REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NO ENGAJAMENTO DE COLABORADORES EM BRIGADAS DE INCÊNDIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE BRIGADISTAS

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN EMPLOYEE ENGAGEMENT IN FIRE BRIGADES: AN ANALYSIS BASED ON FIRE BRIGADE MEMBERS' PERCEPTIONS

Ciências Humanas • 23/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/795327996

Beatriz de Lima Cunha[1]

Evilly Thayssa Patez dos Santos[2]

Geovana Maria Silva de Melo[3]

Luciana Mendes Matias[4]

Monique Giovanna Ferreira Silva[5]

Fábio Pereira Duarti[6]

RESUMO

A participação dos colaboradores em brigadas de incêndio é relevante para a prevenção de emergências e para o fortalecimento da cultura de segurança nas organizações. Este artigo teve como objetivo analisar, a partir da percepção dos brigadistas, os fatores que favorecem ou dificultam o engajamento em brigadas de incêndio e a contribuição do Recursos Humanos nesse processo. A pesquisa foi caracterizada como aplicada, com abordagem de métodos mistos, combinando procedimentos quantitativos e qualitativos, e desenvolvida por meio de um estudo de caso. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário aplicado aos participantes da Brigada de Incêndio, abordando motivações, experiências, dificuldades, percepção sobre treinamentos e atividades e sugestões relacionadas à atuação do Recursos Humanos. Os resultados apontaram uma percepção predominantemente positiva da experiência dos participantes e identificaram fatores relacionados à aprendizagem, à proteção dos colegas e à participação nas atividades. Também foram identificadas oportunidades de melhoria relacionadas à comunicação, às atividades práticas, à organização das ações e à conciliação das atividades da brigada com as responsabilidades profissionais. Concluiu-se que o Recursos Humanos pode contribuir para o engajamento dos brigadistas por meio da comunicação, da organização, do apoio e da valorização dos participantes, em conjunto com as lideranças e os responsáveis pela segurança do trabalho.

Palavras-chave: Brigada de Incêndio; Engajamento; Recursos Humanos; Cultura de Segurança; Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

Employee participation in fire brigades is a relevant element for

emergency prevention and for strengthening the safety culture within organizations. This article aimed to analyze, based on the perceptions of fire brigade members, the factors that favored or hindered engagement in fire brigades and the contribution of Human Resources to this process. The research was characterized as applied, using a mixed-methods approach that combined quantitative and qualitative procedures, and was developed through a case study. Data collection was carried out through a questionnaire administered to Fire Brigade participants, addressing their motivations, experiences, difficulties, perceptions of training and activities, and suggestions related to the role of Human Resources. The results indicated a predominantly positive perception of the participants' experience, as well as the identification of factors related to learning, the protection of colleagues, and participation in activities. Opportunities for improvement were also identified regarding communication, practical activities, the organization of initiatives, and the reconciliation of fire brigade activities with professional responsibilities. It was concluded that Human Resources can contribute to the engagement of fire brigade members through communication, organization, support, and participant recognition, in coordination with leadership and occupational safety professionals.
Keywords: Fire Brigade; Engagement; Human Resources; Safety Culture; Occupational Safety.

1. INTRODUÇÃO

A segurança no ambiente de trabalho está diretamente relacionada à preservação da vida, à integridade física dos colaboradores e à proteção das organizações. Nesse contexto, a prevenção de

emergências e a preparação dos trabalhadores para situações de risco são aspectos importantes para a construção de ambientes mais seguros. Entre os recursos utilizados para a prevenção e a resposta a emergências, destaca-se a brigada de incêndio, formada por pessoas capacitadas para atuar na prevenção e no combate a princípios de incêndio, no abandono de área e em primeiros socorros. A formação, a implantação e a reciclagem das brigadas são abordadas pela ABNT NBR 14276, que apresenta requisitos e procedimentos relacionados à sua organização e atuação.

A atuação de uma brigada não depende apenas de sua estruturação e da capacitação dos participantes. A participação e o envolvimento dos colaboradores nas atividades também são fatores importantes para seu funcionamento. Nesse sentido, a experiência dos brigadistas, os treinamentos, a organização das atividades e as condições oferecidas para participação podem influenciar o engajamento. Além disso, a cultura de segurança está relacionada à forma como os colaboradores percebem e participam das ações de prevenção, o que torna relevante compreender os fatores que favorecem ou dificultam esse envolvimento.

Embora as brigadas de incêndio tenham uma função definida no contexto da prevenção e da resposta a emergências, a participação dos colaboradores é um aspecto que merece atenção. Compreender o que motiva essa participação, quais dificuldades são encontradas e como os brigadistas percebem as atividades desenvolvidas pode contribuir para identificar oportunidades de melhoria relacionadas ao engajamento. Nesse cenário, também se torna relevante analisar a contribuição do setor de Recursos Humanos, especialmente por meio de ações de comunicação, reconhecimento e apoio aos participantes.

Diante desse contexto, o presente trabalho buscou responder à seguinte questão: **quais fatores influenciam o engajamento de colaboradores em brigadas de incêndio e como os brigadistas percebem a contribuição do Recursos Humanos nesse processo?**

A relevância deste estudo está na possibilidade de compreender melhor a participação dos colaboradores em brigadas de incêndio e suas percepções sobre as ações de apoio oferecidas pela organização. A pesquisa também permitiu identificar dificuldades e oportunidades de melhoria relacionadas à comunicação, ao reconhecimento e às atividades desenvolvidas pela brigada. O estudo foi delimitado a um escritório administrativo localizado em Barueri, São Paulo, considerando a experiência dos participantes da Brigada de Incêndio da empresa estudada.

