

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**

CAP QOBM/Comb. GUILHERME **MESSIAS** DA SILVA



**INSTRUTORIA NA ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DO CORPO
DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL: ENFOQUE EM
PROPOSTAS PARA OTIMIZAÇÃO DO EMPREGO DO OFICIAL
DOCENTE**

**BRASÍLIA
2021**

CAP QOBM/Comb. GUILHERME **MESSIAS** DA SILVA

**INSTRUTORIA NA ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DO CORPO
DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL: ENFOQUE EM
PROPOSTAS PARA OTIMIZAÇÃO DO EMPREGO DO OFICIAL
DOCENTE**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: TEN-CEL QOBM/Comb. **RENATA COSTA DE MOURA**

BRASÍLIA
2021

Cap. QOBM/Comb. GUILHERME **MESSIAS** DA SILVA

**INSTRUTORIA NA ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DO CORPO
DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL: ENFOQUE EM
PROPOSTAS PARA OTIMIZAÇÃO DO EMPREGO DO OFICIAL
DOCENTE**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Flávio da Costa **Portela** – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Presidente

Alberto Wesley **Dourado** de Souza – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Membro

André Telles Campos – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Membro

Renata Costa de **Moura** – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Orientadora

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

AUTOR: Cap. QOBM/Comb. Guilherme Messias da Silva

TÍTULO: Instrutoria na Academia de Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: enfoque em propostas para otimização do emprego do oficial docente

DATA DE DEFESA: 24/11/2021.

Acesso ao documento
<input checked="" type="checkbox"/> Texto completo <input type="checkbox"/> Texto parcial <input type="checkbox"/> Apenas metadados
Em caso de autorização parcial, especificar a(s) parte(s) que deverá(ão) ser disponibilizadas:

Licença
<p>DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA</p> <p>O referido autor:</p> <p>a) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.</p> <p>b) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder ao CBMDF os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.</p> <p>Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o CBMDF, declara que cumpriram quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.</p> <p>LICENÇA DE DIREITO AUTORAL</p> <p>Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Biblioteca da Academia de Bombeiro Militar disponibilizar meu trabalho por meio da Biblioteca Digital do CBMDF, com as seguintes condições: disponível sob Licença Creative Commons 4.0 International, que permite copiar, distribuir e transmitir o trabalho, desde que seja citado o autor e licenciante. Não permite o uso para fins comerciais nem a adaptação desta.</p> <p>A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.</p>

Guilherme **Messias** da Silva

Cap. QOBM/Comb.

Dedico este trabalho à minha esposa e filhas, base para minha vida, por todo amor e paciência. Sem vocês nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade ímpar, por me dar força, saúde e discernimento para vencer mais uma batalha em minha carreira e chegar ao final logrando êxito na missão.

Agradecer minha esposa Karla Thaís e minhas filhas, Valentina e Catarina, pela compreensão nos momentos de ausência, devido às horas de trabalho empenhadas e, por todo o amor dispensado a mim nos momentos que precisei de apoio durante a árdua jornada.

Não poderia deixar de agradecer meus pais, Mozart e Cássia, meus irmãos e demais familiares que sempre foram a base da minha vida.

Aos nobres colegas do CAO, turma heterogênea, mas que desde o princípio mostrou-se unida. Aos grandes amigos do CFO 41 e aos ilustres Capitães do CBMPA e do CBMERJ, foi uma satisfação ombrear com os senhores.

Ao Comandante e Subcomandante do CEPED, Sr. Ten-Cel. Abreu e Sra. Maj. Fernanda, respectivamente, e demais militares do Centro, por se esforçarem ao máximo para que nosso curso ocorresse.

Ao Sr. Ten-Cel. André, por todos os ensinamentos dispensados e pela dedicação com que sempre nos orientou durante os trabalhos.

À minha orientadora, Sra. Ten-Cel. Renata Moura. Oficial referência para mim desde a ABM, quando foi minha coordenadora e instrutora, se mostrou mais uma vez digna de todos os elogios que lhes são dirigidos frequentemente. Me deu todo o suporte para confecção de um trabalho digno, demonstrando um conhecimento técnico acima da média e uma experiência invejável. Indiscutivelmente, fui privilegiado pelo apoio incondicional.

“O princípio da educação é pregar com o exemplo.”

Anne Robert Jacques Turgot

RESUMO

A Academia de Bombeiro Militar (ABM) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) é um órgão de apoio, subordinada à Diretoria de Ensino, responsável pela formação, habilitação e preparação de oficiais para a Corporação e, ocasionalmente, para outros Corpos de Bombeiros nacionais, sendo de sua competência: o Curso de Formação de Oficiais (CFO) que prepara o egresso para a assunção de funções de gestão, características do oficial combatente; o Curso de Habilitação de Oficiais (CHO) que forma o oficial complementar e de saúde, responsáveis por funções de apoio na instituição; e o Curso de Preparação de Oficiais (CPO) que habilita a praça bombeiro militar a galgar o posto de 2º Tenente. Entretanto, a ABM não possui corpo docente fixo para a execução das inúmeras tarefas ligadas à atividade de instrutoria e depende da voluntariedade dos oficiais, em dispor de tempo próprio como instrutor, para o cumprimento do planejamento esperado para a formação do futuro oficial. Contudo, a excessiva carga de trabalho demandada e a inexistência de uma contrapartida, tem ocasionado no afastamento/desinteresse dos oficiais pela docência militar e o conseqüente comprometimento do bom andamento dos cursos. Nesse sentido, o objetivo da presente pesquisa foi propor ações que otimizem o emprego do oficialato docente no âmbito da ABM. A pesquisa bibliográfica permitiu identificar as principais premissas sobre a temática da educação corporativa e o contexto do ensino militar à luz da doutrina militar e da cultura organizacional. Ademais, a pesquisa documental permitiu caracterizar o trabalho dos oficiais docentes em outras ABMs de corporações castrenses nacionais e estabelecer um paralelo comparativo com as condições enfrentadas pelos instrutores no CBMDF. Para tal, foi realizada uma análise minuciosa dos dispositivos norteadores do Ensino Bombeiro Militar do CBMDF e das diretrizes de execução dos cursos da ABM, com enfoque, principalmente, nas cargas horárias a serem cumpridas ao longo dos processos. Além disso, utilizou-se de levantamento de campo, por meio de instrumentos de coleta de dados como as entrevistas e questionários, para verificar proposições e opiniões, acerca da docência nos cursos de formação e habilitação de oficiais, dos responsáveis diretos pela estruturação do ensino na ABM e os oficiais instrutores participantes do processo. Tal análise permitiu verificar que, apesar de uma percepção plural sobre a importância do processo de formação do futuro oficial e a relevância da participação dos oficiais, é evidente o sentimento de desvalorização, marcados pela falta de reconhecimento e pelas desfavoráveis condições de trabalho atuais. Como consequência, há a geração de desmotivação em continuar exercendo a função e o afastamento das atividades. Esse cenário ainda tem afetado o encorajamento de novos oficiais a se tornarem instrutores e, toda essa conjuntura, tem prejudicado a marcha regular dos cursos. Diante do panorama apresentado, o estudo trouxe como recomendações a proposição de um regimental que abranja o tema, de forma a estruturar ações de reconhecimento e de melhoria de condições de atuação no emprego do oficial docente nos cursos da ABM, além de propostas mais amplas a serem discutidas pela instituição.

Palavras-chave: Academia de Bombeiro Militar. Ensino Militar. Instrutor. Oficial. Valorização.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Níveis de análise da cultura organizacional	29
Figura 2 - Composição do Sistema de Ensino Bombeiro Militar (SEBM)	41
Figura 3 - Quadro resumo do tempo de instrutor e pontuação considerada pelo SVM	56
Figura 4 – Parte do PDM da matéria de Salvamento em Altura do CBO	58
Figura 5 - Gratificações de Ensino	62
Figura 6 – Distribuição da população pesquisada por tempo de serviço no CBMDF	66
Figura 7 – Distribuição da população pesquisada por postos dentro dos respectivos quadros de oficiais bombeiros militares na Corporação	67
Figura 8 – Distribuição da população pesquisada por lotação na ABM	67
Figura 9 - Importância da formação do oficial, segundo a população pesquisada	68
Figura 10 - Ano de início do exercício da docência na ABM, segundo a população pesquisada	69
Figura 11 - Capacitação do instrutor e relevância da elevação técnica, segundo a população pesquisada	69
Figura 12 - Número de disciplinas ministrada pelo instrutor e carga horária correspondente, segundo a população pesquisada	70
Figura 13 - Acúmulo de expediente e comprometimento da folga, segundo a população pesquisada	72
Figura 14 - Desempenho diante das condições de trabalho, segundo a população pesquisada	73
Figura 15 - Desmotivação diante das condições de trabalho, segundo a população pesquisada	74
Figura 16 - Motivos dos afastamentos das instruções, segundo a população pesquisada	75
Figura 17 - Ações de otimização, segundo a população pesquisada.....	76
Figura 18 - Aplicação do banco de horas, segundo a população pesquisada	78
Figura 19 - Processos passíveis da utilização da pontuação do SVM	88
Figura 20 - Quadro resumo de políticas de valorização das instituições estudadas .	92
Figura 21 - Hierarquização de normativos empregados pela ABM	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo da carga horária das disciplinas, em eixos, do CFO	45
Tabela 2 - Resumo da carga horária de alguns núcleos do CFO.....	46
Tabela 3 - Resumo da carga horária das disciplinas do CHO	47
Tabela 4 - Áreas afetas as disciplinas, segundo a população pesquisada	71
Tabela 5 - Disciplinas do CFO, conforme núcleos, com maior carga horária e corpo docente semelhante	96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABM	Academia de Bombeiro Militar
ABMDP II	Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
APH	Atendimento Pré-Hospitalar
APMBB	Academia da Polícia Militar do Barro Branco
BG	Boletim Geral
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CAEBM	Comando da Academia e Ensino Bombeiro Militar
CBM	Corpo de Bombeiro Militar
CBMBA	Corpo de Bombeiros Militar da Bahia
CBMDF	Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal
CBMERJ	Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro
CBMGO	Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás
CBMMG	Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais
CBO	Curso de Bombeiros para Oficiais
CBPMESP	Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo
CeFAE	Centro de Formação, Aperfeiçoamento e Especialização
CEFAP	Centro de Formação de Praças
CETOP	Centro de Treinamento Operacional
CF	Constituição Federal
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFP	Curso de Formação de Praças
CHO	Curso de Habilitação de Oficiais
CIU	Combate a Incêndio Urbano
CMTE	Curso de Métodos e Técnicas de Ensino Bombeiro Militar
CPO	Curso de Preparação de Oficiais
DABM	Departamento da Academia Bombeiro Militar
DEPCT	Departamento de Pesquisa, Ciência e Tecnologia
DGAP	Diretoria-Geral de Administração Penitenciária
DIREN	Diretoria de Ensino
DSCR	Dispensa do Serviço como Recompensa
EaD	Ensino à Distância

EB	Exército Brasileiro
EBM	Ensino Bombeiro Militar
EE	Estabelecimento de Ensino
EFO	Escola de Formação de Oficiais
ESB	Escola Superior de Bombeiros
ESFAO	Escola de Formação de Oficiais
EsPCEX	Escola Preparatória de Cadetes do Exército
FA	Forças Armadas
FAB	Força Aérea Brasileira
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LTSP	Licença para Tratamento de Saúde Própria
MB	Marinha do Brasil
OBM	Organização Bombeiro Militar
PCGO	Polícia Civil do Estado de Goiás
PDM	Plano Didático de Matéria
PLANES	Plano Estratégico
PM	Polícia Militar
PMBA	Polícia Militar da Bahia
PMESP	Polícia Militar do Estado de São Paulo
PMGO	Polícia Militar do Estado de Goiás
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais
PMSC	Polícia Militar do Estado de Santa Catarina
QOBM	Quadro de Oficiais Bombeiros Militares
QTS	Quadro de Trabalho Semanal
RJ	Rio de Janeiro
RPCEE	Regulamento dos Preceitos Comuns aos Estabelecimentos de Ensino
SEBM	Sistema de Ensino Bombeiro Militar
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SP	São Paulo
SSPGO	Secretaria de Estado da Segurança Pública de Goiás
STE	Seção Técnica de Ensino
SVM	Sistema de Valorização do Mérito

TFM

Treinamento Físico Militar

LISTA DE SÍMBOLOS

h/a	Horas-aulas ou hora-aula
Nº ou nº	Número
§	Parágrafo
%	Por cento
R\$	Real

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Definição do problema	18
1.2 Justificativa	20
1.3 Objetivos.....	21
1.3.1 Objetivo Geral.....	21
1.3.2 Objetivos Específicos.....	21
1.4 Definição de termos	22
2 REVISÃO DA LITERATURA	23
2.1 Educação corporativa	23
2.2 O ensino militar, seus fundamentos e princípios.....	25
2.2.1 Origens do ensino militar	25
2.2.2 Doutrinas militares	27
2.2.3 Cultura organizacional militar.....	28
2.3 A docência militar.....	30
2.3.1 O Magistério Militar.....	30
2.3.2 O papel do oficial docente	31
2.4 Academias castrenses nacionais.....	33
2.5 Ensino militar no âmbito do CBMDF	35
2.5.1 O SEBM do CBMDF	36
2.5.2 Principais diretrizes do SEBM.....	39
2.6 A Academia de Bombeiro Militar do CBMDF	42
2.6.1 Breve histórico	42
2.6.2 Os normativos do Estabelecimento de Ensino	43
2.6.3 Curso de Formação de Oficiais	44
2.6.3.1 A formação do cadete no CBMDF	44
2.6.3.2 Diretrizes Curriculares do CFO.....	45
2.6.4 Curso de Habilitação de Oficiais.....	46
2.6.5 Curso Preparatório de Oficiais.....	47
3 METODOLOGIA	48
3.1 Classificação da pesquisa	48
3.2 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados	49
3.2.1 Da pesquisa bibliográfica.....	50

3.2.2	Da pesquisa documental	50
3.2.3	Das entrevistas	50
3.2.4	Dos questionários aplicados	51
3.2.4.1	Universo para aplicação dos questionários aos instrutores da ABM	52
3.3	Tabulação, interpretação e análise de dados.....	53
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	54
4.1	Resultados	54
4.1.1	Da pesquisa bibliográfica e documental	54
4.1.1.1	Dispositivos legais balizadores da atividade docente nas Academias Militares nacionais	55
4.1.1.2	A docência militar na ABM do CBMDF	62
4.1.2	Dos questionários	65
4.1.2.1	Questionário aplicado aos instrutores.....	65
4.1.2.2	Questionário aplicado ao Ex-Comandante da Academia de Bombeiro Militar	78
4.1.3	Das entrevistas	80
4.1.3.1	Entrevista com o Diretor de Ensino	80
4.1.3.2	Entrevista com o Comandante da Academia de Bombeiro Militar	81
4.1.3.3	Entrevista com o Subcomandante da Academia de Bombeiro Militar.....	81
4.1.3.4	Entrevista com a Ex-Subcomandante da Academia de Bombeiro Militar	83
4.2	Discussão	84
4.2.1	O ensino militar à luz da educação corporativa	85
4.2.2	A docência militar nas Academias Militares nacionais	87
4.2.3	A docência militar na Academia de Bombeiro Militar do CBMDF.....	93
4.2.4	Propostas de intervenção na rotina do oficial instrutor da ABM.....	106
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
5.1	Conclusões	109
5.2	Recomendações	112
	REFERÊNCIAS.....	114
	APÊNDICES	122
	APÊNDICE A – Entrevistas realizadas com autoridades.....	123
	APÊNDICE B – Questionário aplicado à amostra de instrutores da ABM	141
	APÊNDICE C – Questionário aplicado à autoridade	146
	APÊNDICE D – Produto.....	150
	ANEXOS	157

ANEXO A – Planilha de Credenciamento do Docente.....	158
--	-----

1 INTRODUÇÃO

O processo de ensino-aprendizagem no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) tem suas estruturas basilares solidificadas no ensino por competências, definido, resumidamente, na Base Nacional Comum Curricular (BNCC) como a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes, independente da caracterização do ensino, civil ou militar (BRASIL, 2018a). Sob o mesmo contexto, o Sistema de Ensino Bombeiro Militar (SEBM) define o Ensino Bombeiro Militar (EBM) como:

Uma modalidade de ensino militar, com características próprias, executado de forma sistêmica, cuja finalidade é a qualificação dos conhecimentos e a profissionalização dos bombeiros militares do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

Ademais, o SEBM compreende esforços organizados e articulados, de inúmeros segmentos, com o objetivo finalístico de formar e qualificar os recursos humanos, por meio das atividades de ensino. A educação profissional é a modalidade de ensino praticada nos diversos cursos do CBMDF, sendo responsabilidade dos órgãos de direção geral e setorial e órgãos de apoio.

Dentre os órgãos de apoio, encontram-se os Estabelecimentos de Ensino (EE), como a Academia de Bombeiro Militar (ABM), tendo estas Organizações Bombeiro Militar (OBM) a competência pelo planejamento, administração, execução e avaliação dos processos de ensino e aprendizagem, no caso da Academia, relativos à formação do futuro oficial bombeiro militar (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

Nesse cenário, o instrutor militar é o instrumento para que tal objetivo seja alcançado, de tal sorte que o Manual do Instrutor do Exército Brasileiro (EB) diz que “o instrutor tem um papel muito importante no processo ensino-aprendizagem, uma vez que a ele cabe despertar no instruendo a vontade de aprender” (BRASIL, 1997, p. 1-8). No que tange ao CBMDF, o SEBM determina que instrutor é o oficial ou, quando devidamente habilitado, o subtenente ou o sargento, que possui a qualificação específica necessária à disciplina que ministra, exercendo atividades de ensino próprias da profissionalização bombeiro militar (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

De modo geral, os militares envolvidos nas atividades de docência do CBMDF tratam-se de profissionais escolhidos minuciosamente para o ensino não apenas de conhecimentos técnicos ao corpo de alunos, mas também virtudes e valores, morais e éticos, tão relevantes à sociedade e, fundamentais às doutrinas e à cultura organizacional da corporação, pontos estes abordados pelo SEBM como princípios específicos ao ensino bombeiro militar.

Entretanto, a despeito das ações existentes no CBMDF, a escassez de medidas delimitadas e bem fundamentadas voltadas à atividade de docência institucional expõe os desafios que devem ser enfrentados pelo sistema de ensino, no que tange à gestão dos profissionais de educação da corporação. Nesse sentido, é primordial que se entenda o regime diferenciado e a carga de trabalho demandada, em especial, aos oficiais bombeiros militares instrutores, os quais, muitas vezes, precisam coordenar as atividades de docência com o exercício de outras funções de responsabilidade junto à administração do CBMDF.

Observando-se o contexto atual, por conseguinte, verifica-se que essa carência de um modelo de gestão que permeie o trabalho do corpo de oficiais instrutores, com estabelecimento de propostas fundamentadas e, com respaldo dos setores responsáveis pelo ensino institucional, pode estar contribuindo para desmotivação contínua deste grupo de docentes com o consequente esvaziamento da função, o que traz reflexos imediatos nos estabelecimentos de ensino da corporação.

Assim sendo, a pesquisa evidenciou os desafios enfrentados pelo CBMDF diante do cenário atual da docência bombeiro militar na ABM propondo, por fim, ações de aperfeiçoamento da utilização dos oficiais à frente das instruções, visando o fortalecimento e a continuidade do segmento.

1.1 Definição do problema

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) define objetivamente em seu art. 83 que “o ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino” (BRASIL, 1996). Nessa perspectiva, foram publicadas recentemente, as normas relativas ao SEBM no âmbito do CBMDF, as quais são um conjunto de diretrizes

básicas de maior significância no tocante ao esperado institucionalmente a ser desenvolvido no segmento de ensino da Corporação.

Como parte do processo de educação corporativa dentro do CBMDF, a instrutoria militar é uma atividade desenvolvida na Corporação e de fundamental importância para a formação, capacitação e especialização dos bombeiros militares que serão empregados nas áreas meio e fim da instituição. Entretanto, uma análise preliminar da docência militar no âmbito da corporação mostra que esta encontra-se alheia a um modelo de gestão eficiente dos recursos humanos, carecendo de ações que potencializem a participação dos oficiais como instrutores da caserna, especialmente no âmbito dos cursos realizados pela ABM.

Diferentemente do que ocorre em outros cursos que dispõem de um grupo mais amplo de instrutores, os quais muitas vezes integram os quadros de praças da corporação, a formação do futuro oficial da instituição requer a participação efetiva de outros oficiais, o que, por si só, já reduz sensivelmente o universo de profissionais disponíveis para o ofício vez que dados recentes mostram que os círculos de praças correspondem a, aproximadamente, 85,03% de todo o efetivo da Corporação (CBMDF, 2021e).

Não obstante, as funções e rotinas específicas dos oficiais do CBMDF muitas vezes podem interferir no exercício da docência militar, visto que normalmente as atividades de instrutoria necessitam ser desempenhadas concomitantemente com outras funções e demandas que também são específicas dos círculos do oficialato.

Exemplificando o citado no parágrafo anterior, pode-se inferir como competências do oficial, o próprio expediente administrativo, serviços operacionais, execuções de contratos, processos apuratórios e correccionais, solenidades militares, prevenções, entre outros, postas em concorrência com a docência, já que a função de instrutor militar não confere exclusividade no cumprimento da tarefa de lecionar.

Somada às dificuldades apresentadas, atualmente a corporação também carece de planejamentos específicos para a execução da atividade docente que permitam o emprego sistemático dos oficiais sem prejuízo às demais funções exercidas pelo grupo ou mesmo de seus horários de descanso ou folga, ações estas

que já estão pontualmente presentes em cursos ministrados predominantemente por praças da corporação.

Com efeito, segundo relatos dos oficiais lotados na ABM, percebe-se a participação cada vez menor dos novos oficiais bombeiros militares em aderir à função de instrutor, devido às elevadas cargas de trabalho demandadas, as quais normalmente extrapolam a de outros militares que cumprem atividades em segmentos distintos. Ademais, segundo os mesmos relatos, o cenário atual ainda indica o afastamento natural dos oficiais mais antigos de tais atividades, devido às atribuições e responsabilidades impostas pela carreira, as quais, muitas vezes, podem tornar-se incompatíveis com a docência.

Desta feita, a situação corrente observada indica para a escassez de oficiais para o exercício da função anteriormente descrita, quer por impossibilidade vinculada ao exercício de outras funções inerentes ao oficialato, quer pela carga de trabalho extra exigida pela docência militar. Nesse sentido, o andamento dos cursos de formação e habilitação de oficiais pode ser impactado negativamente pelas situações aqui expostas, comprometendo, em análise mais ampla, a capacitação profissional dos futuros oficiais do CBMDF.

Sendo assim, o estudo proposto buscou responder à seguinte questão de pesquisa: **Quais ações podem ser desenvolvidas pelo CBMDF para o aprimoramento da gestão dos oficiais instrutores no âmbito da ABM, visando o bom andamento dos cursos realizados pelo Estabelecimento de Ensino?**

1.2 Justificativa

O interesse em estudar o tema proposto deriva, inicialmente, das experiências vivenciadas pelo pesquisador ao longo da carreira, especialmente no exercício de funções diretamente correlacionadas às práticas de instrutoria militar em alguns cursos de segmentos distintos da corporação, em especial como instrutor, da grande área de Combate a Incêndio Urbano do Curso de Formação de Oficiais (CFO) e do Curso de Habilitação de Oficiais (CHO) da ABM, e como coordenador de turmas.

No campo acadêmico atualmente verifica-se a escassez de estudos que abordem programas de planejamento e gestão de recursos humanos, com enfoque

no corpo docente do CBMDF, de forma que o presente estudo pode contribuir com essa temática.

Do ponto de vista institucional, o tema é contemplado por objetivos do Plano Estratégico (PLANES) do CBMDF 2017 – 2024, principalmente aqueles relacionados aos recursos humanos. Conforme o PLANES, os objetivos 8 e 9, que tratam sobre a temática supracitada, têm por propósitos, capacitar e gerir por competências e a valorização do profissional, respectivamente (CBMDF, 2017a).

Com efeito, as atividades desempenhadas pelos militares docentes têm tamanha relevância ao ponto de refletir em, basicamente, todos os segmentos da instituição, já que os militares formados nos diversos cursos de formação profissional alimentarão estes setores, e/ou poderão atuar, no futuro, como novos multiplicadores do conhecimento bombeiro militar.

Por fim, o trabalho se justifica institucionalmente na medida em que a corporação carece de uma abordagem mais aprofundada no macroprocesso de ensino da instituição, com vistas a sugerir soluções que mitiguem dificuldades que já se encontram presentes no seio da Academia, prevenindo, em um futuro não tão distante, um possível esvaziamento do sistema com consequências potencialmente severas à formação do oficial do CBMDF.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Propor ações que otimizem o emprego dos oficiais bombeiros militares instrutores no âmbito da Academia de Bombeiro Militar do CBMDF.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar as principais premissas da educação corporativa e do ensino militar;
- b) Caracterizar o funcionamento do trabalho como oficial docente militar em academias castrenses nacionais;

- c) Analisar o contexto de funcionamento da prática docente na ABM e seus impactos no andamento dos cursos desenvolvidos pelo Estabelecimento de Ensino; e
- d) Identificar as opiniões dos oficiais instrutores acerca da atividade de docência desempenhada na ABM.

1.4 Definição de termos

Cadete: graduação conferida ao militar da ativa que ingressa em uma organização militar para frequentar o curso de formação de oficiais. Há distinção de antiguidade de acordo com o ano em que o aluno a oficial se encontra matriculado. (BRASIL, 1986; BRASIL, 2009; CBMDF, 2017b).

Combatente: quadro que abriga os oficiais com postos que variam de 2º Tenente à Coronel (BRASIL, 1986).

Estabelecimentos de Ensino: são órgãos responsáveis pelo planejamento, administração, execução e avaliação dos processos de ensino e aprendizagens, mediante a realização de atividades de ensino (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

Hierarquia e Disciplina: são a base institucional do Corpo de Bombeiros. Hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, enquanto disciplina é a rigorosa observância e acatamento integral da legislação que fundamenta o organismo de bombeiro-militar (BRASIL, 1986).

Instrutor/Docente: Militar que possui a qualificação específica necessária à disciplina que ministra, como um professor (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

2 REVISÃO DA LITERATURA

Com o propósito de engendrar um substrato teórico para a consolidação dos objetivos específicos deste trabalho e seu caráter científico, a pesquisa abrangeu obras literárias, trabalhos científicos, documentos internos e/ou dispositivos legais referentes ao ensino militar nas organizações e os componentes que o definem, estruturam e qualificam.

Tendo em conta o tema de pesquisa proposto, foram estudadas as premissas da educação dentro das instituições, as bases do ensino militar, correlacionando-as com a cultura organizacional e as doutrinas castrenses dentro das organizações militares, além de um enfoque no ensino praticado no CBMDF, em especial, nos cursos realizados pela ABM. Tais fundamentações visaram formar uma base sólida para demonstrar o papel relevante do docente militar na formação do aluno-oficial bombeiro militar.

2.1 Educação corporativa

A educação corporativa aparece no Brasil no final do século XX, com a união de gestão de pessoas atrelada a gestão do conhecimento. Segundo Esteves e Meiriño (2015, p. 4), esse tipo de prática institucional faz relação com “uma nova maneira de pensar e trabalhar, moldando a visão de aprendizagem contínua, fixando metas para a organização, agregando valor ao negócio”.

Em consequência, infere-se que tal iniciativa organizacional advém da postura das instituições em controlarem o negócio da educação e treinamento dentro de suas fronteiras, visando garantir o melhor aproveitamento de recursos e vinculando os programas de capacitação à produção de competências necessárias para as estratégias do negócio (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015).

Eboli (2004, p. 62) ressalta a grande relevância da educação corporativa e que não se trata de um modismo administrativo, mas de uma prática que veio para se estabelecer e tornar as empresas cada vez mais competitivas.

Neste diapasão, para Meister (1999, p.8) a educação corporativa é definida como um “guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um polo de educação permanente”.

Ademais, Côrtes (2003 *apud* ANTUNES JUNIOR, 2011) evidencia que a crescente busca pela formação de um profissional com as características técnicas e éticas valorizadas pela instituição demandante, fortalece a educação corporativa tanto no meio público como no privado. Côrtes (2003 *apud* ANTUNES JUNIOR, 2011), afirma ainda que “é essencial a criação de um ambiente e uma cultura [...] que despertem e estimulem nas pessoas a postura de autodesenvolvimento e favoreçam a formação e atuação de lideranças educadoras”.

Ao ressaltar a significância da educação corporativa, Côrtes (2003 *apud* ANTUNES JUNIOR, 2011) demonstra a importância das escolas de governo, as quais permitem um paralelo válido ao CBMDF, apontando que “é fundamental que uma Escola de Governo tenha pessoas motivadas, que se envolvam e se comprometam. Só por meio de pessoas será possível construir um sistema de educação simples e eficaz.”

Neste passo surgem as chamadas “Universidades Corporativas” que são criações dentro das organizações com vistas a apreender um conhecimento específico a seus profissionais amoldado aos valores pretendidos pela instituição e garantir uma educação sob medida (MEISTER 1999; EBOLI 2004).

Com efeito, Eboli (2004) afirma ainda que, entre os princípios de sucesso do modelo e as melhores práticas da educação corporativa para um sistema funcional bem-sucedido, é necessário que a instituição seja capaz de fazer escolhas organizacionais integradas à cultura, estrutura, tecnologia, aos processos e ao modelo de gestão.

Sendo assim, seguindo um caminho de integração de processos, eleva-se a possibilidade de atingir o sucesso nas universidades corporativas, onde a prática exemplar da liderança educadora de seus gestores formará a base para a construção do ideal organizacional esperado (EBOLI, 2004).

2.2 O ensino militar, seus fundamentos e princípios

2.2.1 Origens do ensino militar

Segundo Jesus e Gonçalves (2012), historicamente, as escolas militares remontam do período colonial, devido à necessidade de mão de obra específica e de um saber técnico especializado.

De acordo com os autores, tal saber técnico foi entendido como singular e apropriado para ser desenvolvido nas Academias Militares, tendo seu marco decisivo a criação, por D. João VI, da Real Academia Militar do Rio de Janeiro em 1810, escola de nível superior com ensino sistematizado, voltada, entre outras funções, para a formação de oficiais para o exército (BARBOSA, 2015, p. 59).

O ensino castrense na Real Academia Militar teve grande influência francesa, principalmente pelas ideias positivistas de Auguste Comte, no âmbito do qual se exacerbava o patriotismo, com um ensino muito teórico e pouco prático (BARBOSA, 2015, p.59). Segundo a Política de Ensino do CBMDF, “pode-se considerar que nessa corrente filosófica se originaram os fundamentos da formação militar” (CBMDF, 2010).

Em um segundo momento da formação militar, sob enfoque do bombeiro militar, a Política de Ensino (CBMDF, 2010), diz sobre o ensino praticado que:

O tecnicismo e o mecanicismo se fundem em ações que requerem a prática e o treino exaustivo. Nesta caracterização pragmática em que ocorrem à junção da “técnica mais a ação” temos as atitudes que denotam: criatividade, iniciativa, decisão, adaptabilidade, cooperação, arrojo, flexibilidade e liderança, imprescindíveis ao cumprimento da missão (CBMDF, 2010).

Mais tarde, inicia-se a inserção no cenário pedagógico do ensino militar brasileiro, pelo movimento norte-americano da Escola Nova, a ideia do “aprender a aprender”, onde o conhecimento deixa de ser meramente informativo para ser eficientemente útil, isto é, o conhecimento deve ter utilidade na prática profissional (BARBOSA, 2015, p. 65).

Traçando um paralelo com o ensino militar aplicado no CBMDF, a Política de Ensino da instituição diz que tal modernização e pedagogização do ensino militar

ainda carece de esforços para ser aplicada em sua totalidade, devido ao universo militar pautado na hierarquia e disciplina (CBMDF, 2010).

