a vossa EIC?

*

1

2

3

4

5

Garantir o recrutamento futuro para o CB

Promover a formação cívica e valores nos jovens

Reforçar a ligação entre o CB e a comunidade

Ocupar os tempos livres dos jovens de forma saudável

Qual a periodicidade principal das atividades da EIC (excluindo férias)?

*

Se respondeu **OUTRA**, anteriormente, diga qual.

Após a secção 3

Secção 4 de 9

Equipa de Formadores/Instrutores (valores agregados) (OE1)

Esta secção destina-se a conhecer melhor o perfil, a experiência e as motivações dos formadores e instrutores que dedicam o seu tempo à Escola de Infantes e Cadetes.

*(Responder pela **equipa** no seu conjunto - plural)*

Nº total de formadores/instrutores atualmente afetos à EIC?

*

Distribuição por quadro de pertença dos formadores/instrutores da EIC.

*

(Pode seleccionar várias opções se aplicável)

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Qual é o VÍNCULO dos formadores/instrutores?

*

(Pode seleccionar várias opções se aplicável)

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Género

*

Indique, por favor, o nº de formadores/instrutores do sexo **MASCULINO**

Género

*

Indique, por favor, o nº de formadores/instrutores do sexo **FEMININO**

Género

*

Indique, por favor, o nº de formadores/instrutores que ***Prefere não indicar***

Faixa Etária

*

Por favor, indique o nº aproximado de formadores/instrutores desta faixa etária.

Menos de 25 anos

Faixa Etária

*

Por favor, indique o nº aproximado de formadores/instrutores desta faixa etária.

25-34 anos

Faixa Etária

*

Por favor, indique o nº aproximado de formadores/instrutores desta faixa etária.

35-44 anos

Faixa Etária

*

Por favor, indique o nº aproximado de formadores/instrutores desta faixa etária.

45-54 anos

Faixa Etária

*

Por favor, indique o nº aproximado de formadores/instrutores desta faixa etária.

55 ou mais anos

Nº de anos de serviço como Bombeiro

*

Por favor, indique, o nº de anos de serviço como **Bombeiro**, dos elementos da equipa.

<5 anos

Nº de anos de serviço como Bombeiro

*

Por favor, indique, o nº de anos de serviço como **Bombeiro**, dos elementos da equipa.

5 - 10 anos

Nº de anos de serviço como Bombeiro

Por favor, indique, o nº de anos de serviço como **Bombeiro**, dos elementos da equipa.

11 - 20 anos

Nº de anos de serviço como Bombeiro

*

Por favor, indique, o nº de anos de serviço como **Bombeiro**, dos elementos da equipa.
>20 anos

Quais são os processos de seleção para os formadores/instrutores da EIC?

*

(Pode seleccionar várias opções se aplicável)

Se respondeu **OUTRA**, anteriormente, diga qual.

Em média, quantas horas por mês é que a equipa dedica às atividades da EIC?

*

(incluindo planeamento e preparação)

Na sua perspetiva, quais são as TRÊS principais motivações que levam os elementos a serem formadores/instrutores na EIC?

*

(Selecione 3 opções)

Se respondeu **OUTRA**, anteriormente, diga qual.

Quantos formadores/instrutores é que têm formação específica para o exercício da função de formador/monitor de jovens?

*

(por exemplo, formação pedagógica, psicologia do desenvolvimento, etc.)

Qual é a preparação global da EQUIPA para trabalhar com jovens?

*

Nada preparada

1

2

3

4

5

Extremamente bem preparada

Na sua opinião, qual é o aspeto MAIS GRATIFICANTE de serem formadores/instrutores na EIC?

*

E qual é o MAIOR DESAFIO que a equipa sente no desempenho desta função?

*

Após a secção 4

Secção 5 de 9

Conteúdos Programáticos e Atividades da EIC

Esta secção pretende caracterizar as áreas temáticas e as atividades pedagógicas desenvolvidas na vossa EIC.

Conteúdos programáticos lecionados.