O objetivo geral deste estudo foi analisar, a partir das percepções de brigadistas, os fatores que favorecem ou dificultam o engajamento em brigadas de incêndio e a contribuição do Recursos Humanos para esse processo. Para alcançar esse objetivo, foram definidos cinco objetivos específicos: identificar os principais motivos que levam colaboradores a participar de brigadas de incêndio; verificar como os brigadistas avaliam os treinamentos, as reuniões e as atividades realizadas; identificar dificuldades ou barreiras à participação dos colaboradores; analisar quais ações de comunicação, reconhecimento e apoio são percebidas como responsabilidade do RH; e propor ações que possam fortalecer o engajamento e a cultura de segurança nas organizações.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizada uma abordagem de métodos mistos, combinando procedimentos quantitativos e qualitativos, por meio de um estudo de caso. A coleta de dados

ocorreu com a aplicação de um questionário aos participantes da Brigada de Incêndio. As respostas permitiram identificar percepções relacionadas às motivações, experiências, dificuldades e atividades desenvolvidas. As questões fechadas foram organizadas em frequências e percentuais, enquanto as questões abertas foram analisadas a partir dos temas recorrentes apresentados pelos participantes. A análise dos dados também orientou a proposição de ações voltadas ao fortalecimento do engajamento dos brigadistas e da cultura de segurança.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Segurança Contra Incêndio e Saúde e Segurança do Trabalho

A Saúde e Segurança do Trabalho está relacionada à prevenção de acidentes e à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores. Sua aplicação envolve a identificação de riscos, a adoção de medidas preventivas e a organização de procedimentos voltados à redução de situações que possam colocar os trabalhadores em perigo. Nesse contexto, a segurança deve fazer parte das atividades organizacionais, já que as condições do ambiente e a preparação para emergências influenciam diretamente a proteção das pessoas durante o trabalho.

Entre os aspectos que compõem a segurança nos ambientes organizacionais, destaca-se a segurança contra incêndio, que compreende medidas voltadas à prevenção de ocorrências, à proteção dos ocupantes das edificações e à redução dos danos decorrentes de emergências. De acordo com Santana (2015), a segurança contra incêndio deve receber atenção não apenas durante a concepção e a implantação dos sistemas de proteção,

mas também ao longo da utilização da edificação. A autora destaca que a existência de sistemas adequadamente dimensionados não elimina a necessidade de manutenção e verificação de seu funcionamento.

A segurança contra incêndio, portanto, vai além da instalação de equipamentos ou do simples atendimento aos requisitos técnicos. Conforme apresentado pela autora, a aplicação, a manutenção e a verificação contínua das medidas de prevenção e proteção contribuem para evitar ocorrências ou reduzir suas consequências. Essas ações evidenciam a necessidade de considerar a segurança durante toda a utilização da edificação.

A relação entre a segurança contra incêndio e o funcionamento das atividades também merece atenção. Uma ocorrência dessa natureza pode gerar consequências que vão além dos danos materiais imediatos, incluindo a interrupção das atividades e impactos no funcionamento da organização. Dessa forma, a segurança contra incêndio deve ser compreendida como parte das condições necessárias para a proteção das pessoas, das instalações e das atividades realizadas no ambiente organizacional (Santana, 2015).

Nesse contexto, a Brigada de Incêndio constitui um dos elementos relacionados à preparação para emergências. Sua organização envolve a definição de participantes, a formação e a capacitação para o desempenho das atividades previstas. A Associação Brasileira de Normas Técnicas, por meio da ABNT NBR 14276:2020, estabelece requisitos e procedimentos para a composição, o treinamento e as atividades das brigadas de incêndio e emergência. A norma tem como finalidade contribuir para a proteção da vida e do patrimônio,

bem como para a redução das consequências sociais dos sinistros e dos danos ao meio ambiente (ABNT, 2020).

A formação dos brigadistas é relevante para prepará-los para atuar nas situações contempladas pelos procedimentos de emergência. Para isso, a organização da brigada deve considerar os requisitos aplicáveis à edificação e as necessidades de capacitação dos participantes. A ABNT NBR 14276:2020 apresenta requisitos relacionados à composição, ao treinamento e às atividades das brigadas, fornecendo uma referência técnica para sua organização e atuação (ABNT, 2020).

Além da formação dos participantes, a segurança contra incêndio depende da manutenção das condições de proteção existentes na edificação e da verificação de seu funcionamento. Nesse sentido, a preparação para emergências deve estar associada à organização das medidas de segurança e à atenção contínua às condições do ambiente. Conforme discutido anteriormente, a aplicação e a verificação das medidas de prevenção e proteção são importantes para que os sistemas de segurança possam desempenhar sua função quando necessário.

Assim, a Saúde e Segurança do Trabalho, a segurança contra incêndio e a organização da Brigada de Incêndio estão diretamente relacionadas à proteção das pessoas no ambiente organizacional. A segurança contra incêndio envolve tanto as condições técnicas de proteção quanto a preparação para emergências, enquanto a brigada constitui uma estrutura organizada para o desenvolvimento das atividades previstas em sua formação. Essa contextualização permite compreender a importância da brigada no ambiente de

trabalho e estabelece uma base para analisar sua organização e a participação de seus integrantes.

2.2. Cultura de Segurança nas Organizações

Segundo Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011), a cultura de segurança é um elemento fundamental para o desenvolvimento dos sistemas de gestão da segurança do trabalho, pois influencia as atitudes e os comportamentos dos colaboradores em relação à prevenção de acidentes. Sua construção está relacionada à forma como a organização estabelece prioridades, envolve os trabalhadores e promove a comunicação sobre os riscos e as medidas preventivas. Dessa forma, a segurança não deve ser tratada apenas como uma obrigação normativa, mas como um valor incorporado às práticas cotidianas da organização.

O conceito de cultura de segurança ganhou destaque após o acidente nuclear de Chernobyl, ocorrido na década de 1980. Desde então, passou a ser discutido em diferentes estudos voltados à prevenção de acidentes e à gestão da segurança do trabalho. Conforme apontam os autores, ainda existem diferentes interpretações sobre o conceito e suas formas de avaliação. Parte dos pesquisadores compreende a cultura de segurança como uma dimensão da cultura organizacional, enquanto outros a consideram resultado da interação entre as percepções e atitudes dos indivíduos, os comportamentos adotados no trabalho e os sistemas de gestão estabelecidos pela organização.