Neste compasso, a primeira regulamentação do ensino militar no Brasil foi feita pelo Decreto nº 5.529 de 17 de janeiro de 1874, que trouxe independência à formação dos oficiais combatentes no Exército, marcando assim a objetividade do ensino e a praticidade dos métodos e processos utilizados. Dentre as principais mudanças ao que era praticado anteriormente, estão a militarização dos estudos, concentração do ensino em um único lugar e em regime de internato (BARBOSA, 2015).

Após sucessivas reformas no ensino militar ao longo dos anos, nos dias atuais, a LDB, como citado anteriormente, define em seu art. 83 que “o ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino”, isto é, as organizações militares possuem autonomia para legislar em causa própria quando se trata do ensino praticado dentro de seus domínios (BRASIL, 1996).

O EB, força armada da qual o CBMDF é força auxiliar e reserva, conforme a Constituição Federal (CF) de 1988, tem seu sistema de ensino militar regulamentado pelo Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999, que estabelece como finalidades no Capítulo I:

Art. 1º O Sistema de Ensino do Exército tem por finalidade qualificar os recursos humanos necessários à ocupação de cargos previstos e ao desempenho de funções definidas na estrutura organizacional do Exército Brasileiro.

Art. 2º O ensino no Exército obedece a processo gradual, constantemente aperfeiçoado, de educação continuada, **desde os estudos e práticas mais simples, até os elevados padrões de cultura geral e profissional.**

Art. 3º O ensino no Exército deve assegurar a seu pessoal, por meio dos diferentes cursos, base humanística, filosófica, científica e tecnológica, política e estratégica, para permitir o acompanhamento da evolução das diversas áreas do conhecimento, o inter-relacionamento com a sociedade e a atualização constante da doutrina militar.

Art. 4º O planejamento, a execução e o controle da instrução militar no Exército serão regulados em ato do Comandante do Exército.

Art. 5º As atividades de ensino e de instrução militar devem estar integradas, observadas a doutrina militar, a valorização dos recursos humanos e a busca do constante aperfeiçoamento (BRASIL, 1999, grifo nosso).

Sob a ótica do CBMDF, a Política de Ensino da Instituição diz que o ensino bombeiro militar “tem como missão fim a prática de salvar vidas, visando à competência profissional e tendo por base os valores da doutrina militar oriundos dos

princípios éticos” (CBMDF, 2010). Assevera ainda que se baseia em um ensino militar que alcance as inovações tecnológicas e abarque a integração pedagógica na construção do processo de ensino-aprendizagem (CBMDF, 2010).

2.2.2 Doutrinas militares

De forma ampla, as doutrinas podem ser definidas como:

Conjunto de princípios, conceitos, normas e procedimentos, fundamentados principalmente na experiência, destinados a estabelecer linhas de pensamentos e a orientar ações, expostos de forma integrada e harmônica (BRASIL, 2015, p. 94).

Neste diapasão, adaptada ao mundo castrense, o conceito de doutrina militar é estabelecido pelo Ministério da Defesa como:

Conjunto harmônico de ideias e de entendimentos que define, ordena, distingue e qualifica as atividades de organização, preparo e emprego das Forças Armadas. Englobam, ainda, a administração, a organização e o funcionamento das instituições militares (BRASIL, 2015, p. 94).

A doutrina militar exerce um papel fundamental na organização, no preparo e no emprego das forças militares, regulando a forma de gerenciar os recursos humanos e materiais, a partir de uma estrutura organizacional hierarquizada (HENRIQUES, 2020).

As Forças Armadas (FA), compostas pela Marinha do Brasil (MB), Exército e Força Aérea Brasileira (FAB), são instituições regulares e permanentes, organizadas com base na hierarquia e disciplina (BRASIL, 1988). Similar aos conceitos expostos acima, a doutrina militar, nessas instituições, é entendida, em resumo, como o preparo e emprego das tropas em campos de batalhas.

Savian e Lacerda (2009) definem doutrina militar como “os princípios pelos quais os exércitos têm se preparado (organizado, equipado, instruído e desenvolvido as forças morais) para a eventualidade de conflitos e se empregados em guerras.”

Nessa esteira, Pedrosa (2011) em seu estudo sobre a História Militar, faz referência ao conceito militar, sendo “o conjunto de conhecimentos e práticas formalizadas em manuais doutrinários, englobando: a estruturação e o preparo das

forças; seu armamento e equipamento; e as regras para empregá-las em combate.”. Tais conceitos reforçam, no que tange as FA, a caracterização da logística e estratégia de emprego de tropas quando se trata de doutrina militar.

Por sua vez, conforme Moura (2020), um dos aspectos mais preponderantes na formulação da doutrina militar é o chamado fator militar que se relaciona, especialmente, com às tradições e à identidade militar.

Neste diapasão, no CBMDF a doutrina militar é formulada a partir de elementos essenciais, como: os princípios basilares da hierarquia e disciplina, conceitos associados aos deveres, a ética e aos valores bombeiro militar, à organização e rotinas da corporação, ou seja, fatores ligados à vida castrense, o que leva a uma acepção diferente do conceito de doutrina militar nas FA, apesar de origens semelhantes (MOURA, 2020).

Moura (2020) ainda conclui sobre o tema que:

[...] a doutrina militar existente no CBMDF se formou a partir da proximidade da corporação com as FA nacionais ligadas à sua gênese (MB e EB), o que foi consolidado pelas estruturas adotadas ao longo de sua história e pela formalização da sua condição militar. Não obstante, a doutrina castrense no CBMDF ainda mostrou ter influência direta da missão finalística da corporação, a qual condiciona alguns de seus elementos essenciais, como ética, valores e deveres institucionais (MOURA, 2020).

2.2.3 Cultura organizacional militar

Segundo Paschini (2006, p. 43) a palavra cultura “tem origem na antropologia social e de forma geral traduz, num sentido bastante amplo, as vivências de qualquer grupo humano específico que seja transmitida de uma geração a geração”.

Ampliando este conceito, Schein (1985 *apud* SANTOS, 2014) define cultura como um conjunto de padrões que um grupo aprendeu a aceitar, resultado da solução de problemas de adaptação ao ambiente e de integração interna.

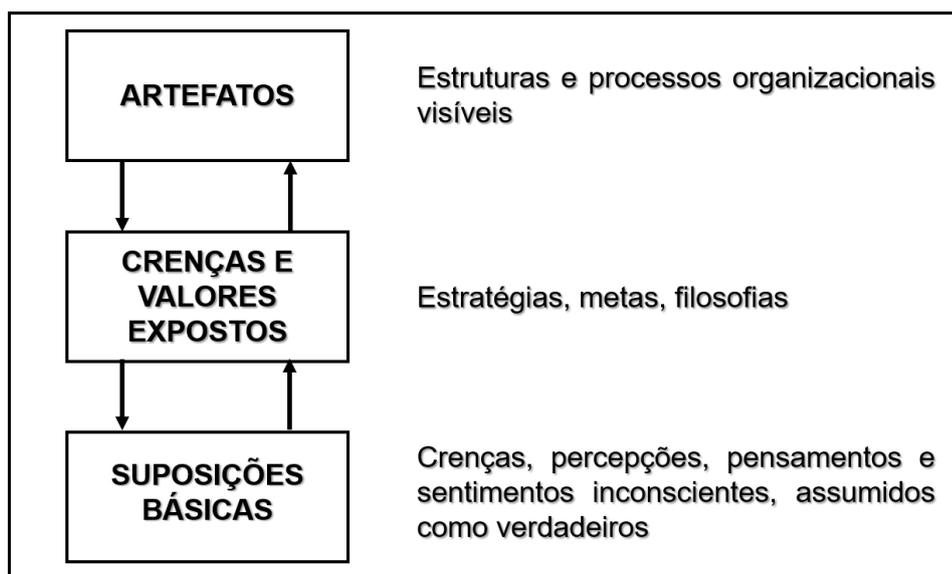
Outrossim, pela interação das diversas culturas presentes nos ambientes organizacionais, que passou a influenciar as rotinas corporativas e o desempenho das atividades empresariais, é que surgiu a expressão “cultura organizacional” (SOUSA, 2009).

A cultura organizacional para Lacombe e Heilborn (2003 *apud* SANTOS, 2014) é o “conjunto de crenças e atitudes da organização em relação: à importância das pessoas; aos valores éticos e morais; à competição interna; à orientação para o mercado e produção; à capacidade de ação e de adaptação às mudanças externas”.

Buscando entender os fatores que permeiam a cultura de uma organização, Schein (2009 *apud* MOURA, 2020), define que:

Esta tem três níveis básicos e crescentes: artificialidades observáveis, que constituem o gestual, a forma de se vestir, as formalidades, os quais são observáveis, mas de difícil interpretação (artefatos); os valores, as normas, as ideologias (valores compartilhados) e; concepções básicas, as quais determinam o modo como as pessoas se sentem e pensam no grupo (pressupostos básicos) (SCHEIN, 2009 *apud* MOURA, 2020).

Figura 1 - Níveis de análise da cultura organizacional



Fonte: Moura (2020)

Assim sendo, e inserindo o CBMDF nesse contexto, percebe-se que a cultura organizacional militar é “a resultante natural da conjunção de propósito, visão, missão, tradição, instituições, estatutos, normas, costumes e práticas, que se consolidam e geram os padrões culturais militares, dos quais alguns têm peso de valor, por sua preeminência” (CARDOSO, 2015).

2.3 A docência militar

2.3.1 O Magistério Militar

Segundo Barbosa (2015), o magistério militar foi originado nas escolas castrenses de formação de oficiais, onde os instrutores eram os oficiais tenentes e capitães não aperfeiçoados, sendo alicerçado num modelo instrucional de ensino, no qual a exposição oral de conteúdos e a memorização eram priorizadas.

Sobre a instituição do magistério militar no Brasil, Barbosa (2015) afirma que:

O magistério militar foi instituído por Getúlio Vargas após instaurar no País a ditadura do Estado Novo, que foi regulamentada pelo Decreto – Lei nº 103 de 23 de dezembro de 1937. Essa lei trouxe benefícios aos militares que migraram para o magistério, pois uma das intenções era atrair bons oficiais para a cidade de Resende. Uma das benesses em pertencer ao quadro do magistério militar seria a passagem imediata para a reserva remunerada (BARBOSA, 2015, p. 68).

As leis que se sucederam, mantiveram a preocupação em atribuir benesses aos oficiais que se dispusessem a manter-se nos quadros de instrutores militares, demonstrando a importância da classe e necessidade da manutenção da atividade em pleno funcionamento visando o sucesso do ensino militar (BARBOSA, 2015).

Com o advento do ensino militar na Real Academia Militar, na linha do positivismo comtiano, já citado nesta pesquisa, um dos maiores problemas enfrentados à época era encontrar professores capacitados devido à grande exigência do currículo, sendo aqueles selecionados, advindos de um grupo bastante seletivo da sociedade (BARBOSA, 2015, p. 59).

Ainda no contexto de preocupação com o nível intelectual do docente, Lack e Costa (2004) deixam claro a dificuldade em realizar a seleção de instrutores devido seu caráter multiplicador de solução, onde estes serão responsáveis pela disseminação dos valores esperados pela instituição durante a formação dos oficiais.

Conforme Barbosa (2015, p. 64) com a busca por uma linha de ensino mais moderno, influenciado pela Missão Militar Americana e pelo movimento escolanovismo norte-americano, esperava-se acerca do docente que:

Os professores deveriam usar técnicas de ensino inovadoras, atestando a eficiência das aulas por meio de preparo cuidadoso das lições; utilização de linguagem clara e precisa; clima de cooperação entre professores e alunos; permissão para manifestação discente em sala de aula, desenvolvimento de hábitos que levam à reflexão e atenção, espírito de ordem e método, espírito de análise e de síntese e o cuidado com o rendimento escolar do aluno (BARBOSA, 2015, p. 64).

Nesta linha, no ideal do aprender a aprender, “o professor passa a ser um facilitador da aprendizagem, deixando de ser um repassador de conhecimentos, de informações e o centro do processo educativo passa a ser o aluno.” (BARBOSA, 2015, p. 65).

2.3.2 O papel do oficial docente

Sob a ótica da educação corporativa, Eboli (2004) estabelece princípios de sucesso para atingimento dos objetivos esperados. Vale ressaltar o princípio da perpetuidade, com a disseminação da cultura institucional e o princípio da parceria, neste caso a interna, com a participação massiva de líderes e gestores no processo de ensino-aprendizagem, como instrutores.

Uma vez que o ensino tem uma função primordial na formação de sujeitos voltados à boa execução prática a partir dos conhecimentos internalizados, entende-se ser substancial a responsabilidade daqueles profissionais responsáveis pelo processo de ensino-aprendizagem. Os oficiais instrutores são incumbidos de ministrar as disciplinas de cunho militar e profissional com qualidade e preservando os valores da instituição (LIMA, 2020).

De acordo com Lima (2020), o instrutor militar é “aquele específico ao mundo dos quartéis” e “o militar referência que o instruendo (formando, aprendiz) espelha-se em ser durante sua carreira militar”.

O EB caracteriza o instrutor militar como sendo:

Aquele especialista em assuntos militares, possuidor dos conhecimentos específicos de sua profissão e capacitado a ajudar na aprendizagem desses conhecimentos aos seus alunos (BRASIL, 1997).

Neste íterim, no âmbito do EB, o instrutor é definido como um militar escolhido de maneira ímpar entre seus semelhantes, passando por uma rigorosa análise

curricular, de capacitação e experiência profissional para o exercício da função (BRASIL, 1997).

Em termos de CBMDF, o SEBM define que o instrutor é o oficial que possui o gabarito técnico necessário à disciplina que ministra com enfoque na profissionalização de outros bombeiros militares, ao passo que, trata a valorização do corpo docente como um de seus princípios específicos (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

À luz da qualificação técnica do instrutor, o Regulamento dos Preceitos Comuns aos Estabelecimentos de Ensino Bombeiro Militar (RPCEE) estabelece que o instrutor, com qualificação necessária, comporá o corpo docente do curso e deverá ser aprovado pelo Diretor do Curso por meio de entrevista e comprovação de experiência profissional (CBMDF, 2016).

Sobre as atribuições do instrutor, o RPCEE (CBMDF, 2016), estabelece que:

Art. 34. São atribuições do instrutor e do professor:

- I – ministrar a disciplina sob sua responsabilidade, conforme as leis, as diretrizes, regulamentos e normas específicas do ensino;
- II – planejar as atividades escolares da disciplina a seu encargo, submetendo à aprovação da coordenação do curso;
- III – cumprir as disposições regulamentares, instruções, diretrizes, normas e ordens que regem a administração escolar;
- IV – colaborar com a Seção Técnica de Ensino e Coordenação Pedagógica na preparação de material didático, elaboração e revisão de conteúdo da disciplina de sua responsabilidade;
- V – cooperar com projetos que visem ao aperfeiçoamento do processo de ensino e aprendizagens;
- VI – sugerir medidas que julgar necessárias à maior eficiência do ensino sob sua responsabilidade;
- VII – expressar-se com clareza, observando as regras gramaticais e evitando o uso de termos impróprios para o ambiente bombeiro militar;
- VIII – planejar e orientar o estudo preliminar da disciplina que lhe cabe ministrar;
- IX – acompanhar efetivamente o rendimento escolar do aluno, visando corrigir eventuais deficiências no processo ensino-aprendizagem;
- X – vincular-se à Seção Técnica de Ensino no sentido de orientar a atuação sobre o aluno que necessita de acompanhamento específico;
- XI – empenhar-se em seu aprimoramento profissional, visando à maior eficiência no desempenho de suas tarefas;
- XII – elaborar as avaliações em conformidade com a normatização vigente;
- XIII – a critério e sob a orientação da SETEN, poderá aplicar, fiscalizar e corrigir as avaliações diagnósticas, formativas e somativas, para desenvolvimento das competências nas áreas cognitiva, afetiva e psicomotora, visando à educação integral dos alunos;
- XIV – propor as instruções metodológicas de ensino adequadas, coerentes com os objetivos educacionais previstos para a disciplina;
- XV – planejar as aulas e instruções considerando a necessidade da aplicação prática dos conhecimentos propostos pela disciplina;
- XVI – colocar-se perante o corpo discente, servindo de exemplo de disciplina, presteza, dedicação, polidez e urbanidade;

- XVII – participar da elaboração do projeto político pedagógico do EE, quando solicitado;
- XVIII – participar da elaboração do plano de curso e de ensino;
- XIX – participar das reuniões pedagógicas e demais eventos educacionais relacionados ao curso ou ao estabelecimento de ensino ao qual estiver vinculado;
- XX – providenciar imediatamente as medidas necessárias para a segurança do discente em qualquer caso de acidente durante a atividade de ensino e comunicar a situação ao Coordenador do Curso (CBMDF, 2016).

Por fim, buscando enaltecer a relevância do papel de instrutor militar, Lima (2020) assevera sobre a missão:

A ordem até convence, mas o exemplo arrasta! Essa é a grandiosa missão do docente militar, arrastar pelo exemplo (convencê-lo), logo, o Instrutor Militar tem a incumbência de refletir sua imagem no espelho da vida do instruendo (aluno, aprendiz) quanto as manifestações essenciais dos valores militares representados pelo Patriotismo, Civismo, Fé na missão, Espírito de corpo, Amor à Pátria, e Aprimoramento técnico-profissional durante sua convivência (LIMA, 2020).

2.4 Academias castrenses nacionais

As Academias militares no Brasil são responsáveis, primordialmente, pela formação dos oficiais das instituições castrenses. Possuem papel fundamental na construção técnica, moral e ética, dos profissionais que em um futuro breve serão responsáveis pela gestão administrativa da corporação, levando esta aos horizontes pretendidos durante os anos de planejamento (BARBOSA, 2015).

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) do EB, antiga Real Academia Militar, autointitulada como uma “Casa de Valores – Berço de Tradições”, está localizada no município de Resende, no estado do Rio de Janeiro (RJ), e tem como propósito “graduar os oficiais da linha bélica nas armas de infantaria, cavalaria, artilharia, engenharia e comunicações, no serviço de intendência e no quadro de material bélico” (ALMEIDA; AMBROSETTI, 2019).

A formação do cadete do exército, em um regime de internato, ocorre em dois locais e momentos distintos. No primeiro ano de curso o aluno-oficial serve nas instalações da Escola Preparatório de Cadetes do Exército (EsPCEEx) em Campinas-SP e, nos 4 anos seguintes, a formação do futuro chefe militar ocorre na AMAN (BRASIL, 2018b; AMAM, 2019).

Durante este tempo, busca-se que o cadete adquira competência profissional e sólidos atributos de liderança sem abandonar a formação moral e ética essenciais àqueles que serão os “Líderes da Era do Conhecimento”, imbuídos do nobre sentimento de servir o Brasil (AMAN, 2019). Os responsáveis pela formação dos cadetes do exército são os oficiais, dos diversos quadros, graduados pela própria instituição, principalmente nas disciplinas de dimensão prático-militar (ALMEIDA; AMBROSETTI, 2019).

No âmbito bombeiro militar, a Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II (ABMDP II) do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ), maior corporação de bombeiros militares do Brasil, afirma ser um centro que favorece um ensino de excelência em todos os segmentos da formação do oficial, com vistas a propiciar o bem estar e engrandecimento do cadete (CBMERJ, 2021a).

No estado de São Paulo (SP), há uma peculiaridade na formação do oficial. O Corpo de Bombeiros é um órgão da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), sendo designado como Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo (CBPMESP). Sendo assim, o candidato a oficial bombeiro militar deverá, obrigatoriamente, prestar o concurso público para o CFO da PMESP, tornando-se, primeiramente, Policial Militar (PM) (ALMEIDA, 2009).

Após aprovado no certame público, o aluno-oficial ingressa na Academia de Polícia Militar do Barro Branco (APMBB), localizada na cidade de São Paulo – SP. Em um curso de 3 anos, os alunos recebem formação como gestores da segurança pública do estado paulista, com enfoque na doutrinação técnica policial, sendo que, após formados, recebem o diploma de graduação de Bacharelado em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública (ALMEIDA, 2009).

Somente após formado como oficial policial militar na APMBB, abre-se a possibilidade de realização de concurso interno para concorrer a uma vaga para a Escola Superior de Bombeiros (ESB) “Cel. PM Paulo Marques Pereira”, localizada em Franco da Rocha – SP, onde é desenvolvido o Curso de Bombeiros para Oficiais (CBO), que irá capacitá-lo para exercer as atividades de comando bombeiro (ALMEIDA, 2009). A ESB é tida como o maior complexo de treinamento de bombeiros

da América Latina e, tem a formação técnica como um de seus pilares (CBPMESP, 2021).

Nesta linha, enquanto algumas Academias nacionais, além das citadas anteriormente, destacam-se no cenário nacional pelo trabalho desenvolvido na formação de oficiais, como a do Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais (CBMMG), fundada em 2 de março de 2011 (CBMMG, 2011; CBMMG, 2021), outras, iniciaram o processo recentemente, com o ingresso da primeira turma de formação de oficiais no ano de 2018, como a ABM do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia (CBMBA) (CBMBA, 2020).

Em Goiás, a Escola de Formação do Oficiais (ESFAO) está subordinada ao Departamento da Academia Bombeiro Militar (DABM), que é responsável, também, pelas demais escolas de ensino do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (CBMGO), sendo elas, a de formação de praças e de especialidades. Toda essa estrutura faz parte do Comando da Academia e Ensino Bombeiro Militar (CAEBM) da corporação (CBMGO, 2021).

O CBM goiano emancipou-se há 32 anos e teve o ingresso de sua primeira turma a ser formada na própria ABM no ano de 2002. Como em outros estados, a corporação de bombeiros militares faz parte da Secretaria de Estado da Segurança Pública de Goiás (SSPGO) juntamente com a Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), Polícia Civil do Estado de Goiás (PCGO) e Diretoria Geral de Administração Penitenciária (DGAP) (CBMGO, 2016).

Desta feita, vale-se de que o tema será aprofundado no capítulo de Resultados, de forma que todo o escopo legal que baliza o trabalho das coirmãs supramencionadas, no que corresponde ao emprego dos oficiais docentes e às ações de reconhecimento e estímulo à função de instrutor, seja abordado com o intuito de estabelecer parâmetros de verificação.

2.5 Ensino militar no âmbito do CBMDF

O EBM é uma modalidade do ensino militar, com características singulares e executado de forma sistêmica, com o objetivo de qualificar o conhecimento e profissionalizar o bombeiro militar do CBMDF (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

Conforme o SEBM, a Política de Ensino da corporação deverá estruturar o EBM sobre os princípios basilares do militarismo, a hierarquia e disciplina, além de princípios específicos que deverão ser observados, no que couber:

- I – igualdade de condições para o acesso aos diversos cursos, observadas as peculiaridades de cada caso;
- II – observância dos valores, virtudes e deveres dos Bombeiros Militares;
- III – profissionalização continuada e progressiva;
- IV – preservação das tradições nacionais e militares;
- V – pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- VI – respeito à liberdade, apreço à tolerância e a consideração com a diversidade étnico-racial;
- VII – valorização do corpo docente;
- VIII – garantia de padrão de qualidade;
- IX – valorização da experiência, da vivência extraescolar e da educação integral do indivíduo;
- X – vinculação entre a educação, cultura bombeiro militar, trabalho e as práticas sociais (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

No CBMDF, o ensino alude do ano de 1968, com o desenvolvimento de uma série de cursos, entre eles, o Curso de Formação de Oficiais ministrado no Quartel Pioneiro da Asa Norte. Sendo assim, a Política de Ensino do CBMDF afirma que:

A institucionalização do Ensino Bombeiro Militar do Distrito Federal se deu, portanto, com a inauguração da Escola de Formação de Oficiais em 1968, mas a condição de formação militar vinculada à profissionalização dos Bombeiros Militares do Distrito Federal se reafirmou por meio do Decreto nº 68.336, de 10 de março de 1971 (CBMDF, 2010, p. 22).

2.5.1 O SEBM do CBMDF

Sob a luz do RPCEE, o SEBM possui o seguinte propósito:

Tem por finalidade formar, habilitar, preparar, especializar, aperfeiçoar e qualificar os recursos humanos necessários à ocupação de cargos previstos para a carreira e ao desempenho de funções definidas na estrutura organizacional da Corporação (CBMDF, 2016).

Neste cerne, o ensino no CBMDF é regulado por dispositivos próprios, através de atos do Comandante Geral, e tem a Política de Ensino como normativo de estruturação, além de outras diretrizes curriculares complementares comuns que compõe os cursos de formação, habilitação, especialização, aperfeiçoamento e altos estudos da corporação (DISTRITO FEDERAL 2021b). Essas diretrizes e ações constam previstas na Política de Ensino Bombeiro Militar, com a seguinte constituição hierarquizada:

- 1) Política de Ensino;
- 2) Diretriz Geral de Ensino;
- 3) Proposta de Projeto de Lei de Ensino;
- 4) Regulamento e Preceitos Comuns aos Estabelecimentos de Ensino;
- 5) Regulamentos dos Estabelecimentos de Ensino;
- 6) Plano de Desenvolvimento Institucional;
- 7) Norma de Avaliação;
- 8) Norma de Elaboração, Avaliação e Revisão de Currículos;
- 9) Plano Geral de Cursos;
- 10) Plano Geral de Ensino;
- 11) Avaliação Institucional (CBMDF, 2010).

Tomando por base as documentações previstas e existentes, no caso dos cursos de responsabilidade da ABM, os seguintes dispositivos internos principais formam a base legal do ensino:

a) Política de Ensino

Aprovada por meio da Portaria nº 28, de 20 outubro de 2010. Amparada pela LDB, que versa sobre a autonomia do ensino militar, a Política de Ensino foi criada pelo CBMDF com o intuito de uniformizar as diretrizes constantes no SEBM para construção de ideias e ideais dentro de uma concepção pedagógica (CBMDF, 2010).

b) Diretriz Geral do Sistema de Ensino Bombeiro Militar do CBMDF

Aprovada, também, por meio da Portaria nº 28, de 20 outubro de 2010. Normativo complementar à Política de Ensino, a Diretriz Geral do SEBM estabelece os princípios e objetivos e a estruturação do EBM, com definição de áreas de conhecimento e competências dos órgãos pertencentes à direção, administração e execução dos componentes curriculares de cada curso (CBMDF, 2010).

c) Diretriz Curricular do Ensino no CBMDF

Aprovada por meio da Portaria nº 59, de 27 de julho de 2011. A Diretriz curricular tem por finalidade adequar a metodologia de elaboração e revisão dos currículos dos cursos do CBMDF pelos EE, com posterior aprovação pela Diretoria de Ensino (DIREN) e, além disso, fazer cumprir a adoção do uso das documentações (Planos de Ensino e Aula) previstos nesta, pelos EE com cursos em andamento (CBMDF, 2011).

d) Regulamento dos Preceitos Comuns aos Estabelecimentos de Ensino Bombeiro Militar

Aprovada por meio da Portaria 7, de 31 de março de 2016. Tem por finalidade estabelecer os preceitos comuns a serem adotados pelos EE quanto a estrutura e funcionamento, pautado nas orientações contidas nos normativos superiores (CBMDF, 2016).

e) Norma de Ensino e Disciplina Escolar da Academia de Bombeiro Militar “Cel. Osmar Alves Pinheiro”

Aprovada por meio da Instrução Normativa 1 do Departamento de Pesquisa, Ciência e Tecnologia (DEPCT), de 6 de janeiro de 2021. Trata-se de um normativo que regula os cursos do EE, quanto ao planejamento, à execução e ao controle das atividades de ensino e das medidas de apoio administrativo, em conformidade com o RPCEE e demais normativos superiores (CBMDF, 2021a).

Dentro da hierarquização dos dispositivos legais, os próximos normativos são os Projetos Pedagógicos dos Cursos realizados na ABM, assim como se segue.

a) Projeto Pedagógico do CFO

Aprovado por meio da Portaria nº 31, de 5 de setembro de 2017. Apresenta e define a organização curricular completa do CFO, expondo o histórico do curso, sua justificativa, seus princípios norteadores, objetivos, perfil profissional, critérios de controle e estrutura do curso (CBMDF, 2017b).

b) Projeto Pedagógico do CHO

Apresenta e define a proposta pedagógica, estrutura e funcionamento para o CHO dos quadros Complementar, de Saúde e Capelão, além da malha curricular contendo o Plano de Curso e Planos de Ensino do curso, visando prepara-los para o exercício de cargos de assessoria e execução de atividades técnicas da corporação, pertinentes às áreas de formação de cada profissional (CBMDF, 2012b).

c) Projeto Pedagógico do Curso Preparatório de Oficiais (CPO)

Apresenta e define a proposta pedagógica, estrutura e funcionamento para o CPO dos quadros Intendente, Condutor, Músico e Manutenção, além da malha curricular contendo o Plano de Curso e Planos de Ensino do curso, visando preparar estes alunos às novas funções de cunho administrativo dentro estrutura organizacional do CBMDF (CBMDF, 2021d).

Uma vez que a gama de dispositivos normativos que parametrizam o EBM estão sendo colocados em prática nos cursos realizados no CBMDF, infere-se que o SEBM tem suas diretrizes, total ou parcialmente, obedecidas.

2.5.2 Principais diretrizes do SEBM

De acordo com o SEBM a qualificação dos profissionais terá as atividades de ensino balizadas pelos preceitos dos saberes, habilidades, atitudes e vivências importantes a rotina do bombeiro militar do CBMDF, conforme as competências legais previstas (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

A Política de Ensino amoldada aos preceitos do SEBM, dispõe sobre o EBM que:

Com o compromisso de formar, aperfeiçoar, habilitar e especializar os conhecimentos da profissionalização bombeiro militar nas mais diversas áreas do saber, o ensino bombeiro militar tem como missão fim a prática de salvar vidas, visando à competência profissional e tendo por base os valores da doutrina militar oriundos dos princípios éticos (CBMDF, 2010).

Ademais, ratifica que a política educacional a ser cumprida por todos os segmentos de ensino da corporação, leva em conta um contexto social, econômico, cultural e político participativo em conjunto com a sociedade e à serviço da nação, da qual está inserida e integrada, aliado a um trabalho educacional voltado para a qualificação profissional atento à concepção pedagógica das competências: saber ser, saber pensar e saber agir (CBMDF, 2010).

Para tal, com o intuito de garantir a formação profissional balizados pela manutenção do ensino militar pautado pelas virtudes e valores, morais e éticos, que são oriundos da estruturação castrense na hierarquia e disciplina, a Política de Ensino, contempla o que denomina como “axiologia militar”, com o seguinte teor:

- a) formar uma disposição firme para o cumprimento do dever e o espírito de sacrifício quando necessário;
- b) formar o espírito da disciplina e a capacidade de se submeter e se subordinar a ordens de superiores, e preservação da ética bombeiro militar;
- c) formar o espírito de lealdade ao juramento de cumprir as regras ditadas em normas e leis;
- d) formar atributos combativos que permitam ao combatente suportar as dificuldades e as provas de guerra para o alcance da vitória: a coragem, a valentia, a firmeza, o espírito inabalável, o sangue-frio e a certeza nas suas ações, e
- e) inculcar (e não existe outra forma de expressar que substitua a palavra inculcar, pois não se está aqui tratando de aprender a aprender, mas de doutrinar) nos efetivos o sentimento de orgulho e honra de pertencer às Forças Militares (CBMDF, 2010).