*

*Indique o **nível de presença** anual*

Não

Ocasional (1-2/ano)

Regular (≥ 1 /trimestre)

Estruturado (plano anual)

Educação para o risco e autoproteção (conceitos básicos)

Cidadania e ética do serviço

História, organização e cultura dos bombeiros

Equipamento e EPI — manuseamento básico e segurança (sem atividade real)

Primeiros socorros / SBV (sem prática real)

Noções de incêndio rural (comportamento do fogo, prevenção)

Noções de incêndio urbano/industrial (prevenção)

Comunicações e rádios (simulação)

Técnicas básicas de nós/amarrações e manobras seguras (sem operação)

Preparação física (adequada à idade)

Saúde mental, gestão emocional e resiliência

Segurança rodoviária e em eventos

Projetos de serviço comunitário / ações de sensibilização

Metodologias e atividades

*

*Indique, por favor, a **frequência**.*

Nunca

Ocasional

Regular

Muito frequente

Aulas expositivas/teóricas

Aprendizagem baseada em projetos

Simulações/simulacros e exercícios

Visitas técnicas (ENB, CSR, quartéis, etc.)

Acantonamentos/acampamentos (internos, não operacionais)

Projetos de serviço na comunidade (escolas, lares, associações)

Uso de plataformas digitais/recursos online

Envolvimento dos pais/EE em atividades da EIC

Referencial de Educação para o Risco (RERisco) — Conhece?

*

Utilizam conteúdos do RERisco na EIC?

*

Se respondeu 'Sim', anteriormente, indique os domínios mais trabalhados

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Após a secção 5

Secção 6 de 9

Impacto no Recrutamento e Sustentabilidade - (OE2)

Esta secção tem como objetivo medir o contributo da EIC para o recrutamento de novos bombeiros voluntários.

Ingressos no Quadro ATIVO

*Por favor, preencha as perguntas abaixo com o número de novos bombeiros(as) que ingressaram no quadro ATIVO em cada ano. Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei se desconhece**.*

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2015

*

*Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei se desconhece**.*

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2016

*

*Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei se desconhece**.*

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2017

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2018

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2019

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2020

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2021

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2022

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2023

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2024

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº Total de Ingressos no Quadro Ativo em 2025

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2015

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2016

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2017

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2018

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2019

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2020

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2021

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2022

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2023

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2024

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Nº de Ingressos Provenientes da EIC em 2025

*

Use **0** se **não houve**; escreva **Não sei** se **desconhece**.

Quais foram os canais de recrutamento usados nos últimos 12 meses

*

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Indique quais os canais mais eficazes nos últimos 12 meses (que geraram ingressos)

*

(assinale 3 opções)

Indique a frequência de uso nos últimos 12 meses

*

Nunca

Ocasional

Regular

Muito frequente

Passa-palavra / referências de bombeiros, familiares e amigos

Transição da EIC (cadetes → quadro ativo)

Redes sociais (Facebook, Instagram, TikTok)

Website do CB

Cartazes / flyers

Media local (rádio / jornal / online)

Dias Abertos e atividades de dinamização no quartel

Sessões / demonstrações em escolas

Participação em eventos da comunidade / feiras

Simulacros / demonstrações públicas

Parcerias institucionais (Autarquia / Proteção Civil Municipal)

Outro

O CB tem um plano formal de recrutamento?

*

Na sua opinião, qual a importância da EIC para garantir a sustentabilidade do vosso Corpo de Bombeiros a longo prazo?

1 - Irrelevante

2 - Pouco importante

3 - Importante

4 - Muito importante

5 - Absolutamente essencial

*

Irrelevante

1

2

3

4

5

Absolutamente essencial

Após a secção 6

Secção 7 de 9

Condições Organizacionais, Pedagógicas e de Transição - (OE3)

Esta secção visa analisar as condições internas que influenciam o sucesso da EIC e a retenção dos jovens.

Indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações: 1 = Discordo totalmente ... 5 = Concordo totalmente.

A - Apoio e valorização da EIC

*

1

2

3

4

5

O Comando/Direção valoriza e reconhece o trabalho da EIC.

A EIC dispõe dos recursos (materiais, fardamento, etc.) necessários.

Existe um plano de acolhimento e mentoria para os jovens que transitam da EIC para o estágio.

Os formadores da EIC possuem formação pedagógica adequada para trabalhar com jovens.

O ambiente de colaboração entre os formadores da EIC e o restante corpo ativo é positivo.

B - Liderança e feedback

*

1

2

3

4

5

As chefias/instrutores comunicam claramente objetivos e prioridades.

Feedback regular e construtivo sobre as atividades da EIC.

Os formadores/monitores são ouvidos nas decisões que afetam a EIC.

Existe clima de confiança e respeito entre comando, instrutores e jovens.