Nessa perspectiva, a cultura de segurança não depende apenas das atitudes individuais dos colaboradores, mas também das condições e das práticas organizacionais que influenciam suas decisões. O

comprometimento da liderança, a disponibilidade de informações, a comunicação e a participação dos trabalhadores são fatores que contribuem para o desenvolvimento dessa cultura. Assim, a organização tem um papel importante na criação de condições que favoreçam comportamentos preventivos e o envolvimento dos colaboradores com as questões relacionadas à segurança (Gonçalves Filho; Andrade; Marinho, 2011).

Em seu estudo, os autores identificam cinco fatores essenciais para a análise da maturidade da cultura de segurança: informação, aprendizagem organizacional, envolvimento, comunicação e comprometimento. A informação está relacionada à confiança para relatar erros, acidentes e incidentes; a aprendizagem organizacional envolve a análise dessas ocorrências e a implementação de melhorias; o envolvimento corresponde à participação dos trabalhadores nas ações de prevenção; a comunicação diz respeito à clareza e à efetividade das informações transmitidas; e o comprometimento representa o apoio efetivo da organização à gestão da segurança. Esses fatores demonstram que o fortalecimento da cultura de segurança exige ações integradas, e não apenas a existência de procedimentos formais.

Entre esses fatores, o envolvimento dos colaboradores merece atenção especial quando se analisa a participação em brigadas de incêndio. A atuação dos brigadistas pressupõe participação nas capacitações, conhecimento dos procedimentos de emergência e disponibilidade para colaborar com as atividades preventivas. Nesse contexto, a participação tende a ser favorecida quando os colaboradores compreendem a importância de suas atribuições, recebem orientações adequadas e encontram condições organizacionais que apoiem sua atuação. Essa relação representa

uma aplicação dos fatores de cultura de segurança discutidos pelos autores ao contexto das brigadas de incêndio.

A aprendizagem organizacional também contribui para essa discussão, pois permite compreender como as capacitações, a troca de conhecimentos e a melhoria contínua podem apoiar o desenvolvimento dos colaboradores. Duarti e D'Amorim (2026), em estudo exploratório com trabalhadores de diferentes organizações, identificaram percepções positivas sobre as práticas de aprendizagem organizacional, especialmente quanto ao incentivo ao aprendizado contínuo e à contribuição dos treinamentos para o desempenho profissional. Os autores também observaram que os participantes associaram a aprendizagem ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades e ao aumento da motivação e do engajamento profissional. Embora a pesquisa não tenha sido direcionada especificamente a brigadistas, seus resultados oferecem uma contribuição complementar para compreender a possível relação entre capacitação e envolvimento dos colaboradores.

Nesse sentido, a cultura de segurança e a aprendizagem organizacional podem ser relacionadas ao engajamento dos brigadistas, já que a capacitação, a comunicação clara e a participação nas atividades preventivas favorecem a compreensão das responsabilidades e dos objetivos da Brigada. Entretanto, o engajamento não deve ser entendido apenas como uma responsabilidade individual, pois também depende do suporte oferecido pela organização, da valorização da participação e da integração das ações de segurança à rotina de trabalho.

Nesse processo, o Recursos Humanos pode contribuir por meio de ações de comunicação interna, apoio à organização de

treinamentos, incentivo à participação, reconhecimento dos colaboradores e acompanhamento das necessidades identificadas pelos brigadistas. Essas iniciativas se relacionam aos fatores de envolvimento, comunicação, aprendizagem e comprometimento apresentados anteriormente. Dessa forma, o RH pode atuar como apoio na construção de um ambiente em que a segurança seja compartilhada pelos diferentes níveis da organização, contribuindo para o fortalecimento da participação dos colaboradores nas ações preventivas.

2.3. Engajamento Profissional

O engajamento profissional está relacionado ao nível de envolvimento, dedicação e energia que os colaboradores direcionam às suas atividades. Esse conceito vai além da realização das tarefas atribuídas ao cargo, pois também envolve a disposição do indivíduo em participar ativamente das atividades e contribuir para os objetivos organizacionais. Dessa forma, o engajamento é um aspecto relevante para compreender o comportamento dos colaboradores no ambiente de trabalho (Duarti; D'Amorim, 2026).

De acordo com Duarti e D'Amorim (2026), o engajamento profissional pode estar associado a fatores como motivação, desenvolvimento de conhecimentos e habilidades, reconhecimento e oportunidades de crescimento. Nesse contexto, as condições oferecidas pelas organizações podem influenciar a maneira como os colaboradores se envolvem com suas atividades, demonstrando que o engajamento não depende exclusivamente de características individuais, mas também das práticas e do ambiente organizacional.

O estudo realizado pelos autores contou com a participação de 32 trabalhadores de diferentes organizações e identificou uma percepção positiva sobre as práticas de aprendizagem organizacional e a contribuição dos treinamentos para o desempenho profissional. Os participantes também associaram a aprendizagem ao aumento da motivação, ao desenvolvimento de competências e ao maior envolvimento com o trabalho. Entre as oportunidades de melhoria apontadas, destacaram-se a ampliação dos treinamentos e das capacitações, o fortalecimento da comunicação e o incentivo ao desenvolvimento profissional.

Os resultados apresentados permitem compreender que o engajamento profissional pode ser favorecido por práticas organizacionais que incentivem o aprendizado contínuo e ofereçam oportunidades de desenvolvimento. No entanto, é importante considerar que a pesquisa investigou as percepções de trabalhadores de diferentes organizações e não teve como objeto específico a participação em brigadas de incêndio.

A partir dessa perspectiva, o engajamento é um elemento importante para compreender a participação dos colaboradores em atividades que complementam suas atribuições profissionais. No caso das brigadas de incêndio, essa discussão permite investigar se fatores como capacitação, motivação, comunicação e valorização são percebidos pelos brigadistas como aspectos que influenciam sua participação e permanência nessas atividades.