Segundo a Diretriz Geral, o EBM/CBMDF, baseia-se nos seguintes princípios e objetivos:

Art. 2º O EBM/CBMDF baseia-se nos seguintes princípios e objetivos:

- I - integração à educação nacional;
- II – seleção pelo mérito;
- III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- IV - garantia de padrão de qualidade;
- V - profissionalização contínua e progressiva;
- VI – aperfeiçoamento constante dos padrões éticos, morais, culturais e de eficiência;
- VII - respeito às diferenças e apreço pela tolerância;
- VIII - valorização da doutrina e das competências militares;
- IX - avaliação integral e contínua;
- X – valorização do instrutor e do profissional de ensino;
- XI - titulações próprias ou equivalentes às de outros sistemas de ensino; e
- XII - efetivo aproveitamento da qualificação adquirida, em prol da Instituição (CBMDF, 2010).

Em relação à estrutura do EBM, de acordo com a Diretriz Geral do SEBM, possui o seguinte escalonamento:

Art. 4º O SEBM desenvolverá atividades de educação, ensino, pesquisa e extensão e, terá a seguinte estrutura básica:

- I – órgão superior;
- II – órgão central;
- III - órgãos setoriais; e,
- IV - órgãos de apoio.

§ 1º. O Estado-Maior-Geral, órgão de direção geral, a quem compete formular as diretrizes de ensino, pesquisa, ciência e tecnologia, para posterior aprovação e publicação pelo Comandante-Geral do CBMDF;

§ 2º. O órgão superior do SEBM é o Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia, órgão de direção geral, responsável por planejar, orientar, coordenar e controlar as atividades relacionadas com o Ensino Bombeiro Militar.

§ 3º. O órgão central do SEBM é a Diretoria de Ensino, órgão de direção setorial, responsável pela fiscalização do cumprimento das diretrizes de ensino no âmbito da Corporação, competindo-lhe a definição das atividades dos estabelecimentos de ensino.

§ 4º. Os órgãos setoriais do SEBM são aqueles que executam as diretrizes gerais do EBM/CBMDF, que são os estabelecimentos de ensino do CBMDF, competindo-lhes planejar, executar, administrar, ministrar e avaliar o processo de ensino-aprendizagem.

§ 5º. Os órgãos de apoio ao SEBM são aqueles que planejam estrategicamente e, que de alguma forma, apoiam as atividades do EBM/CBMDF, desenvolvidas pelos órgãos setoriais do SEBM, são estes:

I - Diretoria de Pesquisa, Ciência e Tecnologia;

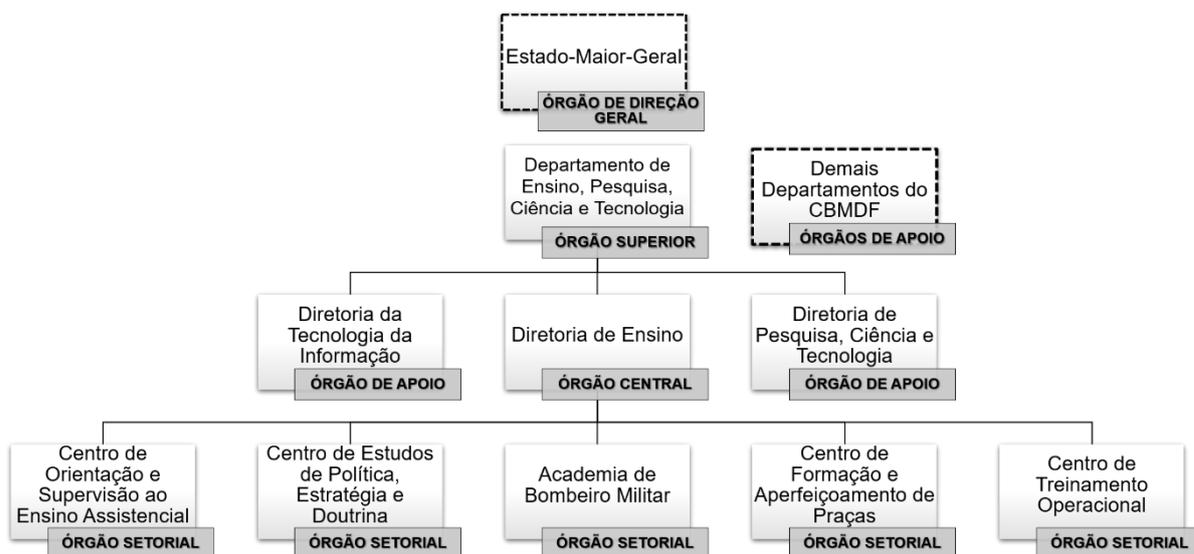
II – Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação;

III – os demais departamentos do CBMDF (CBMDF, 2010).

Destaca-se na citação anterior, os EE como órgãos setoriais do SEBM, subordinados à DIREN e responsáveis pela administração e execução das atividades de ensino próprias do EBM de acordo com a Política de Ensino, Diretrizes e Normas estabelecidas (CBMDF, 2016).

Os EE são regulados conjuntamente pelo RPCEE, com a finalidade de unificação dos preceitos que sejam comuns a todos, e pontualmente pelos regulamentos de ensino de cada EE, com o intuito de estabelecer questões peculiares e próprias do âmbito destes (CBMDF, 2016). Adiante, uma ilustração da organização hierárquica dos órgãos que compõem o SEBM.

Figura 2 - Composição do Sistema de Ensino Bombeiro Militar (SEBM)



Fonte: Moura (2020)

2.6 A Academia de Bombeiro Militar do CBMDF

2.6.1 Breve histórico

A primeira unidade de ensino de oficiais do CBMDF, denominada Escola de Formação de Oficiais (EFO), remonta ao ano de 1968, quatro anos após a fundação e instalação do Corpo de Bombeiros em Brasília, com a vinda de uma comitiva do Rio de Janeiro (CBMDF, 2010).

O curso funcionava em um barracão de madeira, chamado à época, carinhosamente, de Forte Apache e, em 1969, mudou-se para o quartel na Asa Norte, ainda funcionando em instalações provisórias, permanecendo neste local até meados de 1981 (CBMDF, 2017b). A primeira turma do Curso de Formação de Oficiais foi constituída em 16 de abril de 1968 e teve o ingresso e, posterior formação, de 35 novos oficiais (CBMDF, 2010).

Com o convênio realizado entre o CBMDF e a Embaixada do Japão em 1978, deu-se início à construção de uma nova instalação para receber os alunos-oficiais em formação. Em 9 de março de 1981 foi inaugurado o Centro de Formação, Aperfeiçoamento e Especialização (CeFAE), que mais tarde passou a chamar-se de Academia de Bombeiro Militar (CBMDF, 2010).

Com suas peculiaridades históricas, a ABM recebeu em 1979, alunos-oficiais bombeiros militares de outras unidades federativas para a formação do futuro chefe bombeiro militar e, em 1993, deu-se o ingresso das primeiras cadetes do sexo feminino no CFO (CBMDF, 2017b).

Em 2021, a ABM do CBMDF completou 40 anos marcados por inúmeras mudanças e por uma evolução constante na qualidade do ensino demandado a seus alunos. Atualmente, conforme a Política de Ensino, (CBMDF, 2010), cabe à ABM, como órgão de apoio, a coordenação, controle, fiscalização e orientação do ensino dos cursos de sua responsabilidade, a saber: CFO (Combatentes), CHO (Complementares, de Saúde e Capelão) e o CPO (Intendente, Conductor, Músico e Manutenção).

2.6.2 Os normativos do Estabelecimento de Ensino

A ABM é um EE, subordinado diretamente à DIREN. É o órgão setorial responsável pela execução do CFO, CHO e CPO. A ABM possui um regulamento próprio, com última atualização publicada em 2021, a Norma de Ensino e Disciplina Escolar, que norteia o planejamento, execução e controle das atividades de ensinos relativo a estes cursos (CBMDF, 2021a).

Considerando a execução dos cursos supracitados, os principais normativos regulamentadores são o RPCEE e a Norma de Ensino e Disciplina Escolar da ABM. O RPCEE é responsável por estabelecer os preceitos comuns aos cursos acerca das disposições consideradas comuns do CBMDF, enquanto Norma de Ensino abrange características centrais relativas aos cursos sob seu controle (CBMDF, 2021a; CBMDF, 2016).

Assim, segundo Cotrim (2021), a Norma de Ensino e Disciplina Escolar da ABM discorre sobre temáticas variadas que envolvem o desenvolvimento dos cursos, tais como as funções exercidas pelo corpo discente, os serviços internos, a rotina, o desenvolvimento dos períodos letivos, a frequência, avaliações, dentre outros, visando os seguintes objetivos:

Art. 7º. O ensino nos cursos subordinados à ABM tem como objetivos:

I - Preservar a tradição e valores indispensáveis à formação de oficiais do CBMDF;

II - Desenvolver o vigor físico necessário ao bombeiro militar, assim como aprimoramento do espírito de cooperação e a capacidade de atuar em equipe;

III - Estimular as habilidades e competências próprias de cada indivíduo;

IV - Incentivar o trabalho de pesquisa e a investigação científica, visando desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

V - Trabalhar a pesquisa e a construção do saber científico; e

VI - Educar o homem de forma integral, formando o ser social, político, econômico e cultural.

Art. 8º. O norteamto do ensino nos cursos subordinados à ABM cumprirá as prescrições gerais fixadas pela Diretoria de Ensino.

Art. 9º. O ensino desenvolvido nos cursos desenvolvidos pela ABM visa à formação dos oficiais subalternos e intermediários dos diversos quadros, proporcionando a iniciação da formação de chefe militar e capacitando-o a:

I - Desenvolver o seu raciocínio e flexibilidade mental, possibilitando a solução de problemas complexos, ainda que novos e originais;

II - Habilitar o Cadete com conhecimentos teóricos e práticos essenciais para o exercício da missão fim;

III - Cultivar elevados padrões morais e espírito de Bombeiro Militar; e

IV - Desenvolver as qualidades de chefia e liderança e de trabalho em equipe (CBMDF, 2021a, p.13-14).

Vale ressaltar que existem outros normativos institucionais de interesse dos EE, contudo possuem atuação secundária, em um nível específico maior dentro das atribuições dos estabelecimentos, tais como:

- Norma de Avaliação e Medidas de Aprendizagem, aprovada pela DIREN do CBMDF e publicada no Boletim Geral (BG) nº 166, de 3 de setembro de 2012, que baliza os procedimentos avaliativos (CBMDF, 2012a);
- Instrução Normativa 1/2019-CETOP/STE, emitida pelo Comandante do Centro de Treinamento Operacional (CETOP), que estabelece a Norma de Segurança do Centro de Treinamento Operacional (CBMDF, 2020a);
e
- Instrução Normativa 4/2020-DPCT/CETOP/STE, emitida pelo Comandante do Centro de Treinamento Operacional, que estabelece os procedimentos sobre a utilização das Torres de Treinamento a ser seguido pelos solicitantes dos treinamentos pretendidos (CBMDF, 2020d).

2.6.3 Curso de Formação de Oficiais

2.6.3.1 A formação do cadete no CBMDF

Desde 1968, quando se deu o ingresso da primeira turma de oficiais, o CBMDF manteve a tradição de formar os seus oficiais combatentes (COTRIM, 2011). Isso fortaleceu a identidade dos bombeiros militares de Brasília, pois segundo Moura (2020), é no curso de formação que o militar constrói a sua identidade militar, aliando os conhecimentos recebidos com suas vivências científicas, sociais e morais anteriores.

Neste ínterim, o ensino da Academia tornou-se uma referência nacional, tendo formado e/ou estando em formação 41 turmas de cadetes, representando um total de 1234 alunos ingressos do Distrito Federal e das coirmãs de outros 20 estados do Brasil, sendo, Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio

Grande do Norte, Sergipe e Tocantins, em um número expressivo de 377 militares de outros Corpos de Bombeiros (CBMDF, 2017b).

Ao longo dos anos, o CFO já teve seu ingresso por meio de concurso público de responsabilidade do CBMDF, seguido por vestibular e, atualmente, concurso público organizado por instituição privada. A evolução também se deu nas exigências escolares feitas para seleção dos candidatos, sendo, inicialmente, ensino fundamental, em 1978, passou-se a exigir ensino médio e, desde 2011, ensino superior (CBMDF, 2010).

A duração do curso também foi alterada no decorrer destes 53 anos. Iniciou-se com 3 anos e, com a exigência de ensino superior aos candidatos para o ingresso, o curso passou a ser executado em 2 anos (CBMDF, 2017b).

2.6.3.2 Diretrizes Curriculares do CFO

Em termos pedagógicos e curriculares, atualmente, o CFO conta com um planejamento para 3.493 horas/aula (h/a), excetuadas 120 h/a referente ao Seminário Prévio que não são contabilizadas na carga horária total. Nesse cálculo total, 95 h/a são referentes a atividades complementares, como eventos, palestras, cursos, seminários, fóruns e 528 horas de estágios supervisionados (administrativo e operacional), a serem cumpridos durante os dois anos de curso (CBMDF, 2017b).

Assim sendo, são 2.700 h/a referentes à carga horária total das disciplinas do CFO. Estas estão divididas em 3 grandes eixos com pesos diferentes, que se subdividem em 11 núcleos relacionados às áreas de conhecimento. Quanto aos eixos temos que: Eixo Básico com peso 1, Eixo Militar com peso 2 e, finalmente, o Eixo Técnico-Profissional com peso 3, conforme a Tabela 1 representada em conjunto com a carga horária de cada semestre (CBMDF, 2017b).

Tabela 1 - Resumo da carga horária das disciplinas, em eixos, do CFO

EIXOS	1° Semestre	2° Semestre	3° Semestre	4° Semestre	TOTAL
BÁSICO	255	180	105	135	675
MILITAR	195	150	195	165	705
TÉCNICO PROFISSIONAL	405	330	345	240	1320

Fonte: O autor, com base em dados de CBMDF (2017b).

Os eixos, como dito anteriormente, ainda se subdividem em núcleos, sendo eles: Capacitação Física, Ciências Sociais, Comunicação, Direito e Legislação, Doutrina, Ensino e Instrução, Emergência Pré-Hospitalar, Gestão e Estratégia, Incêndio, Iniciação à pesquisa, Proteção e Defesa Civil e Salvamento (CBMDF, 2017b).

Nesta seara, a fim de representar essa divisão, a Tabela 2 destaca os núcleos com maior abrangência de carga horária.

Tabela 2 - Resumo da carga horária de alguns núcleos do CFO

NÚCLEOS	1° Semestre	2° Semestre	3° Semestre	4° Semestre	TOTAL
CAPACITAÇÃO FÍSICA	120	120	120	120	480
DOCTRINA, ENSINO E INSTRUÇÃO	60	45	120	-	225
EMERGÊNCIA PRÉ-HOSPITALAR	120	30	30	-	180
INCÊNDIO	150	135	105	135	525
PROTEÇÃO E DEFESA CIVIL	-	105	30	15	150
SALVAMENTO	120	60	150	60	390

Fonte: O autor, com base em dados de CBMDF (2017b).

2.6.4 Curso de Habilitação de Oficiais

O CHO tem por objetivo capacitar o aspirante a oficial para o exercício de cargos de assessoria e execução de atividades técnicas específicas à sua especialidade, além da inserção do militar na estrutura hierárquica e no modelo disciplinar típico da caserna. Para tal, os oficiais do CBMDF são os responsáveis pelo cumprimento do objetivo acima (CBMDF, 2012b).

O curso é estruturado em 6 meses de duração fragmentados em uma carga horária total de 927 h/a. Destas, 102 h/a de atividades extras e complementares e 300 h/a de estágio supervisionado (CBMDF, 2012b).

Quanta às disciplinas, a malha curricular do CHO se apresenta conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Resumo da carga horária das disciplinas do CHO

DISCIPLINAS	TOTAL
ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR	90
COMBATE A INCÊNDIO	60
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	90
INSTRUÇÃO MILITAR	90
INSTRUÇÃO GERAL	90
OPERAÇÕES BOMBEIRO MILITAR E PREVENÇÃO EM LOCAIS DE GRANDE CONCENTRAÇÃO DE PÚBLICO	30
SALVAMENTO	75

Fonte: O autor, com base em dados de CBMDF (2012b).

2.6.5 Curso Preparatório de Oficiais

A ABM é responsável, conforme Portaria específica do CBMDF, por preparar a praça bombeiro militar para o ingresso, como 2º Tenente, nos Quadros de Oficiais Bombeiros Militares (intendentes, condutores e operadores de viatura, de manutenção e músicos), por meio do CPO (CBMDF, 2021d). Contudo, o curso não será objeto de análise deste estudo pelo fato de ainda não ter ocorrido nenhuma edição do mesmo.

3 METODOLOGIA

A ciência para Ander-Egg (1978 *apud* Marconi; Lakatos, 1991, p. 19) é “um conjunto de conhecimentos racionais, certos ou prováveis, obtidos metodicamente sistematizados e verificáveis, que fazem referência a objetos de uma mesma natureza.” Já Trujillo Ferrari (1974 *apud* Marconi; Lakatos, 2003, p. 80) define ciência como “todo um conjunto de atitudes e atividades racionais, dirigidas ao sistemático conhecimento com objeto limitado, capaz de ser submetido à verificação.”

Nesse diapasão, no âmbito das ciências factuais, a composição deste trabalho considera que o conhecimento científico tem as seguintes características: analítico, por avaliar o contexto do cenário atual antes da proposição de soluções; verificável, por ter a possibilidade de replicar sua experimentação; sistemático, por ter um conjunto de ideias ordenadas que balizam o cerne do trabalho; explicativo, por buscar respostas à análise proposta; e, útil, por ter a perspectiva de apresentar uma solução a um problema institucional (MARCONI; LAKATOS, 1991).

3.1 Classificação da pesquisa

Conforme Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa pode ser classificada de formas diferentes: quanto à natureza; quanto ao método; quanto aos objetivos; quanto à abordagem; e quanto aos procedimentos técnicos.

A temática abordada no trabalho, retratou a necessidade de se encontrar uma solução de interesse da instituição, frente a um problema específico, neste caso, o emprego otimizado dos oficiais instrutores nos cursos da ABM do CBMDF. Sendo assim, quanto à natureza trata-se de uma pesquisa aplicada, característica de ciências militares, segundo Neves e Domingues (2007, p. 17).

No tocante ao método de abordagem, a pesquisa classifica-se como dedutiva, pois parte de premissas de princípios gerais em busca de alcançar conclusões pontuais (GIL, 2008).

Quanto aos objetivos do estudo de analisar a situação enfrentada pela Academia de Bombeiro Militar no cerne do desenvolvimento das incumbências

docentes, a pesquisa caracteriza-se, em um primeiro momento, como exploratória, proporcionando maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e propondo novas ideias para o aprimoramento da situação (GIL, 2002).

Não obstante, diante da necessidade de realizar um levantamento do perfil das condições experimentadas pelo oficial instrutor e suas diversas atribuições, a pesquisa caracteriza-se como descritiva, por estudar as características de um grupo específico, levantando suas opiniões, atitudes e crenças (GIL, 2002; CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

No que tange à abordagem do problema da pesquisa cuja resposta se deseja buscar ou quanto à natureza dos dados estudados, o estudo científico classifica-se como quali-quantitativo, visto que estes conjuntos de dados não se opõem, e sim, se complementam (MINAYO *et al*, 2002, p. 22).

Nesse diapasão, o trabalho partiu da observação, análise e compreensão das condições de emprego dos oficiais nas instruções da ABM e os desdobramentos oriundos da sobrecarga advinda a esses atores, tendo por base o arcabouço teórico e os resultados da pesquisa junto aos militares da corporação.

Os focos deste tipo de abordagem, partem do processo de interpretação do fenômeno em busca da atribuição de significados, o que é característico de uma pesquisa qualitativa (PRODANOV; FREITAS, 2013). De maneira complementar, em dados momentos, o estudo quantificou atitudes e/ou opiniões, analisando-as criticamente, dando enfoque estatístico ao tratamento de dados obtidos nas informações coletadas na pesquisa.

3.2 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados

No que diz respeito aos procedimentos de pesquisa adotados, com o intuito de subsidiar o trabalho com informações a respeito da temática de trabalho e solidificar o entendimento, foram estudados conteúdos bibliográficos e documentos internos referentes ao ensino, com enfoque nas Academias, do CBMDF e de corporações castrenses.

Em conjunto com os procedimentos elencados anteriormente, foram utilizados instrumentos de pesquisas com o intuito de verificar proposições e opiniões acerca da docência nos cursos de formação e habilitação de oficiais, dos responsáveis diretos pela estruturação do ensino na ABM e os oficiais instrutores participantes do processo, o que, segundo Gil (2008), caracteriza o procedimento de levantamento de campo, sendo a entrevista e o questionário estes instrumentos de coleta de dados.

3.2.1 Da pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica realizada nesta pesquisa promoveu um levantamento da literatura sobre educação corporativa, ensino militar, com enfoque em suas origens e nos princípios de doutrina militar e cultura organizacional, além das características e exercício docente no CBMDF e corporações coirmãs. Sendo assim, foram abordados trabalhos acadêmicos e literários pertinentes ao tema. Tais dados subsidiaram a revisão de literatura e as discussões expostas nesta pesquisa.

3.2.2 Da pesquisa documental

De forma complementar à pesquisa bibliográfica, foi realizada a pesquisa documental que, conforme Gil (2002) apresenta uma série de vantagens, constituindo uma fonte rica e estável de dados.

Para tal, foram utilizados documentos com enfoque na grande área de ensino do CBMDF. A pesquisa documental baseou-se, principalmente, nos assuntos relativos ao SEBM do CBMDF e demais correlatos ao cotidiano da ABM. Foram contemplados, documentos do CBMDF como históricos dos cursos, projetos pedagógicos, malhas curriculares, processos do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e normas publicadas em BG, além de legislações vigentes na área de educação.

3.2.3 Das entrevistas

Visando obter maiores informações acerca da temática do ensino militar no CBMDF, de forma que possam ser evidenciados os desafios encontrados no sistema de ensino da ABM, principalmente no que tange o emprego dos oficiais instrutores e,

consequentemente, possíveis ações otimizadoras, foram realizadas entrevistas com oficiais ocupantes de funções de interesse ao estudo.

Desta feita, foram realizadas entrevistas presenciais, com questionamentos semiestruturados com o Diretor de Ensino, com os atuais Comandante da ABM e Subcomandante da ABM/Comandante do Corpo de Alunos e, com a Ex-Subcomandante da ABM, sendo esta última, uma oficial bombeira militar com experiências, além de subcomandante, como coordenadora de cursos e instrutora na ABM. Os roteiros das entrevistas encontram-se na íntegra no Apêndice A.

Tais entrevistas visaram identificar maiores informações sobre as dificuldades enfrentadas acerca do tema de estudo, o declínio no número de oficiais instrutores nos últimos 4 anos, a situação atual na ABM, possíveis métricas de aprimoramento da conjuntura posta, entre outros assuntos pertinentes ao trabalho.

3.2.4 Dos questionários aplicados

O questionário estruturado aplicado aos instrutores teve o intuito de angariar informações e opiniões dos militares pesquisados acerca de assuntos relacionados à docência militar no CBMDF e, em especial, na ABM. Ressalta-se que antes da aplicação do instrumento, o mesmo foi validado com um universo reduzido formado por 5 oficiais do CBMDF.

O instrumento foi construído em documento editável, por meio da ferramenta *Google Forms*, em formato de formulário e enviado ao público respondedor por meio de aplicativo de mensagens *Whatsapp* ou *e-mails*, sendo respondido pela mesma via eletrônica. O questionário foi aplicado nos meses de setembro e outubro de 2021 e encontra-se no Apêndice B.

Ademais, foi aplicado, ainda, questionário estruturado, com perguntas abertas (subjetivas), ao último Ex-Comandante da ABM, com vistas a elencar a percepção e opinião dessa autoridade, que, até pouco tempo, foi responsável pela gestão do ensino no âmbito da Academia. Os roteiros destes questionários constam no Apêndice C.

3.2.4.1 Universo para aplicação dos questionários aos instrutores da ABM

Universo ou população é definido como o conjunto de elementos que possuem determinadas características, entre elas, pelo menos uma em comum (GIL, 2008; MARCONI; LAKATOS, 2003).

Para fins de delimitação do universo de instrutores pesquisado, o questionário foi voltado aos postos de primeiro e segundo tenentes, capitães e majores (com menos de 15 anos de serviço no CBMDF), dos diversos quadros de oficiais bombeiros militares (QOBM), que exercem/exerceram a função de docente das disciplinas dos cursos da ABM, inseridos no Quadro de Instrutores da ABM, de 2017 a 2021.

Em números absolutos, neste período supracitado, 120 oficiais foram computados e selecionados para composição do universo de pesquisa, tendo como documento inicial a designação constante no processo SEI 00053-00090138/2017-88 e como final, o Quadro de Instrutores, última designação realizada, constante no processo SEI 00053-00122441/2021-33 (CBMDF, 2017c; CBMDF, 2021c).

A opção por este grupo visa focar nos oficiais que ocupam postos, aliado a tempo de serviço, considerados, neste estudo, ideais para a dedicação a instrutoria militar. Ademais, pode-se observar que este perfil verificado é majoritário entre aqueles instrutores responsáveis pelo núcleo de disciplinas com maior carga horária nos cursos da ABM.

Considerando a dimensão do universo pesquisado, o estudo abrangerá todos elementos descritos acima, o que caracteriza uma pesquisa censitária em termos de aplicação do instrumento de questionário (MARCONI; LAKATOS, 2003). Para delimitação do grupo de oficiais incumbidos pelas instruções no período estabelecido foram analisadas as publicações em BG e os processos SEI, correspondentes aos quadros de instrutores dos cursos, aos livros de serviço dos alunos e aos Quadros de Trabalhos Semanais (QTS). Os processos foram disponibilizados pela direção da ABM.

3.3 Tabulação, interpretação e análise de dados

No tocante à tabulação das informações quantitativas obtidas nos questionários aplicados aos instrutores, os dados foram organizados em planilhas digitais dos programas de *software* Planilhas *Google* e *Excel*, os quais foram submetidos à análise exploratória sob a utilização de estatística descritiva, utilizando de frequências absolutas e relativas para tratamento de cada variável, conforme conveniência para o estudo.

Em relação às respostas obtidas nas entrevistas, transcritas em sua integralidade no Apêndice A, bem como o questionário aplicado à autoridade, constante no Apêndice C, serviram de base para discussões e argumentações, em complementação às pesquisas bibliográfica e documental e aos dados estatísticos levantados pelo questionário aplicado aos oficiais instrutores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa teve como ponto focal o estudo dos aspectos do trabalho desenvolvido pelos oficiais bombeiros militares que exercem, voluntariamente, o papel de instrutor da ABM, com uma análise do ambiente interno e externo envoltos na área de ensino, desencadeando na elaboração de propostas que visem otimizar o desempenho da docência militar na formação do futuro oficial.

Para fornecimento de dados ao estudo e no intuito subsidiar a discussão em voga, a abordagem metodológica baseou-se em pesquisas bibliográfica, documental, em entrevistas e questionário realizados com autoridades relevantes na área de ensino do CBMDF e questionário aplicado ao universo de instrutores delimitado. Os resultados serão apresentados e discutidos nos tópicos subsequentes.

4.1 Resultados

4.1.1 Da pesquisa bibliográfica e documental

A pesquisa bibliográfica contemplou inicialmente a educação corporativa, com enfoque na capilaridade cada vez maior dentro das grandes organizações, com vistas a estabelecer domínio sobre o ensino de seus profissionais e à elevação da competitividade mercadológica, de forma que seja possível atribuir as competências necessárias àqueles, visando alcançar as estratégias organizacionais definidas previamente.

Ressaltou-se ainda o papel relevante dos gestores das empresas como instrumento essencial na formação dentro da educação institucional e a responsabilidade por disseminar os padrões exigidos do futuro subordinado.

Em um segundo momento, o procedimento explorou as origens do ensino militar, os principais conceitos sobre doutrina, sua caracterização e interação com a esfera militar. Ademais, foi apresentada a importância da cultura organizacional no estabelecimento dos princípios da instituição.

A revisão de literatura abordou também os aspectos da docência militar, no que tange o surgimento e solidificação do magistério militar, além do papel do oficial instrutor no processo de ensino-aprendizagem nas instituições castrenses, tanto sob uma abordagem técnica quanto como espelho moral.

Os tópicos seguintes dentro deste capítulo, trarão uma pesquisa documental, abordando as principais características de algumas Academias de Bombeiro Militar de Corpos de Bombeiros Militares (CBM) nacionais e o contexto do ensino militar no CBMDF, o SEBM e suas diretrizes e normativos delineadores, além de um enfoque na ABM da corporação.

4.1.1.1 Dispositivos legais balizadores da atividade docente nas Academias Militares nacionais

Seguindo a esteira de análise de fatores relevantes a essa pesquisa científica, é forçoso evidenciar os dispositivos normativos que permeiam o cotidiano da atividade docente nas instituições coirmãs, com o intuito de verificar as ações empregadas para melhoria das condições de trabalho, reconhecimento e estímulo na prática instrutiva nos cursos de formação de oficiais. Os resultados levantados em pesquisa documental serão apresentados a seguir.

O EB possui sistema de ensino completamente estruturado pelos anos de solidificação da atividade. Entre os mecanismos de reconhecimento do docente na instituição, ressalta-se o Sistema de Valorização do Mérito (SVM) que tem por finalidade o que segue:

O Sistema de Valorização do Mérito deve ser utilizado, como um dos critérios considerados para a tomada de decisão, nos processos para as promoções por merecimento, para seleção de cargos e missões, no país e no exterior, para a seleção de candidatos a cursos independentes de concurso, para nomeação de comandantes, chefes ou diretores e para a concessão de condecorações (BRASIL, 2008).

O SVM é regulado para os oficiais de carreira, pelas Instruções Reguladoras previstas na Portaria N° 095–DGP de 2017. Entre os componentes da profissão militar considerados está o tempo de instrutor ou auxiliar de instrutor (BRASIL, 2017).

O tempo de nomeação como instrutor ou auxiliar é considerado para cada período de ano letivo ou fração superior a 180 dias, em qualquer uma das três FA, incluindo os estabelecimentos de ensino como a AMAN, e fará jus à nomeação desde que respeitado os demais critérios definidos, como participar de processo seletivo e ser indicado por uma das autoridades competentes. A pontuação é estabelecida conforme Figura 3 (BRASIL, 2017).

Figura 3 - Quadro resumo do tempo de instrutor e pontuação considerada pelo SVM

Tempo de Instrutor ou Auxiliar de Instrutor	Pontos Base	Pontuação máxima no posto de				Obs
		2º Ten, 1º Ten e Cap	Maj	Ten Cel	Cel	
No Brasil	1,5	6	7,5	9	10,5	(a) (b) (c)
No exterior	1	1	2	2	2	
Observações: (a) pontos base considerados por ano letivo, ocupando o cargo; (b) será considerada a pontuação acumulada, independente do Estb Ens onde o militar tenha servido; e (c) deverá ser observado o previsto na Observação "(b)" do Quadro Resumo constante do § 6º do art. 13 destas IR.						

Fonte: BRASIL, 2017.

A ABM do CBMERJ possui em seu quadro de militares 24 oficiais lotados, onde 21 deles encontram-se nos círculos hierárquicos dos oficiais subalternos e intermediários. Todos estes bombeiros militares exercem a função de instrutor de disciplinas variadas no CFO e demais cursos (CBMERJ, 2021b).

Ademais, a corporação carioca, através de seu Comandante Geral, concede a Medalha do Mérito Ensino e Instrução destinada a premiar e distinguir militares do CBMERJ, outras forças e civis com relevantes serviços prestados na área de ensino (CBMERJ, 2018).

O conjunto, composto de medalha, barreta e diploma, é concedido aos militares do CBMERJ através de um sistema de pontos adquiridos pelo instrutor agraciado conforme a atividade desempenhada ligada ao ensino e aprendizagem na corporação. A honraria, entregue anualmente, ainda somará pontos ao militar agraciado para promoção por merecimento (CBMERJ, 2018).

Em São Paulo, o CBPMESP emprega o pagamento de honorários como principal forma de retribuição à aplicação do instrutor militar. Como uma unidade especializada da PMESP, o Corpo de Bombeiros é submetido ao mesmo

ordenamento jurídico da instituição ao qual faz parte (SÃO PAULO, 2009; GALLUZZI; MANGIACAVALLI, 2018).