C - Recursos e flexibilidade

*

1

2

3

4

5

Flexibilidade de horários compatível com a vida escolar/profissional dos jovens.

Materiais pedagógicos suficientes e adequados para as sessões.

Acesso a formação e atualização para formadores/instrutores.

A transição da EIC para o estágio de ingresso no quadro ativo é um momento crítico, com um risco de abandono elevado?

*

Práticas formais de transição EIC → Quadro Ativo

*

(assinale todas as que se aplicam)

Quais são os TRÊS maiores desafios que a vossa EIC enfrenta atualmente?

(assinale 3 opções)

*

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Após a secção 7

Secção 8 de 9

Boas Práticas e Recomendações - (OE4)

Esta secção final destina-se a recolher a sua perspetiva sobre práticas de sucesso e sugestões de melhoria.

Descreva brevemente aquela que considera ser a prática ou iniciativa de maior sucesso da vossa EIC.

(exemplo, um projeto específico, uma metodologia de formação, um evento anual).

*

Quais as evidências/indicadores usados para avaliar a EIC?

*

(assinale todas as que se aplicam)

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Autoavaliação global da EIC nos últimos 12 meses (impacto/qualidade)

*

1 — Muito fraca ... 5 — Muito forte

Muito fraca

1

2

3

4

5

Muito forte

Estado de implementação de práticas/medidas da EIC.

*

Existe.

Prevista ≤12 meses.

Gostaria, mas precisa de apoio.

Não aplicável.

Plano formal de transição EIC→quadro ativo

Mentoria/tutor designado na transição

Sessão de acolhimento estruturada à entrada no quadro ativo

Check-list de competências para ingresso (pré-curso)

Envolvimento sistemático dos pais/EE (reuniões/briefings)

Parcerias com escolas/agrupamentos (atividades conjuntas)

Articulação com Proteção Civil Municipal

Parcerias/participação em programas IPDJ

Formação pedagógica certificada para formadores/instrutores da EIC

Manual/ementa anual da EIC (planificação por módulos)

Registo de assiduidade/progresso dos jovens (portefólio)

Monitorização e avaliação anual

Reconhecimento formal dos jovens (insígnias/badges/cerimónias)

Certificação de competências à saída da EIC

Bolsa/kit de equipamentos didáticos (EPI de treino, manequins, rádios de simulação)

Eventos (encontros/jornadas/intercâmbios de EIC)

Plataforma digital para conteúdos e comunicação com jovens/famílias

Utilização regular do RERisco

Outro aspeto relevante:

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Recomendações nacionais/setoriais — prioridade

*

(1=Baixa ... 5=Muito alta)

1
2
3
4
5

Regulamento-quadro nacional para EIC (idades, conteúdos essenciais, segurança e vedação operacional)

Programa de financiamento específico para EIC (fardamento, seguros, material pedagógico)

Formação certificada de formadores (ENB/ANEPC/academia parceira)

Certificação de competências para jovens que concluem a EIC

Plataforma nacional de recursos EIC (planificações, materiais, boas práticas)

Encontros/intercâmbios regionais e nacionais de EIC

Protocolos com escolas (DGE/DGEstE) para atividades e reconhecimento

Reconhecimento institucional (LBP/ANEPC) para EIC de excelência

Seguro/enquadramento específico para atividades não operacionais de EIC

Articulação com outros programas juvenis

Outro:

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Principais barreiras à implementação de boas práticas.

*

(selecione até 3 opções)

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Apoios mais úteis nos próximos 12 meses.

*

(selecione até 3 opções)

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Orçamento anual estimado da EIC

*

(exclui horas voluntárias)

Fontes de financiamento principais.

*

Se respondeu **OUTRO**, anteriormente, diga qual.

Que recomendações faria para melhorar o funcionamento e o impacto das EIC

*

(organização, formação, financiamento, regulação)

Se desejar, deixe aqui quaisquer comentários ou observações adicionais que considere pertinentes para esta investigação.

Autoriza contacto para follow-up/partilha de materiais?

*

Se respondeu **sim**, indique e-mail/telefone

Após a secção 8

Secção 9 de 9

Encerramento do questionário

Obrigado pela colaboração.

Se respondeu **“Não”** à existência de EIC no seu Corpo de Bombeiros, este questionário termina aqui.

Para concluir, clique em **Submeter**.

As respostas são **anónimas e confidenciais** e destinam-se exclusivamente a fins académicos.

Dúvidas ou esclarecimentos: freitas.jps@gmail.com.