3. METODOLOGIA

A pesquisa de campo foi realizada por meio da aplicação de um questionário eletrônico aos colaboradores que participaram do ciclo

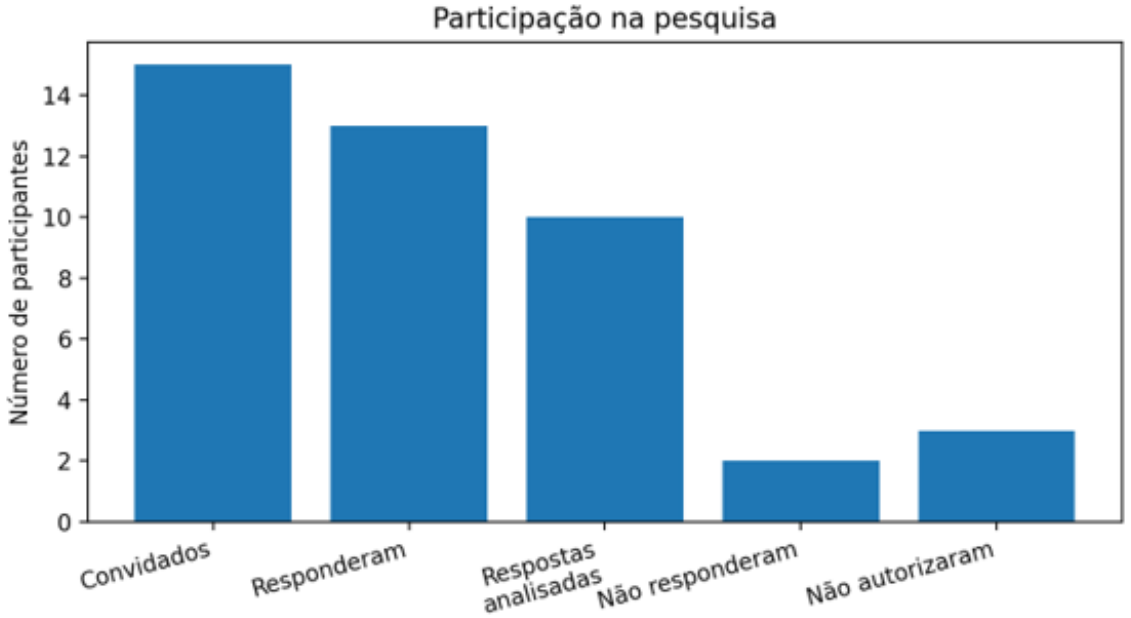
da Brigada de Incêndio da organização. O instrumento foi composto por questões fechadas e abertas, abordando as motivações para participação, a avaliação da experiência, a percepção sobre os treinamentos, as reuniões e as atividades realizadas, as dificuldades de participação e as percepções sobre as ações de comunicação, reconhecimento e apoio da organização e do setor de Recursos Humanos. Também foi investigado o interesse dos participantes em permanecer na Brigada de Incêndio.

O universo da pesquisa foi composto por 15 colaboradores que participaram do ciclo da Brigada de Incêndio da organização. Todos foram convidados a responder ao questionário eletrônico. Foram obtidas 13 respostas, enquanto dois participantes não responderam ao instrumento. Entre os respondentes, três não autorizaram o uso anônimo e agrupado de suas respostas para fins acadêmicos. Dessa forma, considerando a autorização concedida, foram analisadas 10 respostas neste estudo. Esse procedimento respeitou a decisão dos participantes e preservou a confidencialidade das informações coletadas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa de campo foi realizada com os participantes do ciclo da Brigada de Incêndio de um escritório administrativo localizado em Barueri, São Paulo. O universo da pesquisa foi composto por 15 colaboradores. Foram obtidas 13 respostas ao questionário, enquanto dois participantes não responderam. Entre os respondentes, três não autorizaram o uso anônimo e agrupado de suas respostas para fins acadêmicos. Dessa forma, 10 respostas foram consideradas na análise apresentada neste estudo.

Figura 1. *Participação na pesquisa.*

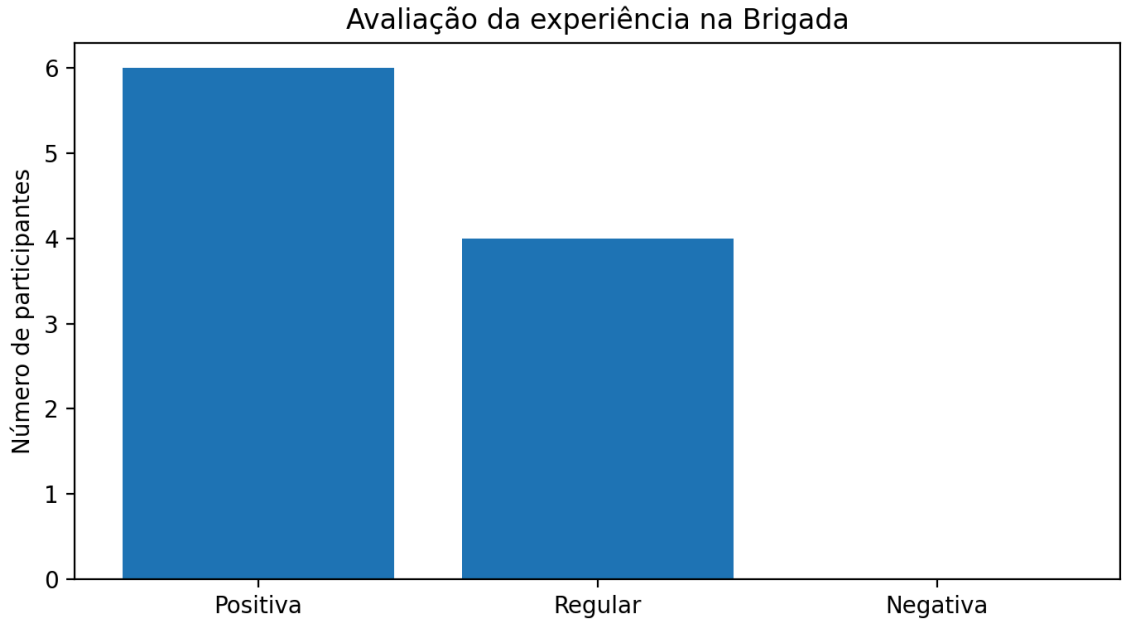


Fonte: elaboração própria (2026).