O Sistema de Ensino da Polícia Militar classifica o CFO PM como curso de graduação e o CBO como curso de complementação (SÃO PAULO, 2008). O oficial policial militar, com habilitação específica e designado para lecionar matéria curricular, compõe o corpo docente, é remunerado por h/a. e recebe certificado das funções desenvolvidas bem como do período lecionado (SÃO PAULO, 2009).

Sobre a remuneração, o valor pago para cada h/a em curso de formação, é de 2,5% sobre o valor do padrão PM-13 (salário base do posto de capitão) (SÃO PAULO, 1994; SÃO PAULO, 2005). Aqueles oficiais pertencentes ao serviço ativo, devem se limitar a 10 h/a semanais de aulas ministradas, no máximo (SÃO PAULO, 1994).

O currículo do CBO, com carga horária de 3.468 h/a e previsão de 53 semanas, possui em sua composição o Plano Didático de Matéria (PDM), que é o equivalente aos Planos de Ensino no CBMDF, onde consta, por exemplo, o conteúdo programático das matérias curriculares (disciplinas) do curso paulista (PMESP, 2021).

Dentro do conteúdo programático da matéria, estão inseridos a relação de assuntos a serem abordados, a carga horária e a modalidade de ensino, presencial ou a distância, prevista para cada assunto e, destaca-se, a previsão do número de instrutores previstos por assunto da disciplina, conforme exemplo da Figura 4. Caso necessite realizar alguma alteração, como aumentar a quantidade de oficiais instrutores, o oficial possui autonomia para solicitar a modificação, desde que devidamente documentado e justificado (PMESP, 2021).

Figura 4 – Parte do PDM da matéria de Salvamento em Altura do CBO

AENS	MATÉRIA CURRICULAR	CARGA HORÁRIA	
		Presencial	EaDPM
10. Técnicas de Bombeiros	10.5. Salvamento em Altura	66	14

CONTEUDO PROGRAMÁTICO

RELAÇÃO DE ASSUNTOS	Nº DE DOCENTES	FASE	CARGA HORÁRIA	
			Presencial	EaDPM
Equipamentos, classificação, resistência, conservação, manutenção e especificação; Nós, emenda, alças, ancoragem, blocante e cadeiras com corda.	01		04	04
Maneabilidade, deslocamento horizontal, subida de bombeiro, trava e oitava na corda.	02		02	
Ancoragens. Fundamentos teóricos.	01			02
Ancoragens. Desenvolvimento prático e aplicação.	02		06	
Adaptação à altura, uso de pórtico, introdução ao rapel, rapel de andares inferiores.	02		08	
Exercícios em altura: rapel com freio oito e trava.	02		04	

Fonte: PMESP (2021).

A seleção do corpo docente da ESB dar-se-á via análise de proficiência do militar que se habilita para tal, a partir da inscrição para participação do processo seletivo. A Planilha de Credenciamento do Docente e as instruções de preenchimento, constam no Anexo A.

Em Minas Gerais, o CBMMG e a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), possuem regimentos de uso conjunto em diversos segmentos, inclusive no ensino militar. Apesar da emancipação da PMMG em 1999, o CBMMG possui ainda vínculos com a coirmã estadual (CBMMG, 2011).

Desta feita, a remuneração por docência existe na PMMG desde o ano de 1977 (MINAS GERAIS, 2002). No CBMMG, os instrutores percebem honorários relativos às atividades de magistério, concursos e trabalhos científicos, como indica o art. 1º da Resolução N° 624/2015, sendo:

Art. 1º - O pagamento de honorários, no CBMMG, será devido ao exercício de atividades relacionadas com:

I - concursos;

II - processos seletivos internos e externos;

III - magistério nos cursos de formação, aperfeiçoamento, habilitação e qualificação profissional

IV - produção e avaliação de trabalhos que exijam pesquisa

§ 1º - Concursos, para efeitos desta Resolução, compreendem os procedimentos de seleção para os cargos de provimento inicial na carreira Bombeiro Militar.

§ 2º - Processos Seletivos Internos, para efeitos desta Resolução, compreendem-se aqueles destinados à seleção de público civil para o preenchimento de vagas nos cursos de formação sob a gestão do CBMMG referentes às atividades auxiliares de que trata a Lei nº 22.839/2018 (CBMMG, 2015, grifo nosso).

Quanto à carga de trabalho permitida e a necessidade de um processo para seleção de instrutores, o Decreto Estadual nº 42.672/2002, a Resolução nº 624/2015 corroboram com o Decreto Estadual nº 46.970/2016 que afirma:

“Art. 8º-A O militar da ativa designado para a função de professor, instrutor, coordenador ou chefe de curso na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar onde serve, que não exercer outro cargo administrativo ou operacional previsto no Detalhamento e Desdobramento do Quadro de Organização e Distribuição – DD-QOD – da respectiva instituição, perceberá, no máximo, honorários por dezesseis aulas ministradas por mês.

§ 1º Nos demais casos, o militar da ativa perceberá, no máximo, honorários por trinta e duas aulas ministradas por mês, inclusive pelo exercício de atividades relacionadas com concursos e com avaliação de trabalhos que exijam pesquisa.

[...] **§ 3º Anualmente as Unidades do Sistema de Educação Profissional da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar divulgarão o processo para seleção do corpo docente das escolas,** de acordo com as disciplinas curriculares, **por meio de prova de títulos** (MINAS GERAIS, 2016, grifo nosso).

Os Sistemas de Educação Profissional da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, como são definidos, estabelecem que a duração da hora-aula será de 50 minutos e que os honorários, que sofreram alterações ao longo dos anos, terão como base de cálculo a remuneração básica da graduação do soldado de 1º classe, correspondendo a valores de 1,96%, 2,20% e 2,93% a depender da destinação do curso ao qual a aula extraordinária foi ministrada. Aulas para Ensino a Distância (EaD) receberão 80% dos valores fixados anteriormente (CBMMG, 2016).

Por fim, em relação ao CBMMG, nas aulas práticas que demandem a presença de auxiliares haverá pagamento de honorários, devendo ser justificado, didática e pedagogicamente, pelo instrutor em Plano de Disciplina e autorizado pelo Comando da Unidade (CBMMG 2015).

De forma similar ao CBMMG, O CBMBA emancipou-se da Polícia Militar da Bahia (PMBA) no ano de 2015. Por esse motivo, compartilha de alguns regimentos com a força policial, conforme determina a própria Lei de Organização Básica da corporação em seu art. 68 “Até que seja editado novo Estatuto, aplica-se aos bombeiros militares o regime jurídico estabelecido pela Lei nº 7.990, de 27 de dezembro de 2001 e demais normas aplicáveis aos policiais militares (BAHIA, 2014).

Na PMBA a remuneração extra também é a principal forma de valorização docente. Esse artifício relacionado ao ensino ou instrução, conhecida como gratificação de serviço ativo tipo I, remonta ao ano de 1980 (BAHIA, 1980).

O desempenho das funções de instrutor ou monitor de cursos de formação, por exemplo, é denominada como atividades de regência de classe no CBMBA. Os candidatos ao exercício da atividade passarão por seleção com critérios definidos pelo Comandante Geral (BAHIA, 1998).

Em relação a carga horária máxima permitida e as atividades englobadas, tem-se:

Art. 2º - A carga horária máxima dos professores, instrutores e monitores do sistema de ensino da Polícia Militar fica limitada em 80 (oitenta) horas/aula mensais.

§ 1º - Compreendem-se no limite estabelecido neste artigo as horas reservadas ao desempenho de atividades complementares da docência, que não poderão ultrapassar de 20% (vinte por cento) da carga horária mensal efetivamente cumprida pelo docente.

§ 2º - Por atividades complementares da docência entende-se aquelas relacionadas com a elaboração, aplicação e correção de provas e com a apreciação de trabalhos intelectuais programados, inclusive, os exigidos nos Cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia (BAHIA, 1998).

Os valores pagos são atualizados anualmente e pagos pela atividade de regência de classe em h/a ministradas. No caso de instruções para formação e habilitação de oficiais, o valor equivale a R\$ 23,00 h/a e R\$ 18,00 h/a ao instrutor e monitor, respectivamente. Ressalta-se que, os oficiais lotados em Estabelecimentos de Ensino, se encarreguem da atividade de ensino cumulativamente com as funções que exercem, serão remunerados igualmente pela chamada “instrução de manutenção” (BAHIA, 1998).

No Estado de Goiás, o Corpo de Bombeiros, a PMGO, a PCGO e a DGAP compõem a SSPGO, que tem como missão promover a integração dos órgãos de segurança pública com vistas a contribuir para a pacificação social. Entre suas competências, está a formulação da política estadual de segurança pública do estado, além de promover a integração (GOIÁS, 2020).

Neste diapasão, a Secretaria estabeleceu que os instrutores/professores das corporações a ela subordinadas, receberão ajudas de custo de natureza indenizatória, por horas-aulas ministradas, chamada de AC-2 (GOIÁS, 2006). A redação abaixo explana sobre o tema:

Art. 3º A indenização por horas-aula ministradas –AC2– será paga ao policial civil, ou técnico-científico ou militar ou bombeiro militar, membro do corpo docente dos colégios militares e das unidades de ensino da Academia Estadual de Segurança Pública e das Gerências de Ensino Policial Técnico-Científica, Policial Civil e Bombeiros Militar, em valor mensal não excedente a R\$ 700,00 (setecentos reais), conforme dispuserem Instruções Normativas a ser baixadas pelos Comandantes-Gerais, Delegado-Geral da Polícia Civil e Superintendente de Polícia Técnico-Científica, nas respectivas áreas de atuação, para custeio de despesas extraordinárias, notadamente com qualificação profissional específica para o desempenho do magistério e atualização intelectual (GOIÁS, 2013).

Ainda segundo a SSPGO, em Portaria publicada no ano de 2009, estabeleceu que, para cursos como o CFO, que no CBMGO equivale a um curso superior, no nível de graduação, os valores a serem pagos por hora-aula variam conforme o nível de titularidade do docente, conforme pode ser visto na Figura 5 (SSPGO, 2009).

Figura 5 - Gratificações de Ensino

NATUREZA DO CURSO	NÍVEIS DE ENSINO	NÍVEL DE TITULARIDADE DO DOCENTE	VALOR (HORA/AULA)
Superior	Seqüencial	Seqüencial	R\$ 30,00
		Graduação	R\$ 35,00
		Especialização	R\$ 40,00
		Mestrado	R\$ 45,00
		Doutorado	R\$ 50,00
	Graduação	Graduação	R\$ 35,00
		Especialização	R\$ 45,00
		Mestrado	R\$ 55,00
		Doutorado	R\$ 65,00
	Especialização	Especialização	R\$ 50,00
		Mestrado	R\$ 65,00
		Doutorado	R\$ 80,00
	Mestrado	Mestrado	R\$ 70,00
		Doutorado	R\$ 90,00
	Doutorado	Doutorado	R\$ 110,00

Fonte: SSPGO (2009).

No mais, a Portaria nº 0788/SSP-GO estabelece que os servidores que optarem por ministrar instruções e perceber a remuneração prevista, deverão fazê-la em horários diferentes da escala de expediente a que está submetido, não devendo comprometer a presença e o cumprimento das atividades costumeiras (SSPGO, 2012).

4.1.1.2 A docência militar na ABM do CBMDF

O SEBM tem um selecionado de normativos robustos e abrangentes, os quais buscam contemplar as realidades próprias da formação militar em uma instituição de bombeiros, isto é, capacitar o recurso humano para executar as atividades previstas para os cargos e funções desempenhados pelos militares no CBMDF.

Este rol de documentos inclui desde a Política de Ensino até o RPCEE de uso comum para todos os estabelecimentos de ensino da corporação, incluindo a Norma de Ensino da ABM e os dispositivos complementares. Contudo, nenhum dos normativos supracitados se aprofunda na temática da função do instrutor, apenas permeando-o de forma superficial.

Contudo, nesta esteira, deve-se evidenciar a forma como são feitas as publicações referentes ao Quadro de Instrutores em Boletins Gerais da corporação, que versa, minimamente, sobre algumas diretrizes de emprego dos oficiais instrutores no CFO e CHO da ABM.

A última designação de militares para composição de Direção, Coordenação e Corpo Docente da ABM, relativa ao 2º semestre de 2021 para as turmas de CFO em curso atualmente, versa conforme segue sobre o emprego dos instrutores nos referidos cursos:

DESIGNAR os militares constantes no Anexo, para compor a Direção, a Coordenação, o Corpo Técnico e o Corpo Docente para o 2º semestre de 2021 do Curso de Formação de Oficiais - Turmas 38, 39, 40 e 41, realizados na Academia de Bombeiro Militar, no período de 26 de julho a 31 de dezembro de 2021.

Em consequência:

a) os militares da Direção, Coordenação e Corpo Técnico ficarão exclusivamente à disposição da ABM enquanto durarem as atividades dos cursos, podendo cumprir serviços operacionais, limitados a 2 (dois) serviços mensais. Dessa maneira, os comandantes das unidades deverão, em um prazo de 02 (dois) dias, apresentar os militares para a ABM a partir da data desta publicação;

b) os militares da Direção, Coordenação e Corpo Técnico não poderão ser designados como encarregados de procedimentos administrativos como Sindicâncias, Tomada de Contas Especial, Conselho de Disciplina, Inquérito Policial Militar, entre outros, ficando à disposição exclusiva dos Cursos de Formação da Academia de Bombeiro Militar. A partir da data desta publicação, os militares deverão ser substituídos como encarregados destes procedimentos;

c) os instrutores que constam no anexo, estarão dispensados das funções que exercem nos horários de instrução e/ou coordenação, conforme Quadro de Trabalho Semanal da ABM, não permanecendo à disposição exclusiva da Academia de Bombeiro Militar. As instruções realizadas no período matutino serão computadas como expediente cumprido pelo instrutor;

d) os instrutores das disciplinas deverão ser liberados de suas funções para confeccionarem os planos de aula, para a participação de reuniões pedagógicas, conforme Quadro de Trabalho Semanal ou solicitação da Coordenação da ABM;

e) os instrutores vinculados a outros estabelecimentos de ensino orgânicos da DIREN e que atuem com cursos de formação participarão das instruções apenas quando essas não coincidirem com os horários de trabalho no órgão de origem e mediante anuência do chefe imediato;

f) os titulares dos setores envolvidos adotem as medidas administrativas que o caso requer (CBMDF, 2021c, grifo nosso).

Observa-se que, de acordo com a publicação, os instrutores não permanecem à disposição da ABM, entretanto, estão dispensados do expediente administrativo nos horários de instrução e/ou coordenação conforme QTS da ABM. Esse horário, geralmente, é no período vespertino, das 13h às 19h, coincidindo com o expediente

ordinário da corporação. Mas o item “c” diz ainda que, caso a instrução seja no período matutino, o instrutor estará dispensado do período de trabalho, visto que foi computado pela manhã.

Já o item “d” diz que o instrutor estará liberado de suas funções – entenda-se expediente administrativo – para o cumprimento de tarefas didático-pedagógicas, como elaboração de documentações, correções de prova, logística de instruções, reuniões pedagógicas, entre outras, desde que haja QTS previsto ou solicitação da Coordenação da Academia.

Por fim, no item “e”, os instrutores que já estiverem vinculados aos EE da DIREN e que atuem com cursos de formação, como o CFP, participarão das instruções desde que sem comprometimento do horário de trabalho e com anuência do comandante direto.

Ressalta-se, nessa publicação especificamente, os itens “a” e “b” definem concessões aos militares da Direção, Coordenação e Corpo Técnico dos cursos da ABM, sendo um limite de 2 serviços operacionais mensais e exclusivamente à disposição da ABM, além de ficar vedada a nomeação destes militares como encarregados de processos administrativos do CBMDF ou advindos de outras instituições.

Ademais, apesar da falta de um normativo específico que estabeleça parâmetros acerca da função de instrutoria na ABM, como ressaltado anteriormente neste tópico, é forçoso asseverar que o CBMDF conta com alguns poucos mecanismos de reconhecimento à função de instrutor em todo o SEBM, dentre eles, os oficiais docentes da Academia.

Um destes mecanismos é o “Dia dos Instrutores e Monitores”, a ser comemorado anualmente no dia 15 de outubro. A data comemorativa foi instituída no âmbito do CBMDF pela Portaria nº 32, de 17 de agosto de 2015, cabendo ao SEBM, por meio da DIREN, realizar homenagem aos militares que estiverem em atuação como instrutores e monitores (CBMDF, 2015).

Além disso, a Câmara Legislativa do Distrito Federal aprovou no dia 3 março de 2021, o Projeto de Lei nº 1.037/2020. Por conseguinte, o Governador do Distrito

Federal sancionou a Lei 6.823 de 5 de abril de 2021, que institui no Distrito Federal o “Dia do Instrutor e Monitor Militares” a ser comemorado anualmente no dia 17 de outubro (CBMDF, 2021b; DISTRITO FEDERAL, 2021a).

Outrossim, no ano de 2020, o CBMDF criou a “Medalha Mérito Ensino Bombeiro Militar – Maj. Lacir Cortês de Araújo” destinada a condecorar instrutores, monitores, tutores, militares, professores civis, personalidades e instituições a título de reconhecimento por serviços prestados ao SEBM do CBMDF, em âmbito nacional e internacional. A condecoração será outorgada preferencialmente no dia 15 de outubro, como parte das comemorações alusivas ao dia do Instrutor Bombeiro Militar (CBMDF, 2020c).

4.1.2 Dos questionários

4.1.2.1 Questionário aplicado aos instrutores

O questionário foi aplicado à população de oficiais instrutores da ABM de forma que estes expusessem suas opiniões em relação à docência militar, respondendo às questões propostas, tendo por base a experiência adquirida durante os anos de exercício da atividade no CBMDF.

O instrumento de coleta de dados foi concebido conforme Apêndice B, estruturado em 24 questões objetivas de múltipla escolha, seriadas em perguntas de respostas múltiplas, dicotômicas ou de resposta única. Os resultados obtidos são apresentados adiante.

As perguntas da primeira seção do questionário, buscaram caracterizar, em parte, a população de oficiais pesquisada, com base no tempo de serviço no CBMDF, no posto atual do militar, no círculo hierárquico pertencente e se encontra-se lotado na ABM.

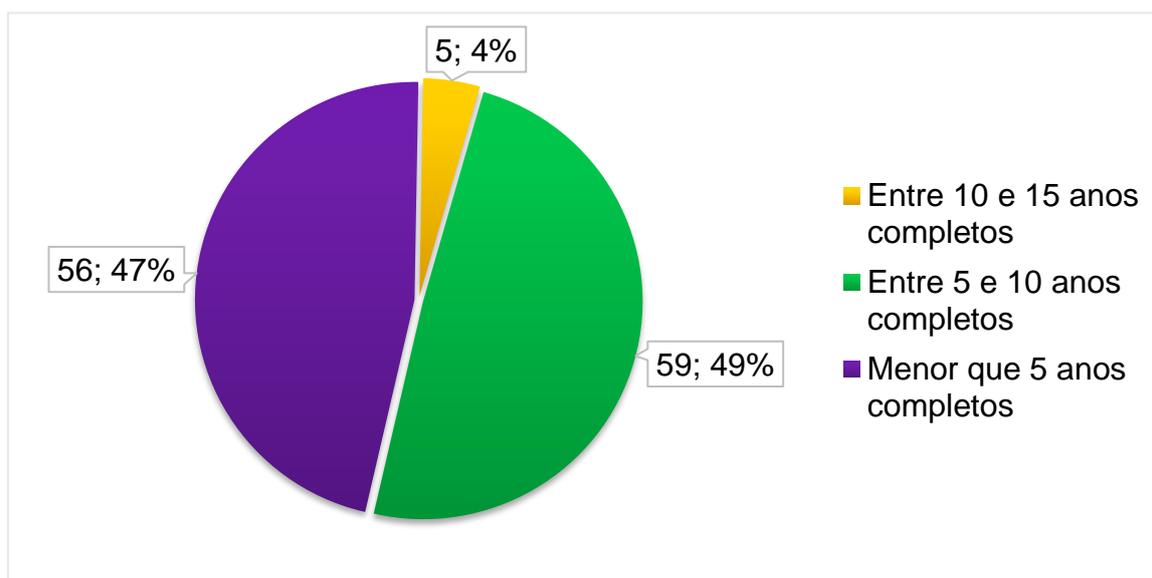
Em relação ao tempo de serviço, a maioria absoluta dos participantes (95,8% ou 115) contam com menos de 10 anos de serviço, enquanto os demais (4,2% ou 5) relataram ter entre 10 e 15 anos de serviço completos.

Como resultado, em relação ao posto dos militares relacionado com os círculos hierárquicos aos quais pertenciam os participantes das pesquisas, 41,7% (50) são majores, 10,8% (13) capitães, 26,7% (32) primeiros tenentes e 20,8% (25) segundos tenentes e, em sua maioria, do quadro de oficiais combatentes (80% ou 96), contra 13,3% (16) de oficiais complementares e 6,7% (8) de oficiais médicos.

No que tange a lotação na ABM, 111 (92,5%) oficiais afirmaram não estarem lotados na unidade e apenas, 9 (7,5%) encontram-se subordinados ao EE.

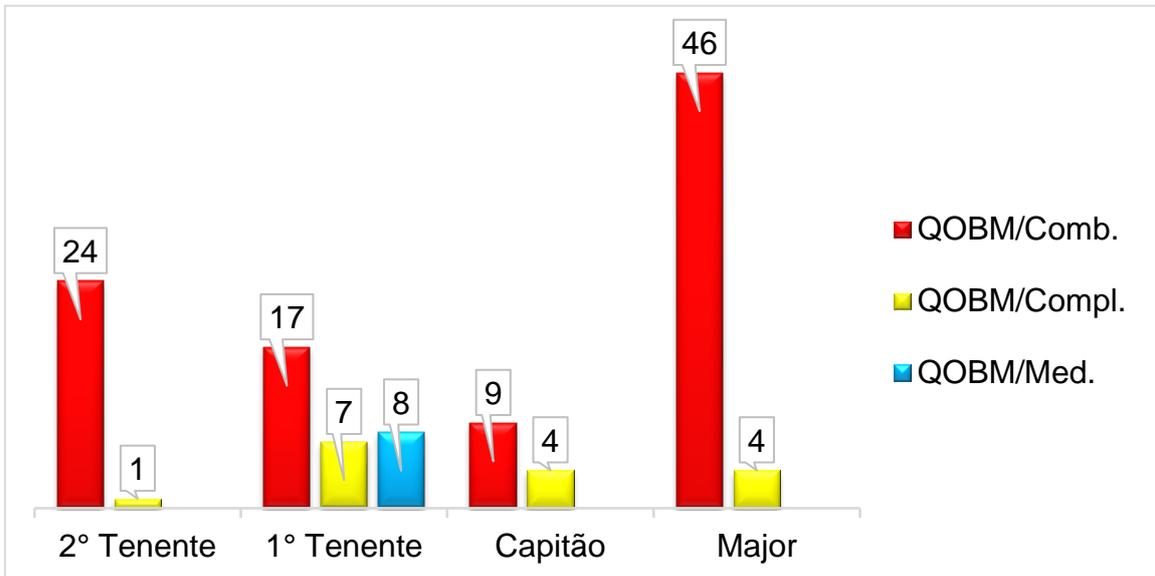
Os resultados pormenorizados das perguntas 1 a 4 encontram-se representados nas Figuras 6, 7 e 8. As questões 2 e 3 estão com os resultados condensados na Figura 7.

Figura 6 – Distribuição da população pesquisada por tempo de serviço no CBMDF



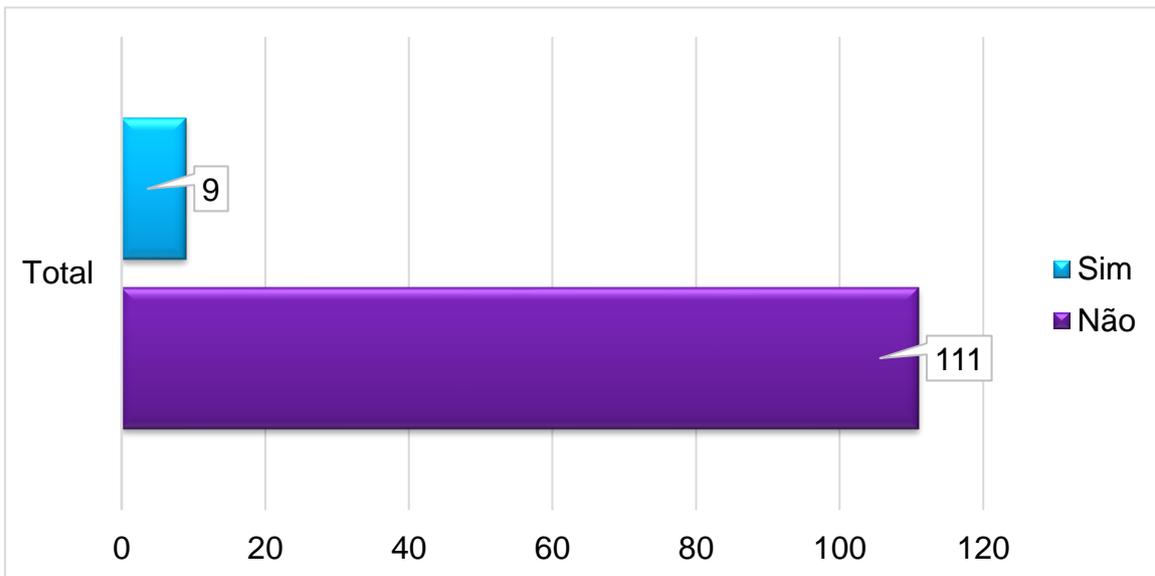
Fonte: O autor.

Figura 7 – Distribuição da população pesquisada por postos dentro dos respectivos quadros de oficiais bombeiros militares na Corporação



Fonte: O autor.

Figura 8 – Distribuição da população pesquisada por lotação na ABM



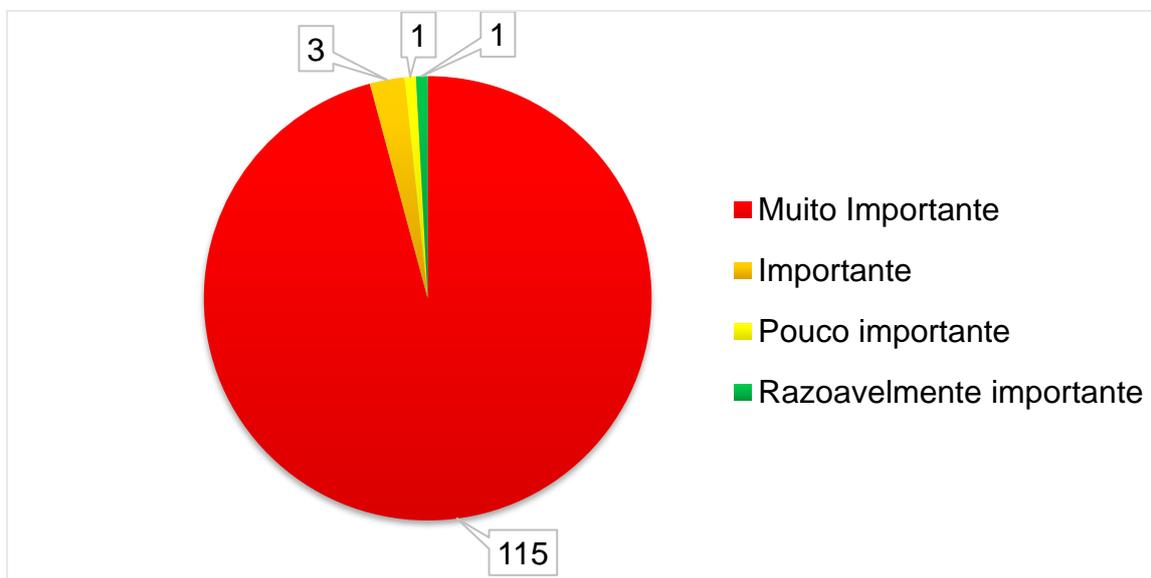
Fonte: O autor.

O segundo bloco de questões abrangeu aspectos relacionados à docência militar em si. Os participantes foram indagados sobre a relevância da formação, a participação do oficialato neste processo, as atribuições do instrutor nas disciplinas dos cursos e as condições de trabalho para exercício docente no EE.

Sobre a importância da formação do futuro oficial e, da realização desta ser, prioritariamente, realizada pelo oficialato do CBMDF, os respondentes indicaram,

massivamente, pelas respostas positivas às perguntas. A Figura 9 representa os resultados da primeira indagação.

Figura 9 - Importância da formação do oficial, segundo a população pesquisada

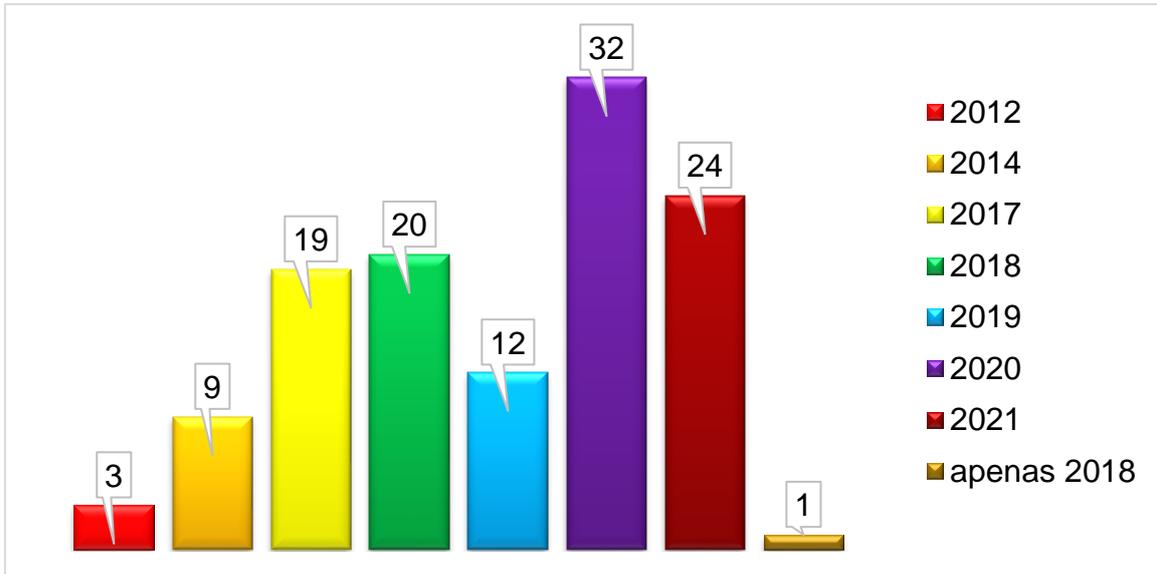


Fonte: O autor.

Estudando o gráfico apresentado, quanto a relevância da formação, apresentada na Figura 9, 115 (95,8%) responderam ser muito importante, 3 (2,5%) importante, 1 (0,8%) razoavelmente importante e 1 (0,8%) pouco importante. Não houve indicações da opção “sem importância”. Noutro turno, quando questionados na Pergunta 6 sobre a participação prioritária dos oficiais na formação, 100 (83,3%) se posicionaram de forma afirmativa, ao passo que os demais 20 (16,7%) escolheram pelo não.

A questão seguinte proporcionou um levantamento do ano em que o oficial iniciou a ministrar instruções nos cursos da ABM. Ressalta-se que, foi colocado um campo subjetivo, nomeado como “Outro” para que, caso necessário, o oficial indicasse uma opção não relacionada. Um dos respondentes optou por indicar apenas o ano de 2018, conforme Figura 10.