4.1. Percepção dos Participantes Sobre a Experiência na Brigada de Incêndio

Os resultados indicaram uma percepção predominantemente positiva da experiência na Brigada de Incêndio, embora também tenham sido registradas avaliações intermediárias. Entre os dez participantes, seis avaliaram sua experiência de maneira positiva, enquanto quatro apresentaram uma avaliação regular. Não foram registradas avaliações negativas nessa classificação geral.

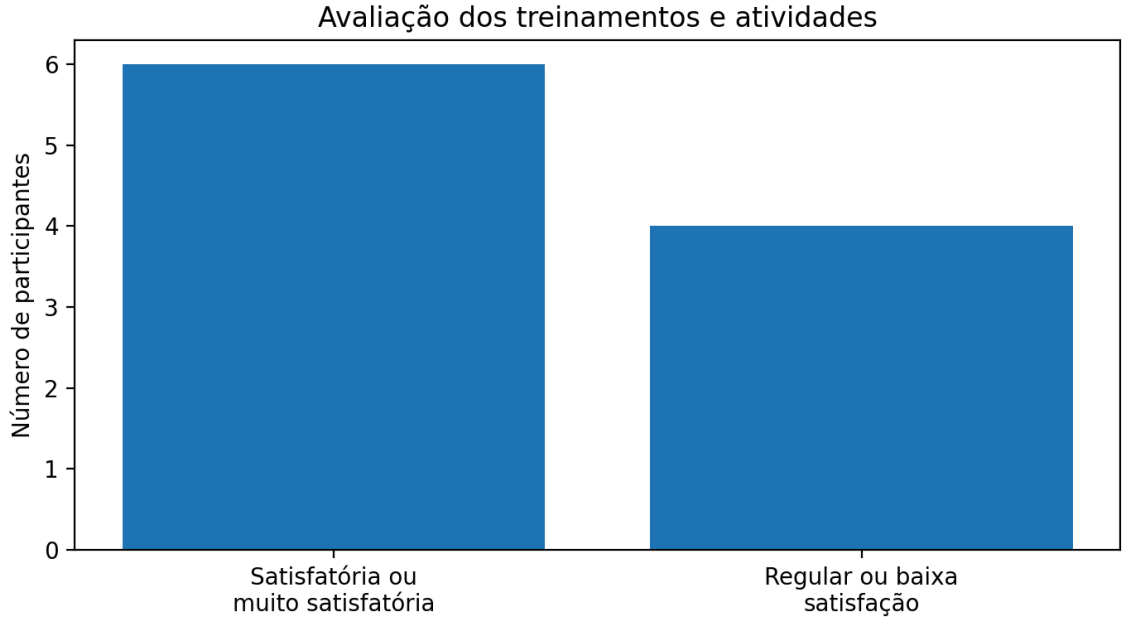
Figura 2. *Avaliação da experiência na Brigada de Incêndio.*



Fonte: elaboração própria (2026).

Em relação aos treinamentos e às atividades realizadas, seis participantes os avaliaram como satisfatórios ou muito satisfatórios, enquanto quatro apresentaram avaliações regulares ou de baixa satisfação. Esses dados demonstram que, embora a experiência e as capacitações tenham sido avaliadas positivamente pela maioria dos respondentes, ainda existem oportunidades de aprimoramento.

Figura 3. *Avaliação dos treinamentos e das atividades.*



Fonte: elaboração própria (2026).

As respostas abertas reforçaram a importância da aquisição de conhecimentos relacionados à prevenção de incêndios, aos primeiros socorros e à atuação em emergências. Também foram identificadas manifestações relacionadas ao desejo de contribuir para a proteção dos colegas e do ambiente de trabalho. Esses aspectos mostram que a participação na brigada pode estar relacionada tanto ao interesse pelo aprendizado quanto à disposição de colaborar com a segurança coletiva.

Essa interpretação se relaciona à discussão sobre cultura de segurança apresentada por Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011), segundo a qual a segurança organizacional envolve valores, atitudes, percepções, comportamentos e práticas da organização. Nessa perspectiva, a participação dos colaboradores constitui um elemento relevante para o fortalecimento da cultura de segurança, não se limitando à existência formal de procedimentos ou estruturas preventivas.

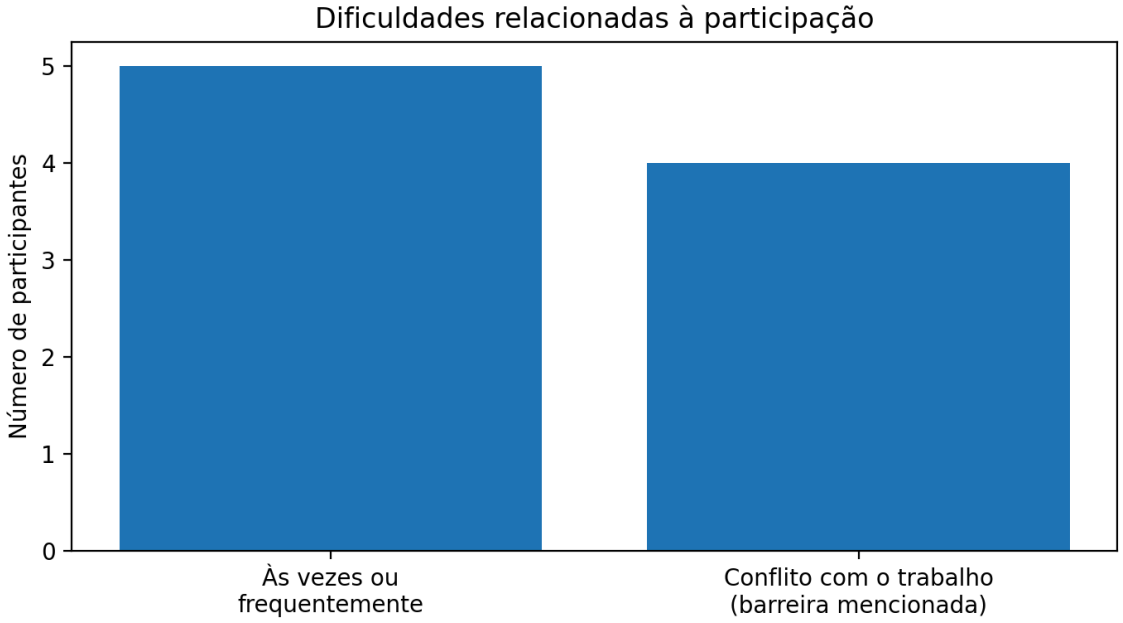
4.2. Fatores Que Favorecem ou Dificultam o Engajamento

A análise das motivações indicou a presença de fatores relacionados ao desejo de ajudar e proteger os colegas, ao interesse em aprender sobre prevenção e emergências e à curiosidade pessoal. Esses elementos demonstram que a participação na brigada pode envolver tanto motivações relacionadas à proteção coletiva quanto oportunidades de aprendizado e desenvolvimento individual.

Entretanto, a pesquisa também identificou dificuldades para conciliar as atividades da brigada com as responsabilidades profissionais. Cinco dos dez participantes relataram que esse conflito ocorre às vezes ou frequentemente. Além disso, o conflito com o

trabalho foi uma das barreiras mais mencionadas, aparecendo em quatro respostas.

Figura 4. *Dificuldades relacionadas à participação.*



Fonte: elaboração própria (2026).

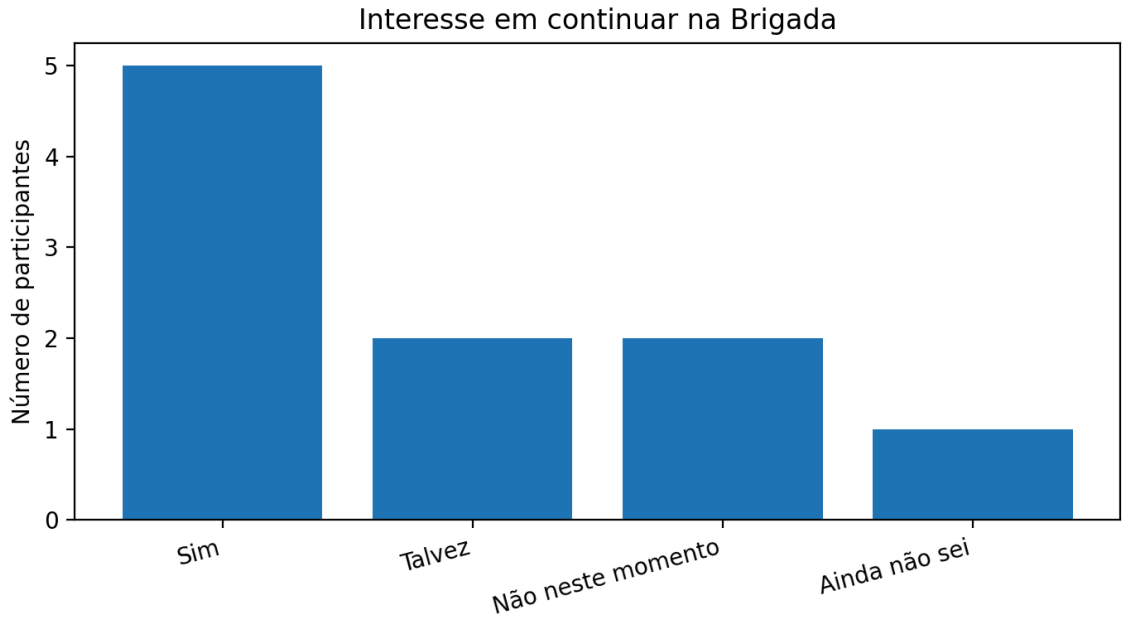
Esses resultados mostram que o engajamento não pode ser compreendido apenas como uma questão de motivação individual. A disponibilidade de tempo, a organização das atividades e o alinhamento com as lideranças também precisam ser considerados, já que a participação em atividades adicionais pode ser dificultada quando não há compatibilidade com as demandas profissionais.

No referencial teórico, Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011) destacam a relação entre cultura de segurança, práticas organizacionais e participação dos colaboradores. A partir dessa abordagem, os resultados permitem discutir a importância de condições organizacionais que favoreçam o envolvimento dos brigadistas. Assim, o apoio à participação deve considerar não apenas o interesse dos colaboradores, mas também a organização

das atividades e a articulação entre os responsáveis pela brigada, as lideranças e o Recursos Humanos.

Quanto à intenção de permanência, cinco participantes manifestaram interesse em continuar na brigada, dois responderam que talvez continuassem, dois indicaram que não pretendiam continuar naquele momento e um declarou estar indeciso. Embora metade dos respondentes tenha demonstrado intenção de permanecer, as respostas também revelam a existência de dúvidas e restrições que merecem atenção.

Figura 5. *Interesse dos participantes em continuar na Brigada.*



Fonte: elaboração própria (2026).

4.3. Comunicação, Divulgação e Resultados da Nova Formação

A partir das respostas dos participantes, a comunicação foi identificada como uma das principais oportunidades de melhoria. Entre as possibilidades de contribuição do Recursos Humanos, a comunicação mais clara e a realização de treinamentos práticos estiveram entre as alternativas mais selecionadas, com três