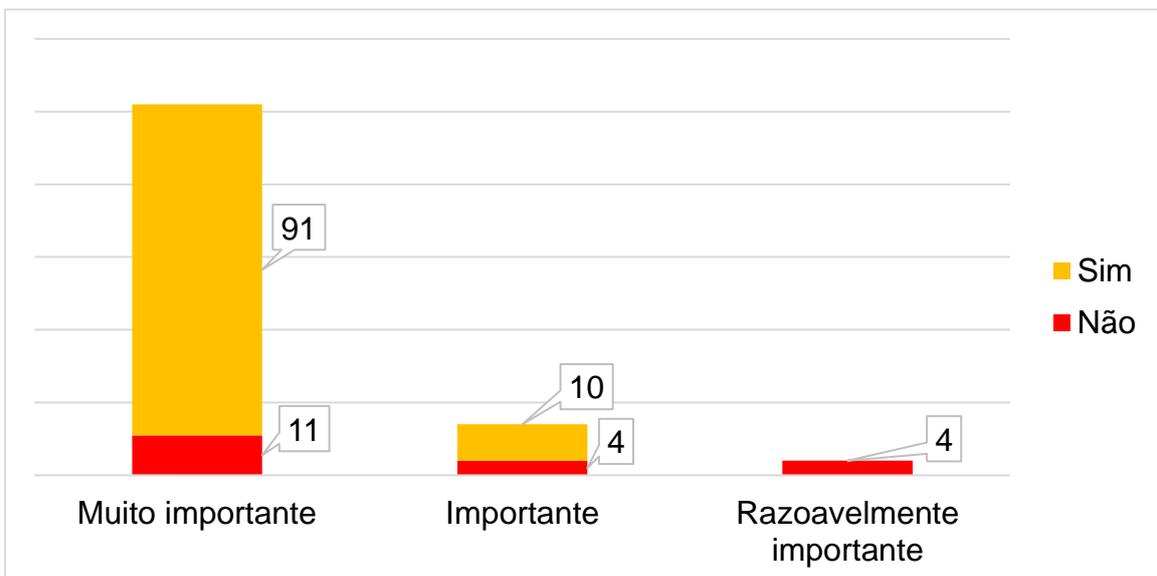
Figura 10 - Ano de início do exercício da docência na ABM, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

Fazendo uma abordagem referente à capacitação, 84,2% (101) responderam que se especializaram para melhor exercer a função de instrutor, enquanto 15,8% (19) indicaram que não o fizeram. Atrelando a importância dessa capacitação e elevação do nível técnico intelectual, 85% (102) consideraram muito importante, 11,7% (14) importante, 3,3% (4) razoavelmente importante. As opções “pouco importante” e “sem importância” não foram indicadas, conforme pode ser visto na Figura 11.

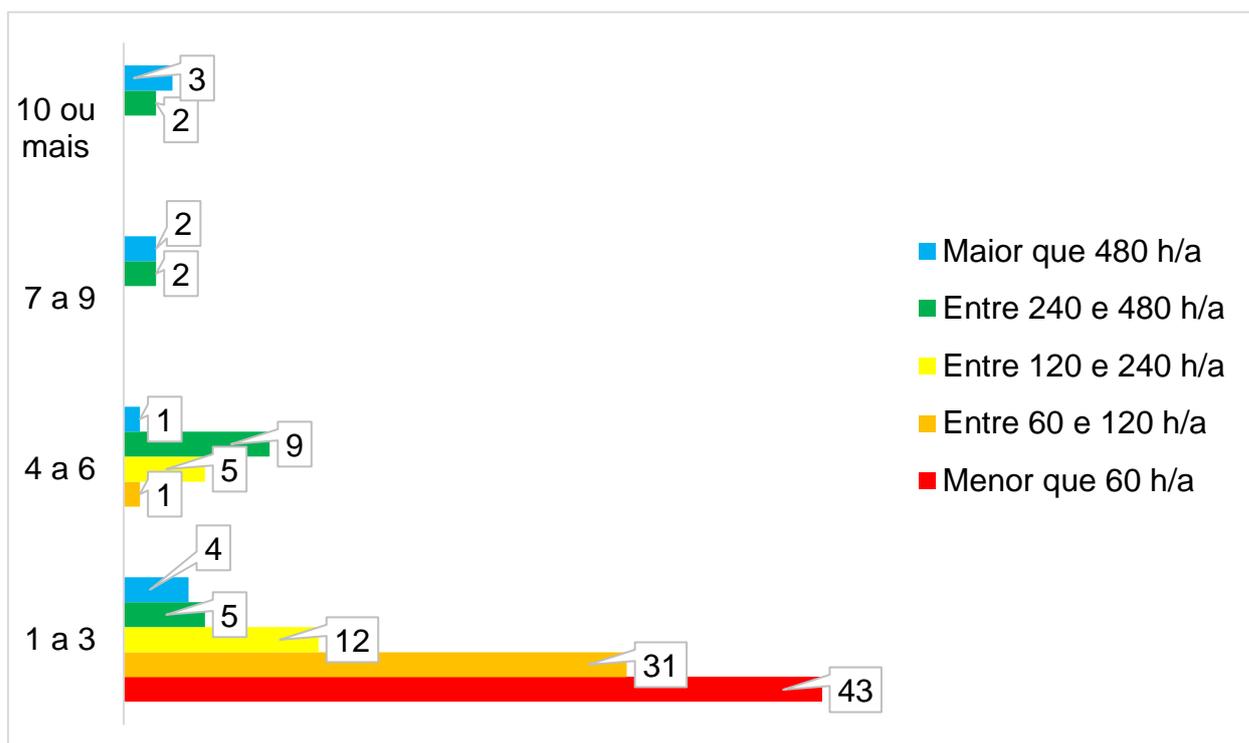
Figura 11 - Capacitação do instrutor e relevância da elevação técnica, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

A Figura a seguir, sobre as questões 10 e 12, aborda o número de disciplinas das quais o oficial é/foi instrutor ou foi nomeado em Quadro de Instrutores, durante todo um currículo de CFO e CHO, em conjunto com a representação de carga horária dessas disciplinas.

Figura 12 - Número de disciplinas ministrada pelo instrutor e carga horária correspondente, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

Percebe-se pela análise do gráfico que a maioria dos instrutores ministram/ministraram de 1 a 3 disciplinas dos cursos da ABM equivalentes até 120 h/a. Mais especificamente, são 95 (79,2%) oficiais encarregados de 1 a 3 disciplinas, 16 (13,3%) oficiais com 4 a 6 disciplinas, 4 (3,3%) com 7 a 9 disciplinas e 5 (4,2%) responsáveis por 10 ou mais.

Acerca da carga horária, 43 (35,8%) indicaram estar à frente de menos de 60 h/a ao longo de todo o andamento dos cursos, 32 (26,7%) entre 60 e 120 h/a, 17 (14,2%) com disciplinas equivalentes ao intervalo de 120 e 240 h/a, 18 (15%) entre 240 e 480 h/a e por fim, 10 (8,3%) nomeados em uma carga de instruções de mais de 480 h/a.

A questão 11 solicitou que o instrutor indicasse as áreas nas quais as disciplinas que ministram podem se encaixar. Pela Tabela 4, percebe-se que o maior

número de votos concentrou em disciplinas afetas a área de combate a incêndio urbano, combate a incêndio florestal e disciplinas de cunho ambiental, atendimento pré-hospitalar e as múltiplas vertentes da área de salvamento. Dentro da opção elencada como “Outros” estão disciplina de áreas que receberam apenas 1 voto, como História da Corporação, Comando, Chefia e Liderança, Filosofia Prática, dentre outras.

Tabela 4 - Áreas afetas as disciplinas, segundo a população pesquisada

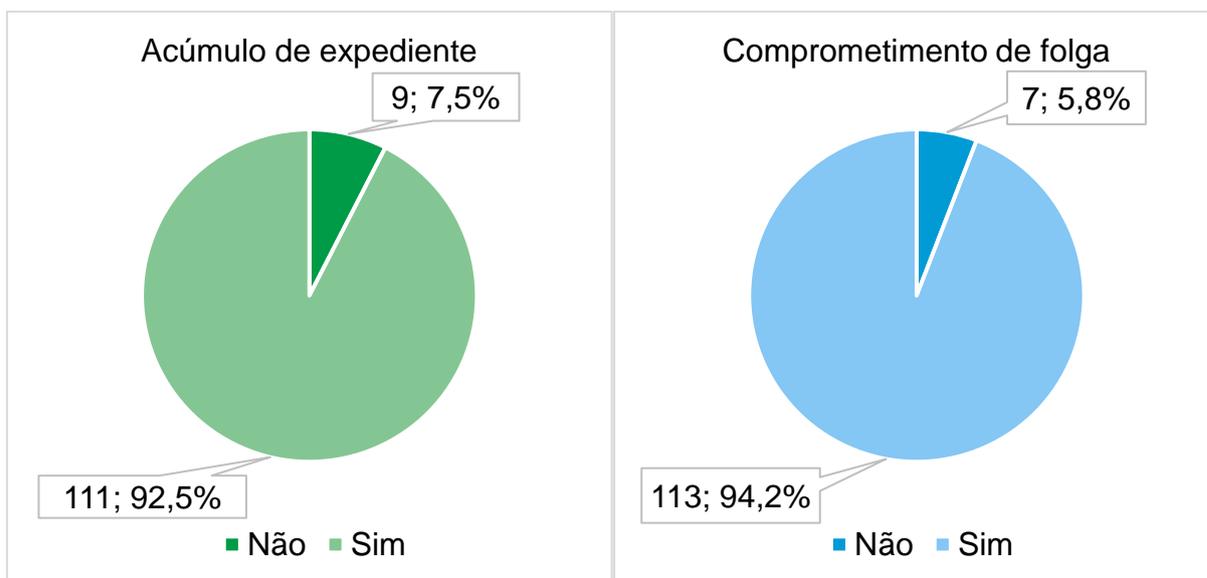
ÁREAS	VOTOS
Combate a Incêndio Urbano	25
Perícia de Incêndio	6
Prevenção contra Incêndio e Pânico	6
Combate a Incêndio Florestal e área ambiental	23
Produtos Perigosos	15
Salvamento Terrestre	17
Salvamento em Altura	26
Salvamento Veicular	19
Salvamento Aquático	19
Atendimento Pré-Hospitalar	16
Treinamento Físico Militar	8
Defesa Pessoal	4
Direito	6
Fisiologia Humana	7
TCC	4
Outros	31
TOTAL	232

Fonte: O autor.

Sob uma abordagem voltada às condições de trabalho internas, referente ao âmbito da ABM e, externas, referente às OBMs de lotação, foram formuladas às questões de 13 a 19. Vale ressaltar que, aspectos ligados ao impacto da docência militar na vida pessoal do participante também foram abordados em algumas das questões mencionadas anteriormente.

As questões 13 e 14 questionam se, em virtude dos compromissos na ABM (instruções), o oficial já dobrou turnos de expediente e se, corriqueiramente, costuma comprometer horários de folga. A maioria dos questionados (111 ou 92,5% e 113 ou 94,2%, respectivamente) respondeu afirmativamente para as duas interrogações, sendo que a pequena fração restante (9 ou 7,5% e 7 ou 5,8%, respectivamente) disse que não, consoante com a Figura 13.

Figura 13 - Acúmulo de expediente e comprometimento da folga, segundo a população pesquisada



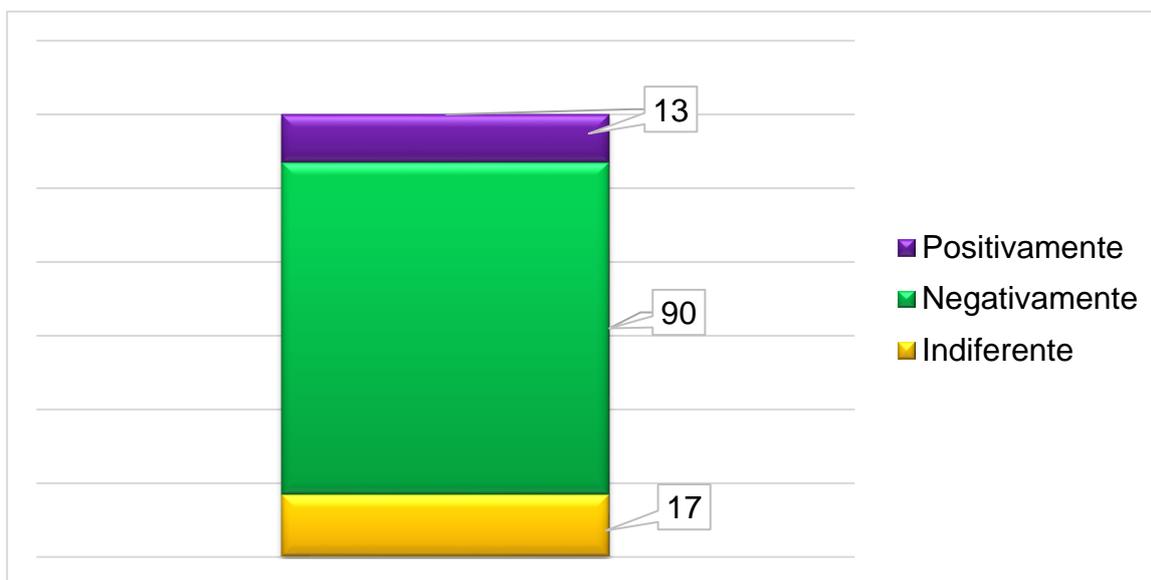
Fonte: O autor.

Os oficiais foram indagados na questão 15 sobre, se por ventura, devido às instruções na ABM e o período dedicado a elas, tiveram algum embaraço junto a sua chefia direta. Em respostas dicotômicas, de “sim” ou “não”, 53,3% (64) dos militares indicaram que já passaram por alguma situação e 46,7% (56) responderam negativamente.

Nas perguntas 16 e 17, procurou-se verificar o impacto das condições de trabalho no desempenho dos instrutores e a motivação dos instrutores diante dessas condições verificadas por eles.

A Figura 14, referente a questão 16, representa que, 90 (75%) participantes entenderam que as condições de trabalho atuais impactam negativamente em seu desempenho, ao passo que para 13 (10,8%) respondedores as condições impactam positivamente e 17 (14,2%) indiferentemente.

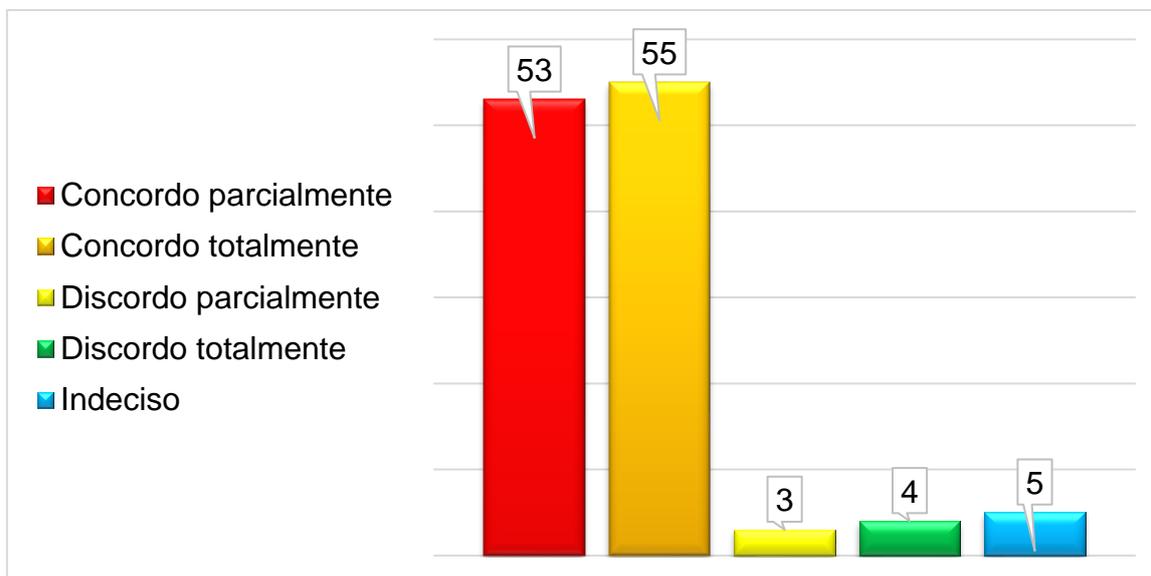
Figura 14 - Desempenho diante das condições de trabalho, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

A pergunta 17, representada na Figura 15, mostra como resultado que, 90% (108) concordam, total ou parcialmente, com a desmotivação diante das condições de trabalho atuais, 5,8% (7) discordam, total ou parcialmente e, 4,2% (5) foram indiferentes.

Figura 15 - Desmotivação diante das condições de trabalho, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor:

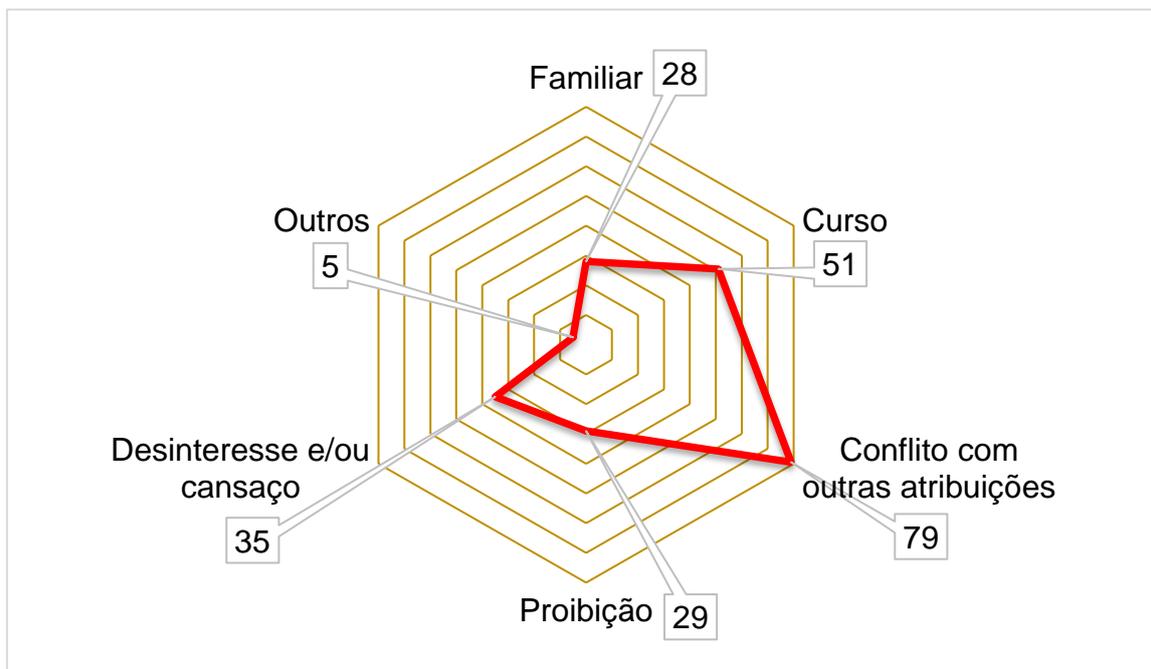
Finalizando esse bloco de perguntas, foi abordado se os instrutores tiveram, em algum momento, que se afastar da prática docente e os possíveis motivos, em caso afirmativo.

Os resultados da questão 18, referente ao afastamento das instruções, apresentam que 76,7% (92) dos instrutores tiveram que afastar-se das instruções em algum momento e, os 23,3% (28) responderam que nunca aconteceu.

A resposta à questão 19, acerca dos motivos do afastamento, era opcional e deveria ser respondida apenas em caso de resposta afirmativa à questão anterior. Havia 5 opções pré-definidas pelo autor, alternativas estas elencadas devido à vivência e conhecimento prévio do meio docente pelo pesquisador e, a opção “outros”, caso o respondedor vislumbrasse outras opções.

Os 92 militares que responderam à questão poderiam escolher tantas quantas opções se encaixassem nas suas causas e os resultados encontram-se na Figura 16.

Figura 16 - Motivos dos afastamentos das instruções, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

As 3 respostas mais escolhidas foram “conflito com outras atribuições da OBM de lotação” com 79 indicações, “cursos” com 51, “desinteresse e/ou cansaço” com 35 escolhas, “proibição por parte do Comandante da OBM de lotação” com 29 votos e, com 28 assinalações, “motivos familiares”.

Na opção “outros”, houve 1 indicação cada para Licença para Tratamento de Saúde Própria (LTSP), distribuição não igualitária entre o corpo docente elencado para a disciplina, indisponibilidade ou falta de outros instrutores para ministrar a matéria, instruções no horário matutino e restrição imposta pelo comandante da unidade.

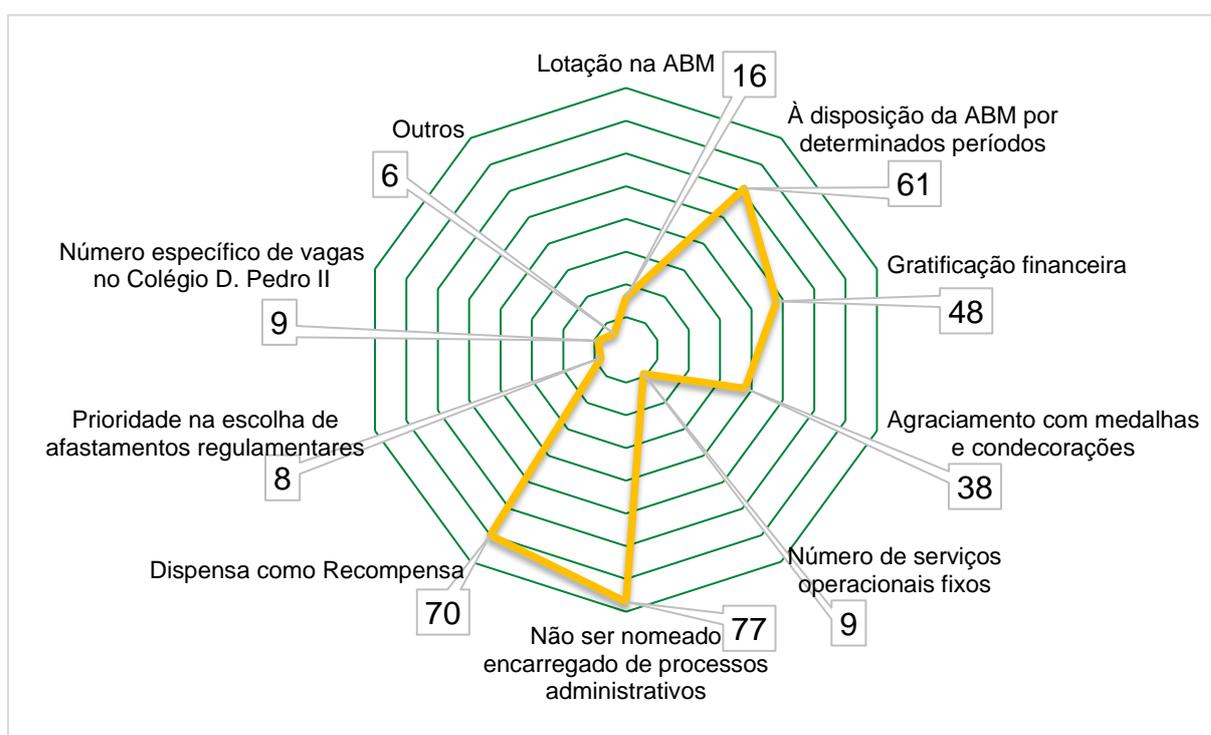
A última seção de perguntas, 20 a 24, abordou a percepção de valorização por parte do docente militar e a necessidade de ações de otimização das condições de trabalho.

Referente à percepção dos oficiais, abordada na questão 20, sobre serem valorizados na prática da ação voluntária como instrutor da ABM, 86 (71,7%) responderam que “não”, enquanto 34 (28,3%) responderam que “sim”. Já o resultado da pergunta 21, acerca da importância em haver propostas de otimização do

emprego do oficial docente nos cursos da ABM, infere que 100% (120) dos respondedores indicaram pela relevância de tais ações.

Tendo a aceitação maciça dos instrutores no que tange a importância de ações que otimizem o trabalho do instrutor da ABM, foi questionado na indagação 22 sobre quais seriam propostas condizentes com a demanda, com a colocação de 9 opções pré-definidas pelo autor, alternativas estas elencadas devido à vivência e conhecimento prévio do meio docente pelo pesquisador e o campo “outros”, caso o respondedor vislumbrasse outras sugestões, conforme apresentado na Figura 17. O oficial poderia indicar até 3 opções.

Figura 17 - Ações de otimização, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

Neste gráfico, percebe-se que as 3 opções mais votadas foram “não ser nomeado encarregado de processos administrativos” (77), “concessão de dispensa como recompensa” (70) e “permanecer à disposição da ABM por determinados períodos” (61). Ainda foram bem escolhidas as opções acerca de percepção de “gratificação financeira” (48) e “agraciamento com medalhas e condecorações” (38). As demais alternativas somadas receberam (48) indicações.

Finalizando o questionário, os instrutores foram indagados sobre se seria

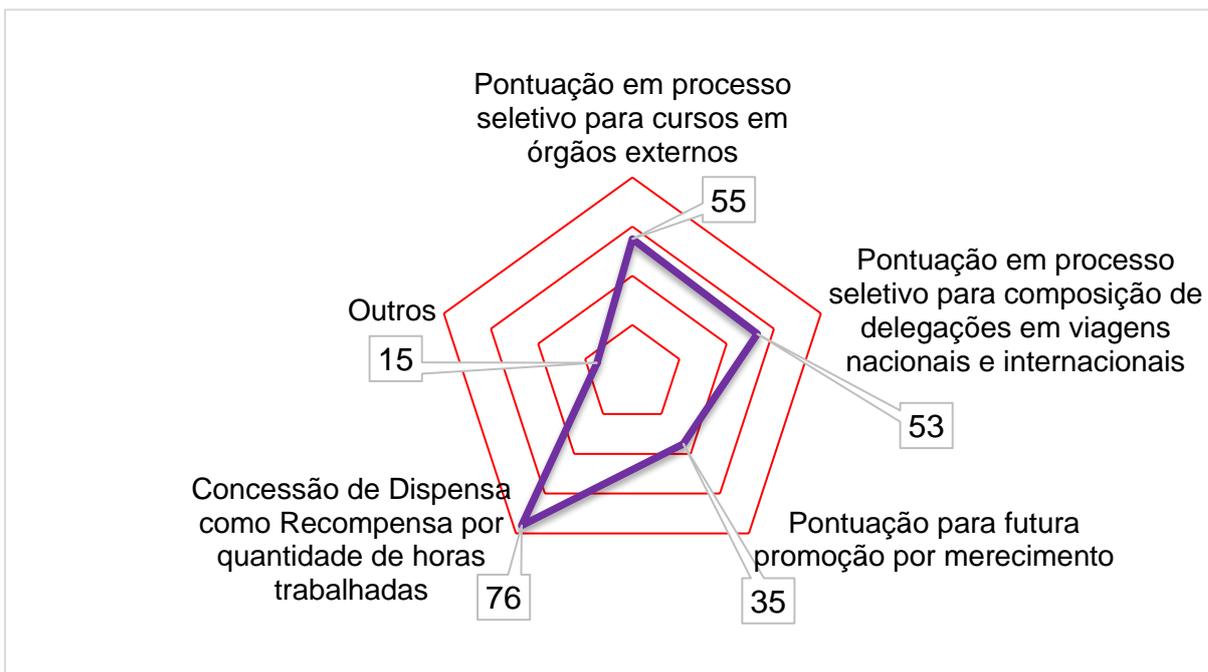
interessante a criação de um banco de horas trabalhadas em atividades de instrutoria para que seja revertida em medidas pró-instrutor e, quais seriam opções para tal reversão.

Após apuração dos dados obtidos na questão 23, percebeu-se que, 99,2% (119) dos participantes consideram importante a criação de um banco de dados com a carga horária trabalhada por cada instrutor, para que seja usada em prol deste oficial. Apenas 0,8% (1) oficial não considera relevante.

Relacionado diretamente com a questão 23, os resultados expressos na Figura 18, frutos das respostas oriundas da última pergunta, indicam o que pode ser feito com as informações advindas do banco de dados. Foram sugeridas 4 opções de resposta pelo autor, alternativas estas elencadas devido à vivência e conhecimento prévio do meio docente pelo pesquisador e, o campo “outros”, caso o respondedor vislumbrasse outras sugestões.

A opção “concessão de dispensa como recompensa por quantidade de horas trabalhadas” (76) foi a opção mais escolhida seguida das alternativas “pontuação em processo seletivo para cursos em órgãos externos” (55), “pontuação em processo seletivo para composição de delegações em viagens nacionais e internacionais” (53) e “pontuação para futura promoção por merecimento” (35), entre as opções pré-definidas.

Figura 18 - Aplicação do banco de horas, segundo a população pesquisada



Fonte: O autor.

A opção aberta “outros” obteve 3 sugestões, 1 para cada item, sendo “pontuação para processo seletivo em cursos internos”, “diferenciação da dispensa como recompensa por carga horária trabalhada” e “remuneração com valores semelhantes ao da GSV (para instruções além da carga de trabalho já prevista)”. Vale ressaltar que, era possível a indicação de até 2 alternativas como resposta da questão 24.

4.1.2.2 Questionário aplicado ao Ex-Comandante da Academia de Bombeiro Militar

O Senhor Ex-Comandante da ABM recebeu as questões do questionário via *Whatsapp* e no dia 15 de outubro de 2021 realizou o envio das respostas. A autoridade entende que o papel do instrutor é de suma importância para a manutenção e perenidade do CBMDF e que a ele cabe ser o protagonista na disseminação da doutrina e estabelecimento de padrão elevado no cumprimento das missões institucionais.

Ao passo que, afirmou que o instrutor é condição precípua para a boa formação do futuro oficial e cumprimento do projeto pedagógico, considera também que a rotina

do instrutor acaba sendo mais intensa devido aos vários turnos de instruções e as atribuições que acabam tendo que ser feitas fora do horário específico de instrução.

No que tange às dificuldades encontradas por não possuir o corpo docente sobre a tutela do Comandante da ABM, o respondente acordou que o bom andamento do curso é comprometido, o que pode incorrer no atraso da formação. A ABM é dependente da disponibilidade de horário do instrutor para atendimento de sua demanda e cumprimento da marcha regular do curso.

O Ex-Comandante da ABM entende ser positiva a formulação de propostas de otimização do emprego do oficial instrutor e que a elaboração de um regimento com um viés voltado à docência militar seria uma ação condizente.

Neste diapasão, citou que, quando à frente do Estabelecimento de Ensino, procurava, junto ao Comando Geral, oferecer dias de dispensa do serviço como forma de recompensar os instrutores. Contudo, se estivessem subordinados à ABM, mais ações poderiam ser praticadas.

Ressaltou que outras formas de compensação podem ser oferecidas, como gratificações financeiras, apesar de exigir uma mudança legislativa. Reforçou que tem a percepção individual que os instrutores trabalham por amor e dedicação à atividade e que qualquer passo tomado, deve ser bem estruturado para não atrair os maus profissionais.

O oficial comentou sobre a época em que era instrutor, onde a disponibilidade de oficiais na área de ensino era maior, fruto do maior contingente de militares na Corporação.

Finalizando, afirmou que algumas medidas devem ser colocadas em prática, como identificar ainda cadete, aqueles com perfil para a missão e, após a formação, promover a inclusão da ABM na rota de estágio dos aspirantes, para que os mesmos tenham contato com a atividade de ensino e, liderados pelos instrutores mais antigos, possam assumir as rédeas mantendo padrão e doutrina dentro do esperado pelo oficial do CBMDF.