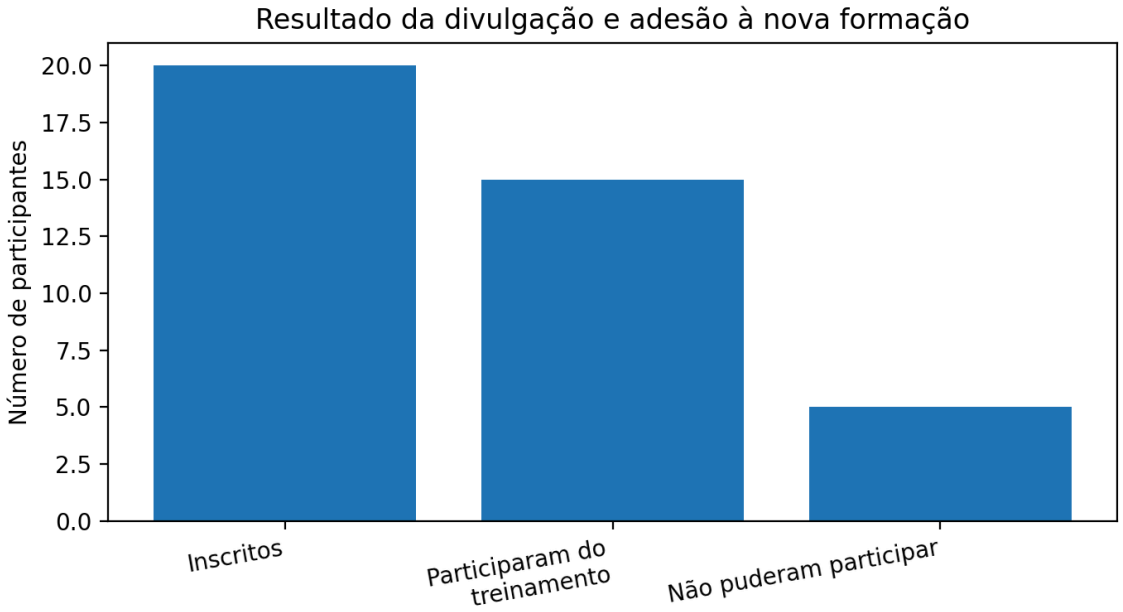
indicações cada. Nas respostas abertas, também apareceram sugestões relacionadas à clareza das informações, à definição das responsabilidades e à realização de encontros mais dinâmicos.

Considerando a importância da divulgação e da clareza das informações, foram adotadas diferentes estratégias de comunicação para a renovação da Brigada de Incêndio. As ações incluíram a divulgação nas televisões dos escritórios, a disponibilização de materiais em escaninhos e em locais de maior circulação, como a área do café e a recepção, além do envio de convites individuais a colaboradores que já haviam demonstrado interesse em participar anteriormente.

Também foi elaborado um edital de inscrição, aprovado pela organização, que reuniu informações sobre a iniciativa, as condições de participação, as responsabilidades dos brigadistas, as etapas de capacitação, o cronograma de atividades e as formas de incentivo e reconhecimento. O documento foi estruturado para apresentar as expectativas relacionadas à participação e centralizar as orientações necessárias aos interessados.

Como resultado das ações de comunicação e divulgação, aproximadamente 20 colaboradores se inscreveram para a nova formação da Brigada de Incêndio. Desse total, 15 pessoas participaram do treinamento, atingindo a meta estabelecida para a composição da brigada. Os cinco inscritos que não participaram informaram impossibilidade de conciliar a data do treinamento com seus horários e agendas. Durante o período de inscrições, também foi necessário estender o prazo inicialmente previsto em razão de desistências relacionadas à data programada para a capacitação.

Figura 6. *Resultado da divulgação e adesão à nova formação.*



Fonte: elaboração própria (2026).

Entre os 15 participantes da formação, 14 eram novos integrantes e um já possuía experiência anterior como brigadista. A participação dos novos integrantes ocorreu após as ações de comunicação e divulgação desenvolvidas para o processo de renovação, demonstrando que as estratégias adotadas alcançaram a quantidade necessária de participantes para o ciclo de formação.

Essas iniciativas podem ser relacionadas ao fator comunicação discutido por Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011), no contexto da cultura de segurança. A utilização de diferentes canais ampliou os pontos de contato com os colaboradores, enquanto o edital contribuiu para formalizar e organizar as informações. Os convites individuais, por sua vez, permitiram retomar o contato com pessoas que já haviam demonstrado interesse na iniciativa.

Os resultados obtidos após a implementação das ações demonstram que foi possível alcançar a quantidade necessária de participantes para o preenchimento das vagas previstas. No entanto,

esse resultado também deve ser analisado considerando as limitações identificadas durante o processo, especialmente a necessidade de conciliar a disponibilidade dos colaboradores com a data do treinamento. A experiência reforça, portanto, a importância de planejar a comunicação e o cronograma de forma integrada.

4.4. Capacitação, Organização das Atividades e Valorização dos Brigadistas

A avaliação dos treinamentos demonstrou que seis dos dez participantes da pesquisa os consideraram satisfatórios ou muito satisfatórios. Apesar desse resultado, as respostas abertas apresentaram sugestões de ampliação das atividades práticas, realização de simulados e maior continuidade das capacitações. Também foram mencionadas necessidades relacionadas à organização dos encontros, à comunicação entre os participantes e à conciliação das atividades da brigada com as demandas profissionais.

Como parte da renovação da Brigada de Incêndio, os 15 participantes selecionados concluíram integralmente um treinamento de quatro horas, composto por conteúdos teóricos e práticos. Não foram registradas ausências ou desistências durante a capacitação, o que possibilitou a conclusão da formação com o total de participantes previsto para a nova composição da brigada.

Esses apontamentos permitem compreender a capacitação como um processo que não se limita à realização de um treinamento inicial. A continuidade das atividades, a oportunidade de praticar os conhecimentos e a clareza das orientações são aspectos relevantes para a experiência dos brigadistas. Essa discussão se aproxima do

fator aprendizagem organizacional abordado nos estudos sobre cultura de segurança, pois envolve a construção e o aprimoramento contínuo de conhecimentos e práticas preventivas.

Após a conclusão do treinamento, foram entregues os certificados de participação, uma garrafinha de água personalizada com a identidade visual da Brigada de Incêndio e o cordão de identificação dos brigadistas. Essas ações buscaram formalizar a conclusão da formação e valorizar a participação dos novos integrantes.

No campo da gestão de pessoas, o Recursos Humanos pode contribuir para a organização das comunicações, o planejamento dos encontros, o alinhamento das atividades com as lideranças e a valorização dos participantes. Essas atribuições devem ser desenvolvidas em conjunto com os responsáveis técnicos pela segurança do trabalho e pela brigada, respeitando as responsabilidades específicas de cada área.

4.5. Síntese dos Resultados e Contribuição do Recursos Humanos

De modo geral, os resultados mostram que a experiência na Brigada de Incêndio foi avaliada positivamente pela maioria dos participantes, especialmente em relação à experiência geral e às capacitações. Ao mesmo tempo, foram identificadas oportunidades de melhoria relacionadas à comunicação, à conciliação entre as atividades da brigada e as responsabilidades profissionais, à continuidade dos treinamentos e à valorização dos participantes.

A análise também evidencia a importância de relacionar a percepção dos brigadistas às práticas organizacionais. O interesse individual constitui um fator relevante, mas a participação e a permanência também podem depender de condições que facilitem

o envolvimento nas atividades. Por esse motivo, as iniciativas de comunicação, organização, capacitação e reconhecimento devem ser consideradas de maneira integrada.

Como resposta às necessidades identificadas, foram implementadas estratégias de divulgação em diferentes canais, convites individuais e a formalização das informações por meio de edital aprovado. O processo resultou em aproximadamente 20 inscrições e permitiu a formação de 15 brigadistas, número correspondente à meta estabelecida pela organização. A capacitação foi concluída por todos os participantes, sem registro de ausências ou desistências durante o treinamento.

Os resultados observados demonstram que as ações implementadas contribuíram para alcançar a meta de composição da nova Brigada de Incêndio. Entretanto, a pesquisa também evidenciou que a disponibilidade de horário representa um aspecto relevante para a participação, considerando que cinco inscritos não conseguiram comparecer ao treinamento devido a conflitos de agenda e que o período de inscrição precisou ser estendido em razão de desistências relacionadas à data da capacitação.

Assim, os resultados reforçam que a contribuição do Recursos Humanos para o engajamento na Brigada de Incêndio pode ocorrer por meio da articulação entre comunicação, organização das atividades, desenvolvimento dos participantes e valorização da participação, em conjunto com as lideranças e os responsáveis pela segurança do trabalho. As ações desenvolvidas neste estudo demonstram, na prática, essas possibilidades e também indicam a necessidade de continuidade e acompanhamento das atividades da nova brigada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo atinge o objetivo proposto ao analisar os fatores que favorecem ou dificultam o engajamento dos colaboradores em brigadas de incêndio e a contribuição do setor de Recursos Humanos nesse processo. A análise das percepções dos participantes permite concluir que o engajamento na Brigada de Incêndio resulta da interação entre fatores individuais e condições oferecidas pela organização.

Entre os fatores que favorecem a participação, destacam-se o interesse em adquirir conhecimentos, a oportunidade de contribuir para a proteção dos colegas e o envolvimento com atividades relacionadas à prevenção e à resposta a emergências. Por outro lado, dificuldades relacionadas à conciliação das atividades da Brigada com as responsabilidades profissionais, à comunicação e à organização das iniciativas podem limitar a participação e a permanência dos colaboradores.

Em resposta ao problema de pesquisa, conclui-se que o Recursos Humanos contribui para o engajamento dos brigadistas ao apoiar a comunicação, a organização das atividades, o desenvolvimento dos participantes e a valorização de sua participação. A contribuição do setor não substitui as responsabilidades técnicas relacionadas à segurança do trabalho, mas complementa essas atividades ao favorecer condições organizacionais que estimulam o envolvimento dos colaboradores.

A pesquisa também demonstra, em sua aplicação prática, que as ações de comunicação e organização podem apoiar a formação de uma Brigada de Incêndio. A utilização de diferentes canais de

divulgação, a organização das informações e o direcionamento das ações aos colaboradores contribuem para ampliar o acesso à iniciativa e favorecer a adesão dos participantes.

Como principal contribuição, o estudo aproxima a gestão de pessoas das práticas de segurança do trabalho ao demonstrar que o engajamento dos brigadistas não depende apenas da capacitação técnica ou da iniciativa individual. A participação também está relacionada à forma como a organização comunica, organiza e valoriza essa atividade.

O estudo apresenta como limitação a realização da pesquisa em um contexto organizacional específico e o número de respostas autorizadas para análise, o que restringe a generalização dos resultados. Dessa forma, estudos futuros podem ampliar a investigação para outros contextos organizacionais e acompanhar a permanência dos brigadistas ao longo do tempo, contribuindo para aprofundar a compreensão sobre os fatores que sustentam o engajamento em atividades relacionadas à segurança.

Conclui-se, portanto, que a integração entre Recursos Humanos, lideranças e profissionais responsáveis pela segurança do trabalho favorece a criação de condições mais adequadas para a participação dos colaboradores. Dessa forma, o fortalecimento da Brigada de Incêndio pode contribuir não apenas para a preparação diante de emergências, mas também para o desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada à segurança e à participação coletiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 14276:2020: brigada de incêndio e emergência — requisitos e

procedimentos. Rio de Janeiro: ABNT, 2020.

DUARTI, Fábio Pereira; D'AMORIM, Amanda Raquel de França Filgueiras. Aprendizagem organizacional e engajamento profissional: um estudo exploratório com trabalhadores de diferentes organizações. Revista Tópicos, Rio de Janeiro, v. 4, n. 37, p. 1–20, 2026. DOI: https://doi.org/10.70773/revistatopicos/789964687. Disponível em: https://revistatopicos.com.br/artigos/aprendizagem-organizacional-e-engajamento-profissional-um-estudo-exploratorio-com-trabalhadores-de-diferentes-organizacoes. Acesso em: 23 out. 2026.

GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Marcia Mara de Oliveira. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. Gestão & Produção, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 205–220, 2011.

SANTANA, Maira Leal Andrade. O gerenciamento de facilidades da segurança contra incêndio. 2015. Monografia (MBA em Gerenciamento de Facilidades) — Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

---

[1] Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Centro Paula Souza. Fatec Campus Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl - Barueri. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[2] Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Centro Paula Souza. Fatec Campus Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl - Barueri. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[3] Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Centro Paula Souza. Fatec Campus Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl - Barueri. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[4] Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Centro Paula Souza. Fatec Campus Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl - Barueri. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[5] Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Centro Paula Souza. Fatec Campus Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl - Barueri. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[6] Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Centro Paula Souza. Fatec Campus Faculdade de Tecnologia Padre Danilo José de Oliveira Ohl - Barueri. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.