4.1.3 Das entrevistas

4.1.3.1 Entrevista com o Diretor de Ensino

O Diretor de Ensino, em entrevista realizada no dia 3 de novembro de 2021, ressaltou a relevância do papel do instrutor. Trata-se de um instrumento que serve de exemplo aos alunos, sendo primordial na propagação da doutrina comportamental, de comprometimento com o trabalho e engajamento com a Corporação. Fez um paralelo com o Exército Brasileiro, onde cita que o instrutor é o Sol, em uma analogia onde o mesmo se torna um guia para os instruendos.

Ademais, afirmou que a dedicação do oficial instrutor, certamente, é diferenciada, apresentando um compromisso ímpar com a profissão e um engajamento acima do padrão, até devido ao longo período de trabalho na formação. Asseverou que, os instrutores de Academia deveriam ser exclusivos, podendo ser aproveitado em outros segmentos dentro da ABM, mas dedicados à atividade docente.

No que tange a proposição de ações otimizadoras para o emprego do oficial docente no âmbito da ABM visando manter os instrutores e atrair novos nomes, a autoridade reiterou que acredita que o CBMDF está atrasado neste contexto, onde mecanismos já deveriam estar sendo utilizados para recompensar e reconhecer, institucionalmente, tais militares.

Pontuou que, tendo por base as Forças Armadas, o oficial que é instrutor de Academia na formação dos oficiais, obtém um salto na sua carreira, com recebimento de reconhecimento em ficha pessoal, elogio, agraciamento com medalha, uma prevalência nas próximas funções que irá exercer, dentre outras.

Finalmente, o Diretor de Ensino acenou afirmativamente pela necessidade de elaboração de um regimental que permeie aspectos da gestão do corpo docente da Academia, seja por meio de uma Instrução Normativa do Chefe do Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia ou uma Portaria do Comandante-Geral. Entende que uma espécie normativa já deveria existir para correção de erros cometidos com esses profissionais, prestar a devida deferência necessária e formalizar procedimentos que já foram feitos em outros tempos, contudo de forma pouco estruturada.

4.1.3.2 Entrevista com o Comandante da Academia de Bombeiro Militar

Em entrevista realizada no dia 5 de outubro de 2021, a autoridade afirmou que o instrutor possui papel fundamental na formação do caráter e da doutrina militar do futuro oficial, em sintonia com o objetivo principal de ser um facilitador na transmissão dos conhecimentos técnicos, teóricos e práticos. Ademais, assegurou que o docente é imprescindível para o bom andamento dos cursos da ABM e que a OBM é dependente do empenho e comprometimento desses bombeiros militares no processo de formação.

Desta sorte, o oficial asseverou que, inevitavelmente, esses profissionais se doam além do comum em prol do CBMDF. Precisam ter um despojamento no que tange a carga horária trabalhada, visto que, por vezes, é necessário que cheguem mais cedo, saiam mais tarde, trabalhem em jornada dupla ou, até mesmo, comprometam períodos de folga.

O Comandante da ABM que, anteriormente, foi Comandante do Centro de Formação de Praças (CEFAP), ressaltou que as condições de trabalho entre os Centros são severamente diferentes, o que acaba por impactar diretamente na prestação do serviço. Por não ter gerência sobre os instrutores da ABM, acontece, ocasionalmente, de não ser possível o fechamento do QTS, devido a dependência de disponibilidade do instrutor. Contudo, acredita que a obrigatoriedade não é o caminho.

Por fim, o entrevistado disse que o reconhecimento ao instrutor é necessário. Afirmou que a elaboração de um regimento que abarque a gestão da docência militar, contendo parâmetros bem definidos para seleção de instrutores e ações otimizadoras que favoreça os bons docentes, pode ser o caminho para uma valorização, além de estimular novos instrutores.

4.1.3.3 Entrevista com o Subcomandante da Academia de Bombeiro Militar

O Subcomandante da ABM, em entrevista realizada no dia 6 de outubro de 2021, relatou que não existe um processo seletivo formal para definição do corpo docente, o que considera não ser o ideal. Os instrutores são escolhidos por um colegiado formado pelo corpo diretivo da ABM, apesar de ser um ato do Comandante Geral, baseados em alguns critérios subjetivos que variam a cada Comando.

Afirmou ainda que, essa designação inadequada acarreta, entre outros problemas, na falta de comprometimento com o planejamento estipulado pela unidade, tendo em vista que o instrutor muitas vezes é lotado em outra OBM. Em consequência, o Quadro de Instrutores necessita ser retificado com frequência, em média 4 vezes ao ano.

Em se tratando de Quadro de Instrutores, o oficial ressaltou que, desde 2017, oficiais subalternos e intermediários predominam na relação. Disciplinas de cunho operacional, devido a elevada carga horária, geralmente possuem um maior número de instrutores relacionados. Entretanto, o oficial ratificou que o Quadro não é um documento fidedigno, visto que alguns oficiais, por seu comprometimento, acumulam a maior parte do trabalho docente, incluindo o planejamento e logística das instruções, e acabam sobrecarregados em detrimento dos demais.

O entrevistado asseverou que, atualmente, a ABM possui algumas dificuldades em relação a designação e gerenciamento de instrutores. Para ele, o número de instrutores, definitivamente, tem reduzido ao longo dos últimos anos devido às inúmeras atribuições recebidas pelos oficiais docentes e que a saída tem sido nomear bombeiros recém formados, o que não é o ideal. Exemplificando o problema, disse que no ano de 2020, disciplinas tiveram que ser paralisadas por falta de instrutores.

Apesar de todo o exposto, o gestor informou que as exigências aos instrutores estão cada vez maiores. Em 2016, com a atualização do currículo do CFO, novas técnicas e equipamentos foram adicionados às instruções, o que demanda capacitação do instrutor, além da inclusão do EaD para algumas aulas teóricas, exigindo horas de preparação do docente. Ademais, protocolos de segurança, como o do CETOP, estabelecem que deve haver um instrutor específico exercendo, única e exclusivamente, tal função.

Concluindo, o Subcomandante, que também é instrutor, assegurou a necessidade de criação de um programa de valorização do instrutor, visando incentivar os oficiais a exercer a função, dando exemplos de possíveis propostas, como a disponibilização de instrutores para a ABM até o término da instrução, indicação para recebimento de medalha e pontuação para seleção em cursos.

Entende que a ABM não oferece benesses justas/suficientes e tem trabalhado na criação de um banco de horas que possa ser utilizado no futuro em prol do docente.

4.1.3.4 Entrevista com a Ex-Subcomandante da Academia de Bombeiro Militar

Em entrevista realizada no dia 4 de outubro de 2021 com a Ex-Subcomandante da ABM, a oficial afirmou que a indicação de instrutores se baseia tanto na qualificação técnica quanto na conduta e postura do profissional, tendo em vista tornarem-se referências aos alunos. Não considera ideal o formato de seleção, já que, não raro, os oficiais indicados não eram efetivados na função por motivos diversos, como indisponibilidade particular.

Diante disso, havia a necessidade de readequação e retificação do Quadro de Instrutores ao longo do curso, mesmo que informalmente (sem publicação). As disciplinas com maior carga horária e aquelas de elevada especificidade eram as mais afetadas. Nesse sentido a oficial comentou que o cansaço e a incompatibilidade com as demais funções na corporação são alguns dos fatores motivadores dos afastamentos e exemplificou que, recentemente, houve 5 turmas de cursos em desenvolvimento simultâneo na ABM, evidenciando a alta carga de trabalho.

A entrevistada expôs a diferença no Quadro de Instrutores de 2011 para 2017, principalmente em relação aos círculos predominantes e ao tempo de serviço. Contudo, existem algumas semelhanças como serem os oficiais mais modernos em cada época e a recusa dos oficiais mais antigos em participar (cansaço, incompatibilidade de funções). Ressaltou a presença dos oficiais complementares e de saúde no último ciclo.

Ainda sobre o Quadro de Instrutores, afirmou que as disciplinas operacionais possuem maior número de instrutores devido a carga horária extensa, ao modelo didático praticado atualmente, em oficinas, o que exige um efetivo maior nas instruções, além das exigências relativas à segurança.

Quanto à carga horária de docência de cada instrutor, ressaltou que a ABM não possuía gerência sobre a divisão de trabalho e que isso cabia aos componentes do quadro, em especial, ao chefe de cadeira. Reforçou ainda que, por todo o exposto, infelizmente o Quadro não era um instrumento fidedigno e que, por motivos diversos,

alguns instrutores se aplicam mais que outros no trabalho de docência assumindo maiores demandas.

Evidenciou, através de exemplos, que existe uma redução no número de instrutores. Primeiro, como instrutora e chefe da cadeira de Instrução Militar, relatou que apenas 2 oficiais atuam efetivamente na docência apesar dos 5 publicados em Quadro de Instrutores. Segundo, constatou que após um lapso na formação, em 2018, com o ingresso do CFO 35, vários oficiais se voluntariaram, robustecendo o Quadro. Entretanto, com o aumento da demanda, a disponibilidade ou interesse de alguns dos oficiais foi diminuindo.

Com vistas às condições de trabalho, a Ex-Subcomandante entende que são necessárias medidas para minimizar as situações problemas enfrentadas pela ABM. Uma das maneiras citada por ela é elaborando mecanismos que fortaleçam o papel dos instrutores, não apenas por meio de recompensas ou gratificações, mas oferecendo condições exequíveis para o exercício das múltiplas funções.

Salientou que, enquanto esteve na ABM, procurou em conjunto com o comando da OBM, conceder benefícios aos instrutores, como referências elogiosas ou dispensas como recompensas. Entretanto, inúmeras eram as limitações, tendo em vista os oficiais serem lotados em outros setores. Ainda assim, entende que as iniciativas não eram suficientes para recompensar o instrutor pelo tempo dispensado nas variadas tarefas ligadas à docência e não eram equânimes, haja vista, a diferença de carga horária e responsabilidade assumida por instrutores diferentes.

Por fim, que medidas de incentivo seriam um bom caminho para retribuir à dedicação destes oficiais, por meio de mecanismos estruturados e efetivos. Citou, como exemplo, dispensas baseadas em parâmetros específicos e a isenção da condução de procedimentos administrativos como sindicâncias, inquéritos e tomadas de contas, enquanto em instrutoria.

4.2 Discussão

Tendo por base o objetivo geral da pesquisa e a estruturação realizada na revisão de literatura, o levantamento de dados procurou abordar e esclarecer as principais questões elencadas no estudo.

Sendo assim, a pesquisa bibliográfica, bem como as informações coletadas por meio do levantamento documental, dos questionários aplicados aos instrutores e as autoridades, além das entrevistas realizadas foram, progressivamente, satisfazendo os objetivos específicos propostos inicialmente e amparando a discussão dos resultados verificados.

4.2.1 O ensino militar à luz da educação corporativa

Inicialmente a pesquisa abordou o crescimento do segmento de educação corporativa dentro das grandes organizações, demonstrando a relevância do exercício de formação própria de seus futuros profissionais em conformidade com os preceitos desejados pelos empregadores.

Nesta seara, o estudo bibliográfico evidenciou que esta forma de educação tem como finalidade básica fomentar o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócios. Fazendo uma análise, em um cenário competitivo como o atual, o exercício do conceito acima de forma regular, sistemática e estratégica permite a criação de valor real agregado às pessoas envolvidas e ao negócio em si (EBOLI, 2004; ESTEVES; MEIRIÑO, 2015).

Por conseguinte, a teoria mostrou que a materialização deste conceito dentro das organizações são as “Universidades Corporativas”, visando transmitir um conhecimento específico aliado aos padrões da empresa (MEISTER 1999; EBOLI 2004). Nesta linha de raciocínio e estabelecendo um paralelo com o CBMDF, os EE podem ser entendidos como segmentos que compõem essa universidade corporativa, responsáveis pelo repasse de saberes atinentes à atividade de bombeiro associado à missão, visão e valores da instituição, definidos no PLANES 2017-2024.

É também nesse contexto que está inserido o ensino militar dentro das instituições castrenses. Conforme retratado na revisão bibliográfica, no Brasil, esse ensino remonta ao século XIX, com gênese na Real Academia Militar, e em constante evolução, principalmente pela transição quando o conhecimento deixa de ser meramente informativo para ser útil na prática profissional (BARBOSA, 2015).

Neste diapasão, o próprio CBMDF também se encontra sob mudanças pedagógicas contínuas. O ensino militar não é aplicado em sua totalidade, estando em processo de modernização, devido ao universo castrense pautado na hierarquia e disciplina. Tal análise evidencia que, no contexto atual do ensino, existe a aplicação das duas visões pedagógicas em níveis diferentes a depender do entendimento da organização castrense objeto de estudo (CBMDF, 2010).

Entretanto, a pesquisa documental mostrou a possibilidade legislativa de que a corporação defina os próprios caminhos educacionais a serem seguidos dentro de seus domínios, fortalecendo o desenvolvimento do processo educacional (BRASIL, 1996). Desta feita, no âmbito do CBMDF a Política de Ensino da Instituição estabelece os valores da doutrina militar oriundos dos princípios éticos como base do ensino bombeiro militar. Acerca do conceito de doutrina militar, as abordagens voltadas as FA possuem entendimentos similares e resumem-se ao conjunto de atividades de preparo e emprego das tropas em campos de batalha (PEDROSA, 2011; CBMDF, 2010; BRASIL, 2015; HENRIQUES, 2020)

Nessa temática, a pesquisa evidenciou que, para o CBMDF, doutrina militar se relaciona, principalmente, com as tradições e a identidade militar, ou seja, fatores ligados à vida castrense (MOURA, 2020). Portanto, é válido ressaltar que o uso da expressão “doutrinas militares”, com a flexão de número do substantivo no plural, é proposital ao passo que existem diferentes entendimentos sobre a estruturação desse conceito em organizações militares distintas.

Dentre os fatores ligados à vida militar relevantes ao ensino corporativo, está a cultura, definida por Paschini (2006) como as vivências de um grupo específico que são transmitidas por gerações e, na visão de Schein (1985 *apud* SANTOS, 2014), como o conjunto de padrões que um grupo aceita, resultado dos desafios enfrentados.

Ambas abordagens sobre a definição de cultura versam sobre as vivências acumuladas por grupos de pessoas, o que acabam por diferenciá-las de outros grupos que encaram experiências diferentes. Ademais, a forma de internalização desses momentos e a forma como serão repassadas às gerações posteriores, complementam o entendimento.

Nessa vereda, os CBMs são grupos específicos com ambientes e rotinas próprias o que caracteriza a cultura organizacional. Assume-se que, resumidamente, a cultura organizacional exerce influência nos ambientes interno e externo da organização, sendo o interno uma preocupação clara do emprego de seus profissionais e o externo, uma forma de adaptação ao mercado onde encontra-se inserida (LACOMBE; HEILBORN 2003 *apud* SANTOS, 2014; MOURA, 2020).

Nesta seara, a cultura organizacional militar possui alicerce nos princípios castrenses da hierarquia e disciplina, além de nela estarem inseridos a ética e os valores militares, componentes também relevantes ao ensino corporativo no âmbito do CBMDF.

4.2.2 A docência militar nas Academias Militares nacionais

Prefacialmente, cumpre salientar a importância do papel do instrutor militar no processo de ensino-aprendizagem no meio castrense. A pesquisa bibliográfica mostrou que, desde o início do magistério militar, ainda em meados de 1800, a inquietação com o nível intelectual do docente já existia e a seleção de instrutores era difícil devido ao importante papel do docente como disseminador de valores e facilitador da aprendizagem (IACK; COSTA, 2004; BARBOSA, 2015).

Destarte, a exigência por uma qualificação condizente com a função, sendo alguém escolhido seletivamente entre seus pares e, ainda, responsável por disseminar a cultura institucional e preservar a doutrina, torna o papel de instrutor fundamental dentro do processo, ao passo que, a valorização do corpo docente é apontada como um princípio específico do SEBM (BRASIL, 1997; EBOLI, 2004; LIMA 2020; DISTRITO FEDERAL, 2021b).

Ademais, Barbosa (2015) ressalta que as leis formuladas após o nascimento do magistério militar, mantiveram a preocupação em atribuir benesses aos oficiais que se dispusessem a permanecer no quadro de instrutores, visando a manutenção da atividade e sucesso do ensino Militar. Ou seja, os incentivos e recompensas já se mostravam ferramentas aplicáveis à atividade, mesmo na sua gênese.

Neste diapasão, após a realização desta breve introdução à temática, forma-se um alicerce que evidencia pertinência do ofício e permita a análise sobre a condução

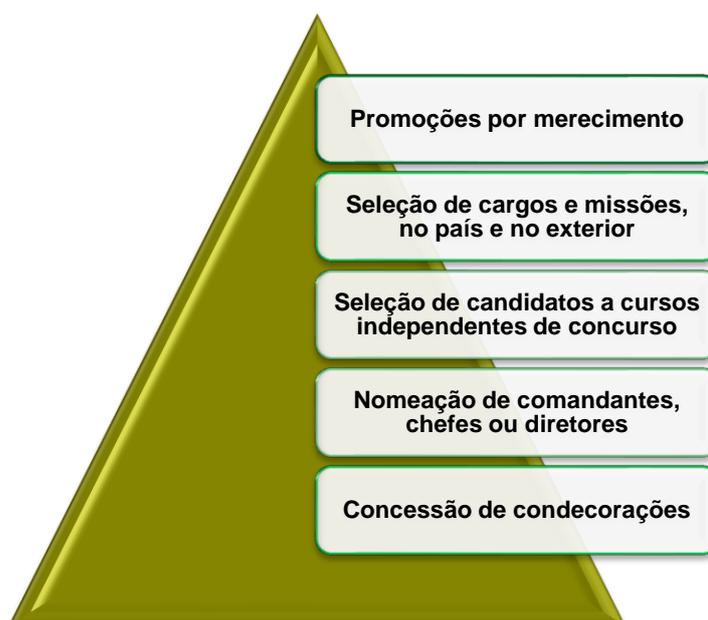
da atividade de docência militar realizada por oficiais em determinadas corporações que possuem em seu espectro de cursos, a formação dos oficiais.

Nos dias atuais, o Exército Brasileiro possui ensino desenvolvido e estruturado em muitos anos de experiência, sendo o pioneiro no ramo. A Academia Militar das Agulhas Negras, antiga Real Academia Militar, busca formar os “Líderes da Era do conhecimento” e para isso conta com os oficiais de diversos quadros, formados na caserna, para atuar, principalmente, nas disciplinas de dimensão prático-militar (ALMEIDA; AMBROSETTI, 2019; AMAM, 2019).

Nessa vereda, após pesquisa documental, verificou-se que a corporação possui um mecanismo chamado Sistema de Valorização do Mérito que tem por objetivos, orientar os militares de carreira quanto aos componentes da profissão militar considerados prevalentes pela Política de Pessoal, incentivar o aprimoramento pessoal, ordenar os militares por mérito e criar critérios de apoio à decisão (BRASIL, 2008).

Continuando, o SVM é equivalente a um sistema de pontuação, mediante a seleção e a pontuação dos componentes supracitados, que deve ser utilizado como um dos critérios considerados para subsidiar a tomada de decisão em processos como na Figura 19:

Figura 19 - Processos passíveis da utilização da pontuação do SVM



Fonte: O autor baseado em dados de Brasil (2008).

Com efeito, evidencia-se que o tempo de instrutor, auxiliar de instrutor ou monitor, são considerados pela Política de Pessoal do Exército Brasileiro como um dos fatores preponderantes para ser selecionado e pontuado pelo SVM, assim como regula, para os oficiais de carreira, a Instrução Reguladora N° 095–DGP/2017 da Força Armada em questão. As pontuações atribuídas constam na Figura 3.

Fato é que as possibilidades elencadas acima se traduzem em forma de valorização do corpo docente, considerando a atividade de instrutoria como relevante para a instituição e conferindo mérito a mesma. Ainda assim, o EB expressa a preocupação em se manter a equidade e a meritocracia quando estabelece critérios que inabilitam o militar de receber o prêmio e ratifica a necessidade de realização constante de estudos para aperfeiçoamento da valorização do mérito (BRASIL, 2008; BRASIL, 2017).

Trazendo o curso do estudo para as realidades dos corpos de bombeiros nacionais, a ABMDP II, responsável pela formação dos cadetes do CBMERJ, possui, conforme Mapa de controle e gerenciamento de pessoal, 24 oficiais lotados. Destes, 21 são oficiais intermediários e subalternos. Com o ingresso, corriqueiramente anual na instituição, esses oficiais dos círculos hierárquicos inferiores são os responsáveis pela maior parte da carga horária dos cursos de formação (CBMERJ, 2021b).

O estudo documental, do relatório de oficiais da ABMDP II, evidencia um número de oficiais que permite a formação de um Quadro de Instrutores fixo, o que alivia a dependência quanto à disponibilidade dos bombeiros com outras lotações. Esses militares da academia não deixam de realizar as missões de suas competências, entretanto, é possível um melhor gerenciamento do corpo de oficiais em prol do bom andamento dos cursos.

Em termos de medidas de incentivo e/ou recompensa, a Corporação, por meio de seu Comandante, confere anualmente a Medalha do Mérito Ensino e Instrução como forma de agraciar os militares pelos relevantes serviços prestados na área de ensino. Para receber a honraria, o instrutor adquire pontos no exercício da função ao longo da carreira que o habilitam a ser condecorado. Tal pontuação o permite, ainda, elevar as chances de uma promoção por merecimento (CBMERJ, 2018).

Percebe-se, portanto, que o recebimento de medalhas e condecorações são uma forma institucional de reconhecimento do trabalho dispensado por um profissional, atuando principalmente sobre o brio, o orgulho e honra do militar, sentimentos estes tão distintos no meio castrense, evidenciados pelo decoro da classe e pundonor militar presentes na cultura organizacional das corporações marciais.

Ainda sob o contexto das medidas de incentivo, o estudo mostrou que as demais corporações bombeiro militar analisadas neste estudo (CBPMESP, CBMMG, CBMBA e CBMGO), aplicam a compensação remuneratória por meio do pagamento de honorários, como forma de estímulo e valorização dos serviços prestados na função de instrutor militar dos cursos ministrados, entre eles, os de formação de oficiais.

Outro ponto homólogo entre as instituições citadas no parágrafo anterior é o fato de possuírem vínculo normativo com as coirmãs policiais. O CBPMESP é subordinado à PMESP e, no caso dos outros dois CBMs, o CBMMG e o CBMBA, a emancipação deu-se há 22 e 6 anos, respectivamente, períodos considerados diminutos, o que leva ao compartilhamento de boa parte dos regimentais, como os que tangem a área de ensino. No caso de Goiás, o CBMGO, por meio da SSPGO, compartilha, além da polícia militar, com os demais integrantes da secretaria.

Isto quer dizer, que a análise que será apresentada posteriormente sobre os Corpos de Bombeiros estudados também equivale às policiais paulista, mineira, baiana e aos órgãos da segurança pública de Goiás.

O CBM do Estado de São Paulo possui uma peculiaridade em sua formação. Inicialmente, o futuro oficial ingressa como aluno-oficial no CFO PM da APMBB e, passados 3 anos, forma-se como Aspirante a Oficial Policial Militar, com o título de Bacharel em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública. Após cerca de 6 meses do aspirantado e, efetivamente, como oficiais da corporação, abre-se a possibilidade de realização do CBO na ESB para capacitá-los a exercer as atividades de comando bombeiro. (ALMEIDA, 2009).

O oficial do CBPMESP que pleiteie a vaga de instrutor, deve-se candidatar para o exercício da função, com o preenchimento da Planilha de Credenciamento do

Docente, e passará por processo seletivo rigoroso de avaliação de títulos, análise curricular e avaliação de conduta profissional (Anexo A).

Após aprovação, o militar poderá receber carga de trabalho definida pela direção do estabelecimento de ensino, contudo, aqueles militares do serviço ativo, serão remunerados a, no máximo, 10 h/a semanais, no valor de 2,5% do salário base do posto de capitão, por h/a. Ademais, o instrutor é certificado sempre ao finalizar um ciclo docente, constando as funções desenvolvidas e o período lecionado (SÃO PAULO, 1994; SÃO PAULO, 2005; SÃO PAULO, 2009).

No CBMMG, os oficiais instrutores percebem remuneração sob inúmeras atividades na área de ensino, entre elas, as aulas para cursos de formação. Os militares lotados na ABM mineira, que não exercerem outro cargo administrativo ou operacional podem perceber, no máximo, honorários por 16 h/a por mês, enquanto, nos demais casos, o militar da ativa perceberá, no máximo, honorários por 32 h/a mensais. Nesta conta entram profissionais como instrutores e monitores desde que devidamente justificados (CBMMG, 2015; MINAS GERIAS, 2016).

Prosseguindo o estudo documental, no ensino do CBMMG a h/a tem duração de 50 minutos e a base de cálculo para estabelecimento do valor percebido pelo instrutor é de 1,96% da remuneração básica do soldado de 1º classe. Aulas em EaD também estão previstas, onde o docente perceberá 80% do valor definido acima (CBMMG, 2016).

Por sua vez, o CBMBA define a instrutoria como regência de classe e a seleção dos instrutores da ABM, dar-se-á por critérios definidos pelo Comandante Geral da instituição. De maneira geral, o instrutor poderá acumular, no máximo, 80 h/a mensais, incluindo, não apenas a aula física em si, mas atividades definidas como complementares, sendo aquelas relacionadas com a elaboração, aplicação e correção de provas (BAHIA, 1998).

Quanto aos valores pagos, estes são anualmente corrigidos pela própria instituição. Atualmente, para formação e habilitação de oficiais, o valor percebido é de R\$ 23,00 para o instrutor por h/a, e R\$ 18,00 para o monitor pelo mesmo período. Já os oficiais lotados no próprio estabelecimento de ensino são remunerados igualmente pela chamada “instrução de manutenção”.

Em Goiás, o CBMGO e os demais órgãos de segurança pública do estado, recebem uma “ajuda de custo” de caráter indenizatório, o que resulta na não incidência de impostos sobre o valor. A ajuda é paga pelas h/a trabalhadas efetivamente pelo instrutor e o valor máximo que pode ser percebido mensalmente é de R\$ 700,00. Evidencia-se ainda que, a SSPGO estabelece que o instrutor não poderá ministrar aulas em seu turno de trabalho (GOIÁS, 2006; GOIÁS, 2013; SSPGO, 2012).

Por conseguinte, entende-se que o instrutor deverá utilizar de seus períodos de folga, no contraturno do expediente ordinário, para ministrar as instruções na Academia.

Ademais, o valor da h/a varia conforme a natureza do curso (técnico, superior, etc.), o nível de ensino (graduação, especialização, mestrado, etc.) e o nível de titularidade do docente (graduação, especialização, mestrado, etc.). Como exemplo, para um instrutor do CFO, a depender da escolaridade do oficial, o valor por h/a varia entre R\$ 35,00 e R\$ 65,00 (SSPGO, 2009).

Assim, é possível observar que, a gradação dos valores a serem percebidos em níveis de titularidade do docente, pode estimular o profissional a se capacitar cada vez mais, o que acaba resultando em uma elevação do nível da aula, em razão do crescimento do nível de conhecimento do instrutor.

Com base nas políticas de valorização e/ou compensação de cada instituição vistas anteriormente, a Figura 21 trás um quadro resumo da situação apresentada.

Figura 20 - Quadro resumo de políticas de valorização das instituições estudadas

INSTITUIÇÃO	POLÍTICAS APLICADAS
EB	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Valorização do Mérito (SVM).
CBMERJ	<ul style="list-style-type: none"> • Grande número de oficiais lotados na ABM; • Concessão de Condecoração.
CBPMESP e PMESP	<ul style="list-style-type: none"> • Pagamento de Honorários.
CBMMG e PMMG	<ul style="list-style-type: none"> • Pagamento de Honorários.
CBMBA e PMBA	<ul style="list-style-type: none"> • Gratificação do serviço ativo tipo I.
SSPGO (CBMGO, PMGO, PCGO e DGAP)	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuda de custo.

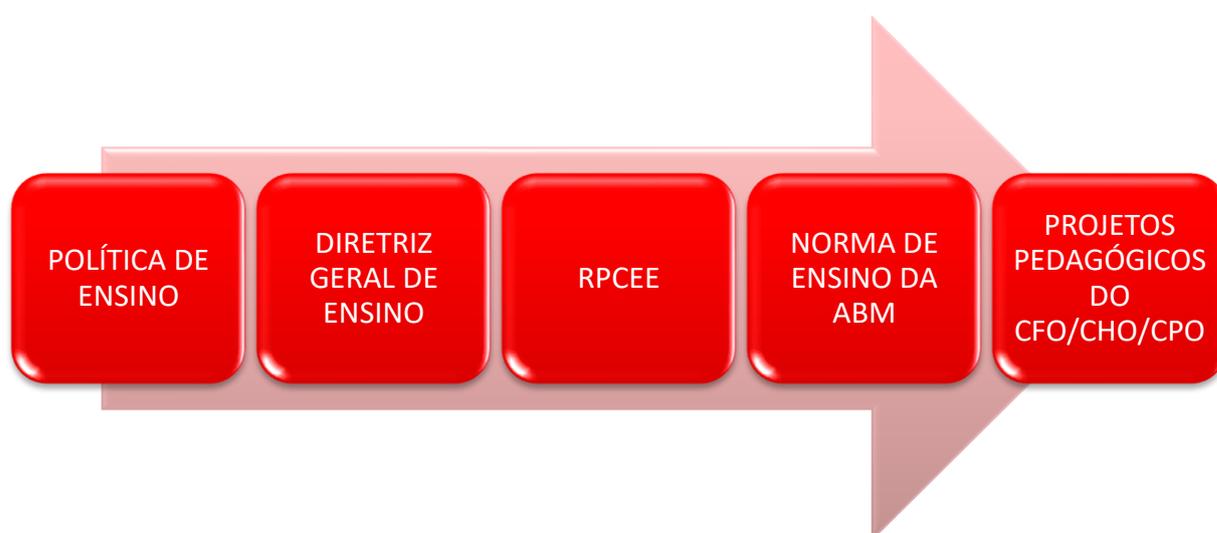
Fonte: O autor.

4.2.3 A docência militar na Academia de Bombeiro Militar do CBMDF

A Academia de Bombeiro Militar “Cel. Osmar Alves Pinheiro” é uma setorial de ensino do CBMDF, logo está inserida no SEBM. O SEBM, segundo a Política de Ensino da corporação, deve estruturar o EBM sobre os princípios basilares do militarismo, hierarquia e disciplina, visando qualificar o conhecimento e profissionalizar o bombeiro militar (DISTRITO FEDERAL, 2021b).

Neste cerne, vale-se ressaltar a gama de regulamentos que o CBMDF possui para planejamento, organização, direção, controle e execução dos diversos segmentos da área de ensino. A Política de Ensino da instituição promove a estruturação dos normativos, de forma hierarquizada, conforme segue:

Figura 21 - Hierarquização de normativos empregados pela ABM



Fonte: O autor com base nos dados de CBMDF (2010).

As 3 primeiras normas são comuns a todos os EEs do CBMDF. Já a Norma de Ensino e Disciplina Escolar da ABM e o Projeto Pedagógico do CFO/CHO/CPO, são os equivalentes ao Regulamento do EE e Projeto Pedagógico do curso daquela OBM, respectivamente (CBMDF, 2010; CBMDF, 2016; CBMDF, 2021a).

De forma complementar, com atuação secundária, outros normativos fazem parte do rol de documentos pertinentes à área, como a Diretriz Curricular de Ensino, a Norma de Avaliação e Medidas de Aprendizagem e, aqueles referentes ao CETOP, como a Norma de Segurança e os Procedimentos de utilização de instalações.

Neste diapasão, pode-se inferir que os regimentais descritos acima, abarcam diversas fases e atores do SEBM. Contudo, constata-se a falta de um regulamentário que verse sobre a atividade de docência militar abrangendo, não somente, aspectos relacionados as competências e atribuições esperadas do instrutor, mas sim parâmetros de execução da função e gestão do profissional docente.

Acerca de tal situação e baseando-se nos dados obtidos por meio dos instrumentos de coleta utilizados, percebe-se o posicionamento favorável das autoridades para que essa lacuna documental seja suprida.

O Diretor de Ensino entende que o CBMDF se encontra atrasado nesse contexto, onde uma espécie normativa já deveria existir, visando a correção de erros cometidos anteriormente, prestar a devida deferência necessária aos instrutores e formalizar procedimentos que já foram feitos em outros tempos, contudo de forma pouco estruturada.

. O Comandante da ABM afirmou em entrevista que a existência de um regimental acerca da gestão da docência militar seria um instrumento bom e interessante, desde que bem elaborado, de forma a favorecer os bons instrutores e estimular novos candidatos. Em questionário, o Ex-Comandante da ABM manteve posição similar, sinalizando positivamente pela criação da norma.

Aprofundando a diagnose no ambiente da ABM, tem-se um estabelecimento tradicional no cenário brasileiro, com a primeira turma de oficiais formada no ano de 1968, ainda em condições provisórias e, há 40 anos nas instalações atuais. Neste contexto, formou 38 turmas de oficiais combatentes e possui 3 em formação, além de turmas de oficiais complementares. São 1234 alunos ingressos, sendo 377 deles, oriundos de 20 corporações de bombeiro militar do Brasil, o que evidencia a confiança das coirmãs no processo de ensino solidificado nesse local (CBMDF, 2010; CBMDF, 2017b).

Especificamente em relação aos cursos realizados, o CFO é um curso estruturado em 2 anos de efetivo trabalho, em regime de internato, dedicado integralmente para o desenvolvimento profissional. Tem como objetivo formar o oficial bombeiro militar, tornando-o hábil para o cumprimento das funções inerentes aos postos de oficiais subalternos e intermediários, para atender a comunidade na missão-

fim e ao oficialato, além de exercer funções de administração pública (CBMDF, 2017b).

O curso conta com 3.493 h/a, nas quais estão incluídos o estágio operacional e atividades complementares, organizado, sob o aspecto administrativo, em 4 semestres. Os eixos das disciplinas militares e técnico-profissional, são os responsáveis pela maior fração da carga horária do curso, principalmente os núcleos de Capacitação Física, Doutrina, Ensino e Instrução, Emergência Pré-Hospitalar, Incêndio, Proteção e Defesa Civil e Salvamento (CBMDF, 2017b).

No intuito de evidenciar o impacto dessa carga de trabalho a ser cumprida pelo corpo de instrutores, tem-se a descrição das principais disciplinas inseridas nesses núcleos que, por características, compartilham o mesmo corpo docente, conforme a Tabela 5:

Tabela 5 - Disciplinas do CFO, conforme núcleos, com maior carga horária e corpo docente semelhante

DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA				
	1° Ano		2° Ano		TOTAL
	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	
Treinamento Físico Bombeiro Militar	105	105	105	105	420
Instrução Militar	60	45	60		165
Atendimento Pré-hospitalar Tática e Legislação em APH	90		30		120
Combate a Incêndio Urbano Dinâmica do Incêndio Técnica base de armação de linha e ligação Técnicas de combate a incêndio com uso de água Técnicas de combate a incêndio com uso de espuma e câmara térmica Uso do ventilador no combate a incêndio Estratégia e tática de combate a incêndio Simulacros de Comando e Operações de combate a incêndio Salvamento em combate a incêndio	45 45 60	45 30	15 30 30	45 60	405
Combate a Incêndio Florestal Gerenciamento de combate a incêndio florestal Emergência com Produtos Perigosos Proteção ao Meio Ambiente Comando Básico de incidentes com Produtos Perigosos Orientação de Campanha		30 45 30	30	30 15	180
Salvamento Salvamento Veicular Salvamento em Altura Salvamento Aquático Salvamento Terrestre Operações de Mergulho Tática de Salvamento	30 30 60	30 30	75 15	60	330
TOTAL					1590

Fonte: O autor, com base em dados de CBMDF (2017b).

Percebe-se que, por exemplo, que a área de incêndio urbano, incêndio florestal e meio ambiente, salvamento e Treinamento Físico Militar (TFM), compreendem carga horária bastante elevada, com 405 h/a, 180 h/a, 330 h/a e 420 h/a, respectivamente. Essas disciplinas de cunho operacional (núcleo técnico-profissional) e,

especificamente, treinamento físico, pela carga de trabalho, requerem um número de instrutores maior em seu escopo.

Nesse sentido, foram evidenciadas as disciplinas divididas em núcleos da Tabela 5 pois, conforme análise dos Quadros de Instrutores constantes nos processos SEI 00053-00090138/2017-88 e SEI 00053-00122441/2021-33, primeira e última publicações, nessa ordem, os nomes dos oficiais instrutores se repetem nas designações devido à similaridade dos conteúdos e pertinência de área. Ademais, alguns instrutores ainda configuram em disciplinas de áreas diferentes (CBMDF, 2017c; CBMDF, 2021c).

Corroborando as verificações supracitadas, as áreas com maior indicação de instrutores, de acordo com o questionário aplicado aos mesmos, foram Combate a Incêndio Urbano (25), Combate a Incêndio Florestal (23), Atendimento Pré-Hospitalar (16), Produtos Perigosos (15) e as diversas áreas de salvamento. É relevante observar a disciplina de TFM que, apesar de 420 h/a ao longo de dois anos, possui apenas 8 indicações de instrutores.

O atual e a Ex-Subcomandante da ABM ratificam o que foi observado, citando as disciplinas da área de combate a incêndio, salvamento e TFM como as que possuem maior número de instrutores no Quadro. Além da carga horária, a Ex-Subcomandante afirmou que aspectos logísticos e de segurança e, a doutrina didática operacional atual, em modelo de oficinas, demanda maior número de oficiais presentes.

A propósito, no questionário aplicado aos instrutores, nota-se que a grande maioria, 79,2% dos respondedores, ministram aulas de 1 a 3 disciplinas do CFO e/ou CHO, ao passo que os demais 20,8% ou 25 oficiais, são responsáveis por mais de 4 disciplinas. Isso denota uma maior carga de trabalho sobre um número quase 4 vezes menor de docentes.

Continuando, em relação a carga horária, e considerando que na Tabela 5 o menor conjunto de disciplinas tem 120 h/a, verificou-se que 62,5% dos instrutores questionados estão à frente de menos de 120 h/a durante todo o curso, enquanto apenas, 37,5% ou 45 docentes são responsáveis por mais de 120 h/a, dentre esses,

10 oficiais com mais de 480 h/a destinadas às instruções. Novamente, evidencia-se um número menor de instrutores responsáveis por uma carga de trabalho maior.

Além de todos os apontamentos realizados sobre a temática de carga horária, é necessário ressaltar que, por vezes, o CHO acontece concomitantemente ao CFO e, apesar de um currículo mais enxuto, as disciplinas são assumidas pelos mesmos instrutores do CFO.

Conforme a Tabela 3, as disciplinas do CHO equivalem a 525 h/a do curso. Evidencia-se as disciplinas de Atendimento Pré-Hospitalar e Educação Física Militar, com 90 h/a cada, Salvamento com 75 h/a e Combate a Incêndio com um total de 60 h/a. Tem-se assim, uma demanda ainda maior de trabalho que envolve, para os mesmos instrutores, uma dedicação ainda mais acentuada à função na ABM.

Nesse ensejo, é relevante falar sobre os pormenores que envolvem a construção e particularidades do Quadro de Instrutores. A publicação é um ato do Comandante Geral, apesar de sua montagem ser realizada no âmbito da ABM e, posterior aprovação da DIREN.

Quanto ao processo de seleção do corpo docente, o atual e a Ex-Subcomandante da ABM, responderam em entrevista, de forma similar, dizendo que a triagem é feita pelo corpo diretivo da Academia observando-se alguns critérios como postura, conduta militar e pessoal, experiência e capacidade técnica, contudo nem sempre são indicados oficiais com capacitação em relação ao exercício da docência. Ademais, é estabelecido um contato prévio com o militar para conferir sobre o interesse e disponibilidade do mesmo.

Sobre o entendimento dessas autoridades se o modelo empregado é o ideal, o Subcomandante afirmou que não é, tendo em vista que alguns instrutores acabam não conseguindo ministrar as instruções, por vários motivos, como a falta de comprometimento com o planejamento estipulado pela ABM. Já a Ex-Subcomandante asseverou que, o que ocorre nos dias atuais, é um processo de indicação e não de seleção, não sendo ideal dessa forma, alegando também que, não raro, os oficiais indicados não podem ser efetivados na função por diversos motivos.

Quanto às características e perfis dos oficiais que compõem o Quadro de Instrutores, nas entrevistas com os Subcomandantes, foi possível verificar que são constituídos por oficiais subalternos e intermediários, com oficiais superiores chefiando as cadeiras. Entretanto, esse ordenamento pode oscilar conforme o número e disponibilidade de docentes, como em 2011 ou até mesmo em 2021.

Neste passo, no questionário aplicado aos instrutores durante essa pesquisa, possibilitou-se formar um perfil dos profissionais que servem/serviram como instrutores na ABM. De maneira geral, são oficiais com menos de 10 anos de serviço (96%), com grande capilaridade de postos, sendo 41,7% maiores e 47,5% tenentes e, 80% pertencentes ao quadro de oficiais combatentes.

É válido ressaltar que a pesquisa foi realizada com oficiais com menos de 15 anos de serviço tendo em vista que se entende que os oficiais superiores com tempo de serviço maior, em geral, ocupam posições de relevância no CBMDF, possuindo atribuições e responsabilidades que os impedem de assumir compromissos de grande carga horária com a ABM. Sendo assim, o núcleo duro das disciplinas, principalmente as de elevada carga horária, necessitam ser de responsabilidade dos oficiais de postos iniciais e/ou intermediários da carreira.

Prosseguindo, há uma grande variação quanto ao ano de início da atuação como instrutor, onde a partir de 2012, todas as opções foram apontadas. Contudo, é possível a identificação de 3 momentos distintos, uma parcela em 2012, outra em 2017/2018 e uma última em 2020/2021, o que coincide com inícios de cursos e terminos de formações. Por fim, quanto a lotação na ABM, a maioria absoluta (92,5%) está subordinada a outras OBMs.

Ainda sobre o Quadro de Instrutores, no que se refere a necessidade de retificações do corpo designado, as autoridades afirmaram ser frequente a modificação, citando até a frequência de 4 vezes por ano. Como motivos expostos, tem-se a falta de interesse do instrutor, veto por parte do comandante imediato, cansaço diante de disciplinas com elevada carga horária aumentado por, em dado momento, haver 5 turmas simultâneas na ABM.

No que tange a fidedignidade do Quadro e a equanimidade na divisão da carga horária entre os instrutores, os Subcomandantes entrevistados foram unânimes em

afirmar que o documento não retrata a realidade no trabalho desenvolvido e nem sempre é possível atualizar o quadro na mesma velocidade das mudanças. Afirmaram ainda que, alguns instrutores assumem maior número de instruções e costumam ser esses os mesmos responsáveis pelo planejamento e logística das aulas.

Ademais, ressaltaram que a ABM não possui controle da carga de trabalho de cada instrutor, cabendo aos mesmos estabelecer tal divisão. Observa-se que isso acarreta em uma maior atribuição a alguns docentes em detrimento de outros. Como citado pelas autoridades, o oficial pode-se aplicar mais, seja por motivação ou satisfação pessoal, entretanto, essa situação não necessariamente reflete com o que o Quadro docente publicado retrata.

Passada a discussão acerca da composição do Quadro de Instrutores, aproveita-se para iniciar um enfoque sobre o papel e o entendimento dos docentes militares sobre o momento vivido na atividade.

No questionário aplicado aos instrutores, não se pode discutir a preocupação com a formação do futuro oficial, visto que 95,8% (115) entendem ser relevante o processo e 83,3% (100) acreditam que, prioritariamente, a formação deve ser realizada pelos oficiais do CBMDF. Os dados mostram um entendimento da importância dispensada às instruções, pois é por meio delas que os objetivos podem ser atingidos, além do compromisso individual dos instrutores em participar desse processo de formação.

Com o intuito de reforçar o compromisso, 84,2% dos questionados, asseveraram ter se capacitado através de cursos de especialização, graduação, entre outros, para melhorar a capacidade técnica e cognitiva no desenvolvimento da função de instrutor. E perguntados se consideram importante essa elevação do nível técnico/intelectual, 116 (96,7%) respondedores apontaram ser muito importante/importante, ou seja, uma resultante de 96,7% indicou pela relevância em estarem melhor preparados.

Abordando a seara das condições de trabalho dos instrutores na ABM, as respostas indicaram, majoritariamente, uma conjuntura de difícil exercício da função. Mais de 90% indicaram a dobra de turno de trabalho e a mesma porcentagem ratificou

comprometer usualmente períodos de folga para o cumprimento de tarefas referentes à docência.

Em relação ao comprometimento citado anteriormente, o atual e Ex-Comandantes da ABM asseveraram que é necessário que o instrutor tenha um despojamento em relação ao horário de serviço que, por vezes, é dobrado e/ou extrapolado. Ratificaram ainda as tarefas que precedem as instruções, planejamento e logística, que também demanda tempo do oficial.

O Diretor de Ensino, de forma similar as autoridades supracitadas, afirmou que o comprometimento e engajamento dos instrutores torna-os diferenciados e, acredita que parte deles deveria permanecer à disposição da ABM para a atividade docente. Percebe-se um entendimento geral de que o instrutor precisa se desdobrar para que possa exercer à docência a contento na Academia.

Continuando o balanço sobre as condições de trabalho, foi visto no questionário e citado pelos Subcomandantes da ABM em momentos das entrevistas que a proibição por parte do Comandante da OBM de lotação é uma das principais causas de afastamento da atividade docente. Neste diapasão, 53,3% ou 64 respondedores citaram já terem tido embaraços junto à sua chefia direta em decorrência dos horários comprometidos com as atividades de instrutoria.

Uma das causas desses contratempos são as atribuições da OBM de origem, que foi o motivo mais apontado para afastamento das instruções, juntamente com motivos familiares, cursos e desinteresse e/ou cansaço para 92 instrutores questionados.

Sendo assim, entende-se que o instrutor é uma ferramenta importante no processo de ensino-aprendizagem e quando questionados como as condições de trabalho impactam no desempenho da função, 75% responderam negativamente, inferindo que o contexto não permite que o instrutor performe ao máximo. Outrossim, 90% apontaram concordar total/parcialmente que as condições de trabalho podem ser desmotivantes diante deste cenário.

Com amparo, após minuciada a situação, forçoso é perceber que o atual cenário não tem estimulado os oficiais instrutores a continuarem empenhados na

formação do futuro combatente. As condições são consideradas desmotivantes pela maioria e invariavelmente impactam de maneira negativa o trabalho desempenhado, o que acaba por gerar afastamentos da atividade devido, por exemplo, aos problemas enfrentados na OBM de origem.

À luz da relevância da instrutoria, tal percepção se torna preocupante quando o Diretor de Ensino e os Comandantes da ABM entendem que o papel do oficial instrutor é condição inafastável para a manutenção da instituição e perenidade do cumprimento de suas missões, pois ele deve ser protagonista na disseminação da doutrina e dos conhecimentos. Ressaltam que o serviço da ABM depende do instrutor, sendo fundamental para o bom andamento dos cursos.

Contudo, o atual e o Ex-Comandante da ABM deixam claro durante a entrevista e questionário, respectivamente, que o fato de não possuírem gerência sobre o corpo docente, os impede de realizar um trabalho mais profundo. Devido à dependência da ABM da disponibilidade do instrutor, ocorrem as dificuldades em fechar o QTS e o consequente impacto na marcha regular do curso, sendo isso mais evidente nas disciplinas de maior carga horária.

Ainda sobre o tema, o Subcomandante da ABM assegurou que tem existido algumas dificuldades em relação a designação e gerenciamento de instrutores, afirmando que a cada ano que passa existe uma menor quantidade de instrutores disponíveis, apesar disso não ser, necessariamente, apresentado pelo Quadro de Instrutores, pelos motivos já expostos. Exemplificou que, em meados de 2020, a ABM suspendeu temporariamente as instruções de combate a incêndio urbano por falta de docentes.

A Ex-Subcomandante da ABM, seguindo a mesma linha, reitera a diminuição no contingente de oficiais instrutores. Cita que, como chefe da cadeira de Instrução Militar, apesar de 5 militares designados em publicação de corpo docente, apenas duas oficiais encontram-se ministrando aulas. Afirmou ainda que, devido ao hiato sem turmas de formação (2015 a 2017), o CFO 35 ingresso em 2018, teve uma grande quantidade de instrutores no início. Contudo, com o passar do tempo e ingresso de novas turmas, era possível perceber que, aos poucos, a disponibilidade ou interesse de alguns dos oficiais ia diminuindo.

Por outro lado, voltando ao estudo documental, entre os princípios específicos que também devem ser observados, no que couber, consta a valorização do corpo docente. Como exemplo, a Política de Ensino do CBMDF e a Diretriz Geral do SEBM versam sobre a “valorização do instrutor e do profissional de ensino”, mesma textualização feita pelo Projeto Pedagógico do CFO (CBMDF, 2010; CBMDF, 2017).

Ainda sustentando uma abordagem sobre o princípio norteador da valorização docente, a pesquisa revelou que 86 respondedores dos 120 questionados não se consideram valorizados na prática da ação voluntária como instrutor da ABM e todos, isto é, 100% dos oficiais participantes do estudo, consideraram ser importante haver propostas de otimização do emprego do oficial docente nos cursos da ABM.

Nesse cerne, as entrevistas a nível de subcomando indicaram pela necessidade de uma reformulação nas condições de trabalho do oficial docente da ABM.

A Ex-Subcomandante afirmou que se deve buscar formas de minimizar a situação problema e que oferecer melhores condições vai além de recompensas ou benefícios, mas estabelecer mecanismos que permitam ao oficial exercer a docência concomitantemente às demais funções institucionais, sem prejuízo para si ou para a carreira. O Subcomandante asseverou que um programa de valorização poderia ser implementado, de forma a reconhecer o trabalho dos oficiais que já se encontram na labuta e motivando novos oficiais a se tornarem instrutores.

Já o Diretor de Ensino, reafirmando o atraso do CBMDF no que tange o tema, ressaltou que já deveríamos ter mecanismos para manter e atrair os instrutores, por meio de recompensas profissionais a nível institucional, citando o trabalho relevante realizado no EB. O Ex-Comandante, quando questionado, afirmou que acredita em ações otimizadoras para emprego do oficial docente visando manter/atrain os instrutores, enquanto o atual Comandante da ABM, ressaltou que o reconhecimento é necessário e algumas medidas, com certeza, valorizariam o instrutor.

Desta feita, as autoridades foram questionadas em entrevista ou questionário, sobre as benesses concedidas atualmente pela ABM. O atual e o Ex-Comandante da ABM disseram que ao gestor da ABM resta dar condições para o instrutor trabalhar, valorizar o profissional, reconhecer e agradecer pelo serviço prestado, o que também

pode deixar muitos satisfeitos. Outras concessões partem da Academia, mas cabe ao Alto Comando o poder de decisão.

Nessa vereda, o Subcomandante julga não serem justos os benefícios concedidos pela ABM. Atualmente, a única ação realizada para motivar o instrutor é a publicação de elogio em BG da Corporação. Além disso, todos os instrutores são incluídos no elogio, não sendo levada em consideração a diferença de carga horária que foi ministrada por cada um dos docentes.

A Ex-Subcomandante ratificou o exposto pelo atual ocupante da função na ABM e citou ainda que, o fato de os instrutores não serem subordinados a Academia impedem que mais possa ser feito, até por questões normativas. Confirmou que a distribuição dos benefícios não é equânime, pois há instrutores que ministram 30 h/a, enquanto há outros que ministram mais de 100h/a e acabam por receber os mesmos benefícios.

Em suma, pode-se perceber que, apesar de constar nos normativos de ensino a valorização do instrutor, na prática, tem acontecido de maneira incipiente. Ao menos na percepção dos oficiais instrutores. Observa-se que a Academia não consegue oferecer condições melhores de reconhecimento do docente, muito por questões de ausência de um normativo que conceda maior autonomia na gestão do corpo docente, cabendo a ela sugerir uma dispensa do serviço como recompensa (DSCR), que nem sempre pode ser concedida, por meio de uma referência elogiosa/elógio publicados em Boletim.

Ademais, a unidade não consegue realizar de forma equânime ou meramente justa, como apontado pelas próprias autoridades, visto que atualmente não se distingue os oficiais que acumulam uma carga de trabalho maior, em detrimento daqueles que ministram aulas pontuais.

No campo das ações de otimização, foram elencadas uma série de sugestões para melhorar o emprego do oficial docente nos cursos da ABM. Ressalta-se que, apesar de esperado, a gratificação financeira foi apenas a 4º mais votada, ficando atrás de “Não ser nomeado encarregado de processos administrativos”, DSCR e “à disposição da ABM por determinados períodos”. Frisa-se também, como 5º colocada

e com número expressivo de votos, a “indicação para agraciamento com medalhas e condecorações”.

Tais apontamentos, reforçam que os oficiais instrutores estão tão preocupados com as especificidades das condições de trabalho quanto qualquer outra situação. Não ser nomeado encarregado de processos administrativos e ficar à disposição da ABM por determinados períodos de tempo, são indicações de que o excesso de trabalho prejudica o exercício da função. Outros como a DSCR, a gratificação financeira e a indicação para recebimento de medalhas estão mais ligadas a formas de reconhecimento pelo trabalho prestado.

As ações sugeridas também foram apontadas pelas autoridades entrevistadas e questionadas como meios para alcançar a proposta de reconhecer o corpo docente pela doação em prol da formação do futuro oficial, mesmo que o bombeiro militar continue não se afastando das suas atribuições da OBM de origem.

Ressalta-se neste ponto que o CBMDF criou no ano de 2020, a “Medalha Mérito do Ensino Bombeiro Militar – Major Lacir Cortês de Araújo” destinada a condecorar instrutores, entre outros atores ligados à docência, com o intuito de reconhecer pelos serviços prestados ao SEBM do CBMDF, nacional ou internacionalmente.

Contudo, em 2021, primeiro ano possível de outorga da medalha, mesmo com o CFO, CHO e outros cursos da Corporação acontecendo sem interrupções, a área de ensino da instituição não realizou a concessão da medalha, o que pode ter contribuído para a percepção de desprestígio.

Neste diapasão, a Portaria de criação da medalha supramencionada, indica que, preferencialmente, a outorga da mesma seja feita no dia 15 de outubro, como parte das comemorações alusivas ao dia do Instrutor Bombeiro Militar. Contudo, desde o estabelecimento do “Dia do Instrutor e Monitor” no âmbito do CBMDF, no ano de 2015, nenhuma programação visando homenagear os militares foi conduzida na Corporação, como em 2021.

Finalizando, quanto à criação de um banco de horas trabalhadas na atividade de instrutoria, inspirado primitivamente no SVM do EB, para que seja revertida em medidas pró-instrutor, 119 (99,2%) dos 120 entrevistados consideraram interessante.

Entre as opções mais indicadas para a utilização dos dados obtidos desse banco de horas, ficaram a concessão equânime de DSCR, pontuação para processos seletivos, tanto para viagens nacionais ou internacionais quanto para cursos em órgãos externos e, por fim, pontuação para futura promoção por merecimento.

Ressalta-se que a pontuação para utilização em processos seletivos de cursos já é utilizada, mas sem discernimento de equivalência, visto que o analisado são as publicações em Quadro de Instrutores que, como dito nesse estudo, nem sempre são fidedignos ou correspondem à realidade trabalhada.

O Subcomandante da ABM evidenciou que uma montagem de banco de dados foi colocada em prática na Academia em 2021, com controle do próprio EE, em formato de teste, contudo, espera-se que possa ser utilizado em benefício dos instrutores em breve.

4.2.4 Propostas de intervenção na rotina do oficial instrutor da ABM

Desta feita, diante de toda a análise desenvolvida ao longo deste trabalho e com base nas constatações feitas, apresenta-se como produto do estudo uma proposta de normativo interno que estabeleça a sistematização de medidas que visem a promoção de melhores condições de trabalho, o reconhecimento pelos serviços prestados à docência militar em forma de recompensas e/ou fomentem a adesão de oficiais às funções de instrutoria no âmbito da ABM.

Nesse sentido, cumpre destacar que a proposta apresentada se fundamentou em eixos principais de ação, os quais foram amplamente explorados nos procedimentos desenvolvidos durante a pesquisa, principalmente, por meio das entrevistas e questionários aplicados às autoridades que ocupam/ocuparam posições de gestão na Academia e na coleta de opinião dos instrutores da ABM, quais sejam:

- a. Estabelecimento efetivo de um processo de seleção de instrutores;
- b. Criação de um Banco de Horas constando a quantidades de horas aula trabalhadas pelo instrutor em prol da docência nos cursos do EE;

- c. Impossibilidade de designação dos oficiais instrutores em procedimentos administrativos em geral;
- d. Número máximo de serviços operacionais mensais para cada instrutor;
- e. Disponibilização integral do instrutor por um determinado período de tempo, caso necessário;
- f. Previsão de períodos para construções pedagógicas; concessão de medalha;
- g. DSCR com número de dias estipulados a partir do constante no Banco de Horas; e
- h. Prioridade na seleção para cursos internos e externos e/ou viagens nacionais e internacionais, com pontuação considerando o Banco de Horas.

Destaca-se, ainda, que as medidas propostas levaram em consideração o contexto do trabalho do oficialato, de modo a não sugerir ações que inviabilizem o exercício das demais funções por parte destes militares, mas, sim, que busquem um equilíbrio entre as demandas funcionais regulares com as atividades da docência militar, bem como um controle dos impactos destas na vida do instrutor fora da caserna.

Nesse sentido, além da análise situacional das condições de trabalho da instrutoria nos cursos desenvolvidos na Academia, foram verificados, por meio da pesquisa documental, os casos bem-sucedidos de aplicações com essa temática em outras corporações castrenses nacionais, tanto no âmbito da ABM quanto da instituição em si.

Ressalta-se que as medidas têm por objetivo, além de otimizar e reconhecer o emprego dos oficiais docentes nos cursos da ABM, equalizar algumas ações que já são implementadas e formalizar esses benefícios que são concedidos de maneira inconsistente, sem parametrização aparente. Ademais, os atos sugeridos no produto, denotam que esta pesquisa fornece subsídios para rápida execução e efetivação a curto prazo.

Por fim, a proposta formulada segue constante do Apêndice D deste trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Conclusões

O trabalho desenvolvido abrangeu uma pesquisa exploratória-descritiva, com natureza aplicada, que procurou dar enfoque nas questões atinentes ao exercício da docência militar pelos oficiais bombeiros militares, nos cursos de responsabilidade da ABM do CBMDF, tendo como base as condições de trabalho enfrentadas na rotina atual, com vistas à proposição de ações que possam otimizar o emprego destes profissionais.

Tendo em consideração o objetivo geral da pesquisa, aprofundou-se no estudo da docência militar tanto na caserna quanto em outras instituições castrenses, com o propósito de buscar melhor entendimento acerca das realidades apresentadas e a relevância da temática no cenário de formação do futuro oficial, além de quais opções podem ser lançadas para aperfeiçoamento do processo.

Desta feita, foram estruturados 4 eixos de estudo, com base nos objetivos específicos previamente definidos, com o intuito de: identificar as principais premissas da educação corporativa e do ensino militar; caracterizar o funcionamento do trabalho como oficial docente militar em academias castrenses nacionais; analisar, por meio de documentos e instrumentos de coleta de dados, o contexto de funcionamento da prática docente na ABM e seus impactos no andamento dos cursos desenvolvidos pelo EE; e, por fim, propor um instrumento interno versando sobre o tema.

Nesta esteira, como fruto da pesquisa bibliográfica realizada, demonstrou-se a importância da educação corporativa no contexto de crescimento e estabelecimento mercadológico das instituições, tanto pela possibilidade de construção do profissional desejado pela organização, no que tange as técnicas e os princípios, quanto pelo envolvimento relevante dos gestores no processo de ensino-aprendizagem.

Nesse sentido, as instituições castrenses desenvolvem há anos o ensino militar, estruturado sobre os princípios basilares da hierarquia e disciplina, os conceitos fundamentais associados à ética e valores e os deveres inerentes aos militares e ao ambiente organizacional.

Neste diapasão, o ensino castrense é envolto pelas doutrinas militares e culturas organizacionais características de cada organização, indispensáveis na formação do caráter do futuro oficial. Ademais, o instrutor tem papel fundamental na disseminação dos ideais supracitados e, acaba por servir como espelho para o instruendo durante sua carreira militar. Por isso, devem ser profissionais ímpares, selecionados com rigor e que possuam gabarito técnico e conduta irretocável.

Ato contínuo, o trabalho buscou estudar os processos envolvidos na gestão da docência militar em outras corporações castrenses, utilizando como objeto de estudo o Exército Brasileiro e outros 5 CBMs do país, com enfoque nas ABMs. Adianta-se que, por compartilharem normativos relacionados ao ensino, algumas Polícias Militares dos mesmos estados e os órgãos do sistema de segurança pública de Goiás, especificamente, também foram citados.

Em suma, a pesquisa documental realizada nas forças militares coirmãs, com ênfase nos CBMs, indica uma busca pelo reconhecimento e incentivo ao trabalho do oficial instrutor. Excetuando o CBMERJ, que possui grande corpo de oficiais instrutores lotados na ABM e agracia seus militares com a concessão de medalha relativa ao exercício do ensino militar, as demais instituições seguem o caminho da remuneração financeira, tanto quando se trata da formação de bombeiros quanto de policiais.

O estudo indica que as principais diferenças se referem, principalmente, aos valores pagos por h/a e a carga horária que pode ser assumida pelo profissional. Ressalta-se também, o rigoroso processo seletivo a que são submetidos os voluntários à prática docente no estado de SP. Contudo, todas as iniciativas têm por finalidade recompensar o docente pelas horas afimco de aplicação.

Não obstante, é forçoso evidenciar a dinâmica desenvolvida pelo EB, por meio do SVM, com o intuito de estabelecer um sistema de pontuação para serviços prestados pelos oficiais durante a carreira, de forma que essa pontuação possa gerar, em um futuro não tão distante, retornos durante a trajetória deste profissional na instituição. Inclusive, a ideia conceptiva do sistema foi utilizada na formulação do produto oriundo deste trabalho.

À luz da área de ensino no CBMDF, a análise documental evidenciou uma série de normativos que estruturam o SEBM. Entretanto, restou claro que a falta de um regulamento que abranja a atividade de docência como um todo, incluindo a instrutoria do oficialato, resulta em um vácuo regulamentar que acaba por não estabelecer parâmetros para a prática da atividade. Essa inexistência de um instrumento de gestão, marca também a falta de um ou mais mecanismos de reconhecimento e/ou recompensa.

Não obstante, as entrevistas e questionários, asseveraram as dificuldades enfrentadas pela ABM no que tange a formação do corpo docente. O afastamento dos oficiais da atividade de instrutoria, tem causado contratempos para o bom andamento dos cursos do EE, CFO e CHO. O estudo mostrou que, poucos oficiais assumem grandes cargas extras de trabalho e que, por vezes, são os responsáveis pela atividade extrassala, como planejamento e logística de instruções. Contudo, não existe uma diferenciação entre os profissionais apesar de cumprirem demandas diferentes e assumirem compromissos distintos com a Academia.

Nesse sentido, em relação aos docentes, evidenciou-se um cenário preocupante. As conjunturas apontam uma realidade desfavorável em relação às condições de trabalho, com acúmulo excessivo de trabalho, desgaste e desmotivação, com um conseqüente afastamento da função. A falta de um instrumento que balize a atividade, tem levado os instrutores a escolherem unicamente pelas demandas da OBM de origem, evitando os embaraços com a chefia direta.

Sendo assim, aqueles que ainda permanecem inseridos na rotina de aulas, ocasionalmente, optam por comprometer períodos de descanso e folga em prol do compromisso estabelecido com a ABM. Não raro, necessitam ministrar instruções no contraturno do expediente e demonstraram a necessidade de medidas que incentivem a permanência na docência militar.

Vale ressaltar que, restou evidente que os instrutores entendem a importância da formação do futuro oficial para o sucesso da Corporação e a necessidade participação dos oficiais neste processo. A carência de mecanismos de reconhecimento e valorização não significa que os militares não exerçam a função por

amor e apreço à atividade de ensino. Pelo contrário, as duas visões não devem ser excludentes e sim, complementares.

Nacionalmente, as corporações propõem um trabalho nessa direção e essa pesquisa tem por objetivo inserir o CBMDF nessa mesma seara. Perpassa por elevar o nível de reconhecimento dos oficiais que, há anos, exercem a atividade de docência de forma, eminentemente, voluntária, além de estimular novos profissionais a se inserirem neste caminho árduo, mas não menos gratificante.

Por fim, sugere-se a proposição de uma Minuta de Portaria, voltada para o exercício da docência dos oficiais bombeiros militares nos cursos de responsabilidade da ABM, de forma que se encaixe na realidade do CBMDF, e que, ao mesmo tempo, contemple ações de melhoras das condições de trabalho e mecanismos de reconhecimento/recompensa pelo trabalho prestado por estes profissionais.

5.2 Recomendações

Após o processo de análise dos dados alcançados nesta pesquisa, bem como ao longo da propositura do produto monográfico, foram realizadas constatações que podem subsidiar algumas sugestões, que visem ao aprimoramento dos resultados deste estudo, no que diz respeito a melhora das condições de trabalho e ao reconhecimento da docência militar, quais sejam:

a) Submissão do produto desta pesquisa a um grupo de trabalho com o objetivo de estudá-lo e revisar os pontos considerados pertinentes, no intuito de oficializá-lo, nos termos do Decreto nº 42.165, de 8 de junho de 2021, que prevê a valorização do corpo docente no Sistema de Ensino Bombeiro Militar;

b) Elaboração de um estudo mais amplo sobre a possibilidade de remuneração referente à atividade de docência, seja por meio de gratificação, pagamento de horas aulas ou ajuda de custo aos instrutores, como ocorre em coirmãs de outros estados da federação;

Apesar de não ser o foco da pesquisa, esse estudo evidenciou que inúmeras corporações castrenses nacionais fazem uso desta modalidade como forma de recompensar o corpo docente pela carga de trabalho extra assumida. Realizar um

levantamento minucioso das particularidades de cada sistema, poderia subsidiar o CBMDF na estruturação de um modelo próprio que atenda às necessidades internas da corporação.

c) Concessão anual da “Medalha Mérito Ensino Bombeiro Militar – Major Lacir Cortês de Araújo”, do CBMDF aos instrutores e demais agentes de ensino, pelos serviços prestados ao SEBM do CBMDF, nos termos da Portaria nº 16, de 21 de agosto de 2020;

A medalha criada recentemente, em seu primeiro ano de possível condecoração dos militares que preenchessem os requisitos necessários, não foi efetivada pela área de ensino do CBMDF. Verifica-se a importância de realização do agraciamento de forma contínua, visto que esse foi um dos mecanismos indicados pelos instrutores pesquisados.

d) Realizar homenagem, anualmente, aos militares que estiverem em atuação como instrutores e monitores no dia 15 de outubro, “Dia dos Instrutores e Monitores” no âmbito do CBMDF, conforme prevê a Portaria 32, de 17 ago. 2015, publicada no BG nº 173, 14 set. 2015.

e) Na próxima atualização do Currículo do CFO e CHO, fazer constar nos respectivos documentos a previsão de quantos instrutores seriam necessários para ministrar cada etapa do conteúdo programático de cada disciplina, além do número de aulas para tal. Tal medida serviria como uma base para a formação dos quadros de instrutores e poderia auxiliar na seleção e/ou indicação de militares para o ofício.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS. **Histórico**. 2019. Disponível em: <<http://www.aman.eb.mil.br/historico>>. Acesso em: 29 de julho de 2021.

ALMEIDA, Anderson Magno de; AMBROSETTI, Neusa Banhara. **Inserção na docência da Academia Militar das Agulhas Negras: a perspectiva dos professores**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Brasília, v. 100, n. 256, p. 594-611, set./dez. 2019.

ALMEIDA, Enio Antonio de. **Academia do Barro Branco: a história da criação e implantação da escola de formação dos oficiais da Força Pública Paulista na República**. Dissertação (mestrado) – Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. São Paulo, 2009.

ANTUNES JUNIOR, Celso Carlos. **A viabilidade de pagamento de gratificação para instrutor de CBMDF**. 2011. Monografia - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais. Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2011.

BAHIA. Lei nº 3.803 de 16 de junho de 1980. Dispõe sobre a remuneração da Polícia Militar do Estado da Bahia e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. Bahia, 16 jun. 1980.

BAHIA. Decreto nº 7.427 de 31 de agosto de 1998. Dispõe sobre o exercício das atividades de regência de classe nos estabelecimentos de ensino da Polícia Militar do Estado da Bahia e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. Bahia, 1º set. 1998.

BAHIA. Lei nº 13.202 de 09 de dezembro de 2014. Institui a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. Bahia, 9 dez. 2014.

BARBOSA, Ana Claudia Rocha. **O ensino por competências e as concepções de ensino/aprendizagem dos docentes no ensino superior militar: uma possibilidade de transformação pela ótica da educação socio comunitária**. 2015. Dissertação de Mestrado. – Americana: Centro Universitário Salesiano de São Paulo, 2015.

BRASIL. Lei Nº 7.479, de 02 de junho de 1986. Aprova o estatuto dos bombeiros-militares do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 jun. 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7479.htm>. Acesso em: 31 jul. 2021.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, DF, 05 out. 1988. Seção 1, p.1. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, v. 134, n. 248, 1996. Brasília, DF, dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Exército. Estado Maior do Exército. **Manual Técnico T 21-250 - Manual do Instrutor**. Brasil, 1997. 3. ed. Disponível em: <http://www.decex.eb.mil.br/port_/leg_ensino/2_educacao_eb-decex/2_port_092_EME_26Set1997.pdf>. Acesso em: 28/06/2021.

BRASIL. Decreto N° 3.182, de 23 de setembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 9.786, de 8 de fevereiro de 1999, que dispõe sobre o ensino no Exército Brasileiro e dá outras providências. **Diário Oficial de União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 set. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3182.htm>. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Portaria N° 994 de 18 de dezembro de 2008. Aprova as Instruções Gerais para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares do Exército (IG 30-10) e dá outras providências. **Boletim do Exército nº 52**. 26 dez. 2008.

BRASIL. Lei N° 12.086, de 6 de novembro de 2009. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 nov. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2009/lei/l12086.htm>. Acesso em: 31 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Defesa. Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas. **MD35-G-01 - Glossário das Forças Armadas**. 5º ed. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/141/1/MD35_G01.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Portaria N° 095-DGP de 22 de maio de 2017. Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Oficiais de Carreira das Armas, do Quadro de Material Bélico e do Serviço de Intendência (EB30-IR-60.004). 1º Edição. **Boletim do Exército nº 21**. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular (BNCC)**. Educação é a base. Brasília, 2018a. Disponível em: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_verseofinal_s_ite.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Proposta Pedagógica da EsPCEX. Campinas: Escola Preparatória de Cadetes do Exército, 2018b. Disponível em: <http://www.espcex.eb.mil.br/downloads/Proposta_Pedagogica_EsPCEX.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

CARDOSO, Alberto Mendes. Valores Militares – Axiologia Aplicada, 14, **Revista Da Cultura**, n. 25, 2015.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Pedro da. **Metodologia científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DA BAHIA. Cerimônia de troca de luvas do CFOBM. 2020. Disponível em: <<http://www.cbm.ba.gov.br/noticias/cerimonia-de-troca-de-luvas-do-cfobm>>. Acesso em: 02 out. 2021.

CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Institucional: Escola Superior de Bombeiro**, 2021. Disponível em: <<http://www.corpodebombeiros.sp.gov.br/>>. Acesso em: 31/07/2021.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 28, de 20 de outubro de 2010. Aprova a Política de Ensino e a Diretriz Geral do sistema de ensino bombeiro militar do CBMDF e dá outras providências. **Boletim Geral nº 195**, Brasília, DF, 21 out. 2010.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 59, de 27 de julho de 2011. Regulamenta a Diretriz Curricular para o Ensino no CBMDF aos Estabelecimentos de Ensino que ministram cursos ou estágios do CBMDF. **Boletim Geral nº 145**, Brasília, DF, 1 ago. 2011.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Norma de avaliação e medidas de aprendizagem. **Boletim Geral nº 166**, Brasília, DF, 3 set. 2012a.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Currículo do Curso de Habilitação de Oficiais BM. **Boletim Geral nº 203**, Brasília, DF, 29 out. 2012b.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 32, de 17 de agosto de 2015. Institui no âmbito do CBMDF o Dia dos Instrutores e Monitores e outras providências. **Boletim Geral nº 173**, Brasília, DF, 14 set. 2015.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 7, de 31 de março de 2016. Regulamenta os preceitos comuns aos Estabelecimentos de Ensino que ministram cursos ou estágios do CBMDF. **Boletim Geral nº 69**, Brasília, DF, 12 abr. 2016.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 11, de 11 de abril de 2017. Aprova e publica o Plano Estratégico do CBMDF, ciclo 2017- 2024. **Boletim Geral nº 72**, Brasília, DF, 13 abr. 2017a.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 31, de 05 de setembro de 2017. Aprovação e publicação do projeto pedagógico do Curso de Formação de Oficiais (CFO) e dá outras providências. **Boletim Geral nº 170**, Brasília, DF, 6 set. 2017b.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Academia de Bombeiro Militar. Divisão de Ensino. Seção de Coordenação de Turmas. **Processo eletrônico SEI 00053-00090138/2017-88**. Brasília, DF, 13 dez. 2017c.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Instrução Normativa 1/2019-CETOP/STE. Norma de segurança do Centro de Treinamento Operacional **Boletim Geral nº 049**, Brasília, DF, 13 mar. 2020a.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Manual para normalização de trabalhos acadêmicos. **Boletim Geral nº 131**, Brasília, DF, 15. jul. 2020b.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 16, de 21 de agosto de 2020. Dispõe sobre a criação da “Medalha Mérito Ensino Bombeiro Militar – Major Lacir Cortês de Araújo”, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal – CBMDF, destinada a condecorar instrutores, monitores, tutores, militares, professores civis, personalidades e instituições a título de reconhecimento por serviços prestados ao Sistema de Ensino Bombeiro Militar do CBMDF, em âmbito nacional e internacional. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, D.O.D.F. 177 de 17 de setembro de 2020c.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Instrução Normativa 4/2020-DPCT/CETOP/STE. Protocolo de utilização das Torres Tokyo e Yokohama. **Boletim Geral nº 205**, Brasília, DF, 3 nov. 2020d.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Norma de Ensino e Disciplina Escolar da Academia de Bombeiro Militar “Coronel Osmar Alves Pinheiro”. **Boletim Geral nº 5**, Brasília, DF, 8 jan. 2021a.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Transcrição da Lei 6.823, de 5 de abril de 2021, que institui no Distrito Federal, o Dia do Instrutor e Monitor Militar. **Boletim Geral nº 69**, Brasília, DF, 13 ABR. 2021b.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Academia de Bombeiro Militar. Subcomando. **Processo eletrônico SEI 00053-00122441/2021-33**. Brasília, DF, 27 jul. 2021c.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL Projeto Pedagógico do Curso Preparatório de Oficiais. **Boletim Geral nº 141**, Brasília, DF, 28 jul. 2021d.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Mapa Demonstrativo do Efetivo, referente ao mês de agosto de 2021. **Boletim Geral nº 172**, Brasília, DF, 13 set. 2021e.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. **História da Corporação**. 2016. Disponível em: <https://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2016/08/d.pdf>. Acesso em: 1º out. 2021.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. **Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo e Organogramas do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás**. 2021. Disponível em: <https://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2012/07/QO-2020-set2021.pdf>. Acesso em: 1º out. 2021.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Cem anos de história e reflexão 1911 – 2011**. 2011.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 624, de 20 de julho de 2015**. Regulamenta o percebimento de honorários relativos às atividades de magistério, concursos e trabalhos que exijam pesquisa no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). Belo Horizonte, MG, 20 jul. 2015.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução Conjunta Nº 4.473, de 16 de maio de 2016**. Dispõe sobre o valor de aula extraordinária e autoriza o pagamento de honorários para o ensino profissional da Polícia Militar de Minas Gerais e do Corpo de Bombeiros Militar de Gerais. **BGBM Nº 22**, 02 de junho de 2016.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Revista em Comemoração aos 10 anos da Academia de Bombeiro Militar**. Edição Especial. 2021.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Portaria CBMERJ nº 978, de 04 de abril de 2018. Cria, no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ), a Medalha do Mérito Ensino e Instrução, na forma que menciona, e dá outras providências. **Boletim da SEDEC/CBMERJ Nº 076**, Rio de Janeiro, RJ, 24 abr. 2018.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II**. 2021a. Disponível em: <<http://www.cbmerj.rj.gov.br/186-academia-bombeiro-militar-dom-pedro>>. Acesso em: 29 de julho de 2021.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Diretoria Geral de Pessoal. Controle e Gerenciamento de Pessoal. **Relatório de Militares da Academia de Bombeiro Militar Dom Pedro II**. 27 set. 2021b. Disponível em: https://www.cbmerj.rj.gov.br/dgp/sistema/relatorio_consulta_dgp.php>. Acesso em: 27 de setembro de 2021.

COTRIM, Ana Brito do Amaral. **A formação profissional de alunos que perdem o fluxo regular das turmas do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. 2021. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) – CBMDF, Brasília, DF, 2021.

DISTRITO FEDERAL. Lei nº 6.823, de 5 de abril de 2021. Institui no Distrito Federal o Dia do Instrutor e Monitor Militar, a ser comemorado anualmente no dia 17 de outubro. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, D.O.D.F. de 6 de abril de 2021a.

DISTRITO FEDERAL. Decreto Distrital nº 42.165, de 08 de junho de 2021. Dispõe sobre o ensino militar no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, D.O.D.F. de 09 de junho de 2021b.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. 3.ed. São Paulo: Gente, 2004.

ESTEVES, Luciana Provença; MEIRIÑO, Marcelo Jasmin. **A educação corporativa e a gestão do conhecimento**. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão & II INOVARSE, 2015.

GALLUZZI, Tânia; MANGIACAVALLI, Cesar. **Éramos Vinte: A História do Corpo de Bombeiros de São Paulo. We were twenty: The History of São Paulo Fire Department**. São Paulo: Gramani, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOIÁS. **Lei nº 15.949, de 29 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a ajuda de custo, no âmbito da Secretaria da Segurança Pública, e dá outras providências. 2006. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/80062/lei-15949. Acesso em: 27 set. 2021.

GOIÁS. **Lei nº 18.325, de 30 de dezembro de 2013**. Introduz alterações no texto da Lei nº 15.949, de 29 de dezembro de 2006, e dá outras providências. 2013. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/90477/lei-18325. Acesso em: 27 set. 2021.

GOIÁS. **Decreto nº 9.690, de 06 de julho de 2020**. Aprova o Regulamento da Secretaria de Estado da Segurança Pública e dá outras providências. 2020. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103258/decreto-9690. Acesso em: 27 set. 2021.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 2. Ed. Campinas, SP: Ed. Alínea, 2001.

HENRIQUES, Paulo Zilberman. A produção doutrinária nas mãos dos especialistas. **Doutrina Militar Terrestre em revista**, ano 008, ed. 023, jul. a set. 2020.

IACK, Cléber Barbosa; COSTA, Hélder Gomes. **Seleção de instrutores para escola militar**: Abordagem multicritério comparando os métodos Electre II e média ponderada. VII Simpósio de Pesquisa Operacional e Logística da Marinha. Rio de Janeiro, 2004.

JESUS, Alessandro Firmino de; GONÇALVES Daverson Antonio. **Históricas Contribuições das Escolas Militares para a Consolidação do Ensino da Matemática no Brasil**. Revista UNIFA, Rio de Janeiro: Universidade da Força Aérea, v. 25, n. 31, 2012.

LIMA, Willis Correia de. **Instrutor Militar**: A prática docente na formação de soldados

da Força Aérea. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 08, Vol. 06, pp. 65-79. Agosto de 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/instrutor-militar>. Acesso em: 29/08/2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa: A gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MINAS GERAIS. **Decreto N° 42.672, de 17 de junho de 2002**. Altera dispositivos do Decreto nº 18.387, de 15 de fevereiro de 1977, e Decreto nº 34.898, de 30 de agosto de 1993, e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 17 de jun. de 2002.

MINAS GERAIS. **Decreto N° 46970, de 17 de março de 2016**. Altera o Decreto nº 18.387, de 15 de fevereiro de 1977, que dispõe sobre o Quadro Permanente do Pessoal do Ensino da Polícia Militar para o ano de 1977, fixa o valor de aulas extraordinárias e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 17 mar. 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza *et al.* **Pesquisa social; teoria, método e criatividade**. 21ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MOURA, Renata Costa de. **Doutrina militar: estudo exploratório com enfoque na cultura organizacional do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. 2020. Monografia (Curso de Altos Estudos de Oficiais) – CBMDF, Brasília, DF, 2020.

NEVES, Eduardo Borba; DOMINGUES, Clayton Amaral. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: EB/CEP, 2007. 204p;

PASCHINI, Selma. **Estratégia: alinhando cultura organizacional e estratégia de recursos humanos à estratégia de negócio – a contribuição efetiva de recursos humanos para a competitividade do negócio**. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2006.

PEDROSA, Fernando Velôzo Gomes. **A história militar tradicional e a “nova história militar”**. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH. São Paulo, julho 2011.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. Despacho nº PM3-008/03/21, de 1º de julho de 2021. Aprova o Currículo do Curso de Bombeiros para Oficiais. São Paulo – SP. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013.

SANTOS, Érica Mendes dos. **A importância das culturas para as organizações**.

Caderno de Administração. Revista do Departamento de Administração da FEA. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Vol. 8, n.1. Jan - Dez. 2014, p. 19-37.

SÃO PAULO. Decreto nº 38.542 de 19 de abril de 1994. Dispõe sobre o valor da hora-aula devido por aulas ministradas nos cursos da Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Diário Oficial Poder Executivo**. São Paulo. 19 abr. 1994. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/12703187/artigo-1-do-decreto-n-38542-de-19-de-abril-de-1994-de-sao-paulo>. Acesso em: 08 out. 2021.

SÃO PAULO. Decreto Nº 50.083, de 6 de outubro de 2005. Dá nova redação ao “caput” do artigo 1º do Decreto nº 38.542, de 19 de abril de 1994, que dispõe sobre o valor da hora-aula devido por aulas ministradas nos cursos da Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Diário Oficial Poder Executivo**. Seção I. São Paulo. 7 out. 2005. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/58272>. Acesso em: 08 out. 2021.

SÃO PAULO. Lei Complementar Nº 1036, de 11 de janeiro de 2008. Institui o Sistema de Ensino da Polícia Militar do Estado de São Paulo, e dá providências correlatas. **Diário Oficial Poder Executivo**. São Paulo. 11 jan. 2008. Disponível em: <http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dq280202.nsf/6279925b177ee40183256b6f00692f13/a53b6af6387ab21d032573d0005bf4f4?OpenDocument>. Acesso em: 08 out. 2021.

SÃO PAULO. Decreto nº 54.911, de 14 de outubro de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.036, de 11 de janeiro de 2008, que institui o Sistema de Ensino da Polícia Militar do Estado de São Paulo, e dá providências correlatas. **Diário Oficial Poder Executivo**. São Paulo. 14. out. 2009.

SAVIAN, Elonir José; LACERDA, Paulo Henrique Barbosa. **Manual de História Militar Geral**. Resende: Academia Militar das Agulhas Negras, 2009.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA DE GOIÁS. **Portaria nº 1107/2009/SSP**. 2009. Disponível em: <https://gtp.policiaocivil.go.gov.br/wp-content/uploads/2019/06/Portaria-n.%C2%BA-1107-2009-SSP.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA DE GOIÁS. **Portaria nº 0788/2012/SSP**. 2012.

SOUSA, Rosânia Rodrigues de. **Análise do perfil cultural das organizações policiais e a integração da gestão em segurança pública em Belo Horizonte**. Brasília, 2009. 201 p. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.repositorio.unb.br/handle/10482/7012>. Acesso em: 20 ago. 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevistas realizadas com autoridades



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**



ROTEIRO DE QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

IDENTIFICAÇÃO: Diretor de Ensino do CBMDF

Ten-Cel. QOBM/Comb. Júlio César Vasques **Setúbal**, matr.

1400026.

1. Como o sr. entende o papel do oficial instrutor no processo de ensino do CBMDF?

O papel do oficial instrutor é relevante e doutrinário. Trata-se de um instrumento que serve de exemplo aos alunos, de como se deve comportar, como se deve falar. O conhecimento técnico acerca do conteúdo da disciplina que ele ministra, gera no aluno percepção de importância do assunto. Eu creio que é primordial na propagação da doutrina comportamental, de comprometimento e engajamento com a Corporação. Fazendo um paralelo com o Exército Brasileiro, o instrutor é o Sol, em uma analogia onde o mesmo se torna um guia para os instruídos.

2. O sr. considera que a rotina do oficial instrutor da ABM exige uma dedicação diferenciada?

Certamente. A formação do oficial é uma formação contínua, prolongada, principalmente quando se trata do oficial combatente, o que exige uma atenção redobrada. Eu penso que, os instrutores de Academia deveriam ser exclusivos, podendo ser aproveitados em outros segmentos dentro da ABM, mas à disposição da atividade docente. Com certeza é diferenciada a dedicação do instrutor, o compromisso que ele deve ter, o engajamento acaba sendo alguns níveis acima dos demais.

3. O sr. acredita que ações otimizadoras para emprego do oficial instrutor podem ser desenvolvidas pelo Sistema de Ensino do CBMDF, visando manter/atrair os oficiais à docência?

Sim, acredito que até estamos atrasados neste contexto, já deveríamos ter mecanismos para manter e atrair os instrutores. Acredito que deveria haver uma forma de recompensa profissional para aquele oficial que deixa seu sangue e seu suor na função docente. Semelhante ao que acontece nas Forças Armadas, onde o oficial que é instrutor de Academia, tem um salto na sua carreira, tem um reconhecimento em ficha pessoal, elogio, medalha, uma prevalência nas próximas funções que irá exercer, entre outras, tudo como um reflexo da passagem que ele tem, como instrutor, da Academia. Essa é a forma institucional que eu vislumbro para que nós possamos recompensar e reconhecer o trabalho como oficial instrutor do CFO.

4. Diante do atual cenário, que indica a existência de algumas lacunas na gestão da docência militar, especialmente entre os oficiais que exercem tais funções, o sr. entende ser necessária a elaboração de um regimental com esse viés?

Certamente. No caso em voga, deveria ser uma Instrução Normativa do Chefe do Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia ou uma Portaria do Comandante-Geral. Mas como disse anteriormente, estamos atrasados quando o assunto é reconhecimento e/ou recompensa aos docentes, já deveria ter essa espécie normativa para dar a deferência necessária, corrigir o que não está sendo feito. Algo que, durante algum tempo, já ocorreu a anos atrás, mas de forma informal e que hoje nós teríamos a oportunidade de fazer.



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**



ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

IDENTIFICAÇÃO: Comandante da ABM do CBMDF

Ten-Cel. QOBM/Comb. Alberto Wesley **Dourado** de Souza, matr.
1400100.

1. Como o sr. entende o papel do oficial instrutor no CBMDF?

O oficial instrutor é aquele que dá o exemplo, com postura diferenciada, comprometimento com a instituição e com o ensino, responsável por transmitir não somente os conhecimentos técnicos, mas também moldar o caráter militar dos alunos, repassar os valores, principalmente na formação. Possui essas duas funções primordiais, ensinar e ser exemplo na questão dos valores.

2. O sr. considera o instrutor como um fator fundamental para o sucesso do trabalho desenvolvido nos cursos da ABM?

Na verdade, o serviço da ABM depende do instrutor, ele é fundamental. Nós dependemos do empenho, da dedicação, da postura e do comportamento do instrutor nas instruções. Ele é um elo importante do ensino, auxiliando a coordenação na formação daqueles que desejam se tornar oficial bombeiro militar.

3. O sr. considera que a rotina do oficial instrutor da ABM exige uma dedicação diferenciada?

Sim. É necessário que ele tenha um despojamento de questões como horário, por vezes extrapolando, por vezes, chegando antes, ou ministrando instruções em horários diferentes do expediente da Corporação, ainda mais devido ao fato que a maior parte não são lotados na ABM. Acaba acumulando os serviços da OBM de lotação dele e as instruções da Academia, procurando exercer com primor todas atribuições. Nós da ABM procuramos amparar este instrutor com as publicações de

Quadro de Instrutores em BG, entretanto percebemos que muitas vezes, eles não conseguem usufruir das contrapartidas. Realmente os instrutores possuem muito compromisso, sem contar as horas extras dispensadas fora de sala de aula, em planejamento de instruções, etc. É uma dedicação exemplar e são profissionais que dão um pouquinho mais pela Corporação.

4. Como o sr., como Comandante da ABM, entende a situação de não possuir completa gerência sobre o corpo docente e as dificuldades oriundas desta situação?

Muitas vezes nós não podemos impor a nossa agenda ao instrutor que não está lotado na ABM. Então acabamos por depender de uma voluntariedade da agenda dele para cumprimento de uma carga horária na Academia. Deste modo, acontece de não conseguirmos fechar o QTS e é diferente de um EE que tem os militares à disposição, como o CEFAP, do qual fui Comandante recentemente. Lá eu pego as peças e monto o quebra cabeça já que os militares estão disponíveis para as necessidades do ensino. Essa é uma dificuldade real, que pode acarretar em prejuízos para bom andamento dos cursos. É uma questão complicada de ser resolvida, onde o ideal é que sejam instrutores voluntários para o melhor proveito possível para o ensino. Recentemente, tivemos questões de pedidos de afastamentos de instrutores a pedido, por contratempos pessoais e setoriais, tendo em vista que gerou uma sobrecarga neles e acabamos ficando de mãos atadas. Contudo, não acredito que a escala obrigatória seja o caminho.

5. O sr. acredita que ações otimizadoras para emprego do oficial instrutor podem ser desenvolvidas pelo Sistema de Ensino do CBMDF, visando manter/atrair os oficiais à docência?

O reconhecimento é necessário. Uma dispensa recompensa compatível com as horas trabalhadas por aquele profissional, uma gratificação financeira, são coisas que com certeza valorizariam o instrutor.

6. Diante do atual cenário, que indica a existência de algumas lacunas na gestão da docência militar, especialmente entre os oficiais que exercem tais funções, o sr. entende ser necessária a elaboração de um regimental com esse viés?

Entendo que seria bom, seria interessante. Algo bem pensado, bem elaborado, que favoreça os bons instrutores. Que nesse regimental seja previsto algum tipo de recompensa, poderia ser financeira ou carga horária, mas com seleção bem clara e que privilegie os militares exemplares. Seria bom para valorizar e estimular novos candidatos a se capacitar e tornar instrutor.

7. A ABM dispõe de medidas visando retribuir o serviço prestado pelos instrutores? Se sim, elas são suficientes ou poderiam ser aprimoradas?

Partindo da ABM, nos resta dar condições para o instrutor trabalhar, valorizar o profissional, reconhecer e agradecer pelo serviço prestado. E acredito que isso deixa muitos profissionais satisfeitos também. E no fechamento de ano, são concedidos 1 ou 2 dias por meio de dispensa com recompensa, mas partindo mais da concessão da Diretoria. Acredito que não seja suficiente e que um regimental, é o caminho para ter algo mais claro e tangível. Temos em outras órgãos, como a Polícia Federal, a concessão de honorários pela instrução.



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**



ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

IDENTIFICAÇÃO: Subcomandante da ABM do CBMDF

Maj. QOBM/Comb. Vinícius **Fiuza** Dumas, matr. 1909372.

1. O sr. pode, resumidamente, explicar como se dá o processo de seleção e definição do corpo docente dos cursos da ABM?

O processo de seleção do corpo docente da ABM caracteriza-se basicamente pela publicação em boletim geral do rol de instrutores de uma determinada matéria, sendo o mais antigo o chefe da cadeira. Vale ressaltar que esta publicação é um ato do comandante geral, uma vez que os oficiais estão lotados em diversos setores da Corporação. A seleção dos instrutores é realizada pelo comando da ABM, coordenadores e chefe da SETEN (oficial complementar que atua como pedagoga da Corporação). Para esta seleção, são considerados alguns critérios como, por exemplo, postura, histórico no CBMDF, responsabilidade, e capacidade técnica (especialização). Ressalta-se que não é levado em consideração se o instrutor possui capacitação em docência (graduação, pós-graduação, curso de especialização da Corporação (Curso de Métodos e Técnicas de Ensino Bombeiro Militar - CMTE), curso externo).

2. O sr. considera que tal forma de seleção de instrutores é a ideal?

Não considero o atual procedimento de nomeação dos instrutores como ideal, pois apesar do ato de designação dos instrutores ser do Comandante Geral, alguns instrutores acabam não conseguindo ministrar as instruções devido à grande quantidade de trabalho, ao usufruto de dispensas regulamentes, a falta de comprometimento com a instrução, a falta de interesse em ser instrutor e, principalmente, a falta de comprometimento com o planejamento estipulado pela ABM, pois pelo fato do instrutor não estar lotado nesta unidade, este não é cobrado e não

se sente responsável pelo cumprimento do calendário escolar da ABM.

3. Neste diapasão, o quadro de instrutores é montado/retificado com frequência?

Sim. Devido ao acúmulo de funções, ao usufruto de dispensas regulamentares, as solicitações de outros setores para inclusão de instrutores que não estavam previstos na publicação e, em alguns casos, a falta de liberação dos chefes imediatos dos instrutores, existe a necessidade de retificação do boletim geral responsável por designar os instrutores da ABM no transcorrer dos cursos. Esta retificação, em média, é realizada duas vezes a cada semestre, ou seja, no ano são realizadas por volta de 4 retificações do rol de instrutores da ABM.

4. Desde 2017 até os dias atuais, o Quadro de Instrutores é formado, em sua maioria, por oficiais de quais postos? Em geral, com quanto tempo de serviço?

Desde o final de 2017, o quadro de instrutores é formado, na sua maioria, por oficiais subalternos e intermediários, sendo os chefes das cadeiras oficiais superiores. Alguns oficiais superiores ainda ministram instruções na ABM. No entanto, a partir de 2020 vários oficiais subalternos começaram a assumir as chefias das cadeiras das instruções.

5. As disciplinas de quais áreas costumam ter um número maior de instrutores relacionados no Quadro de Instrutores?

Combate a incêndio urbano, Salvamento e Treinamento Físico Militar. Essas áreas são as que possuem o maior número de horas aulas no currículo do CFO.

6. Em uma mesma disciplina que tenha número elevado de instrutores relacionados no Quadro de Instrutores, todos esses instrutores cumprem carga de horária de trabalho docente similar no desenrolar da disciplina?

Negativo. De forma geral, existem instrutores específicos que acabam assumindo a maior carga horária das instruções. Inclusive, estes instrutores são os que geralmente também são responsáveis pelo planejamento e logística das instruções.

7. O Quadro de Instrutores é um documento fidedigno com o real número de oficiais que exercem a docência com constância?

Negativo. Todos os instrutores que participaram no mínimo em uma instrução independentemente da carga horária ministrada estarão listados como corpo docente.

8. O sr. tem a percepção de que alguns oficiais instrutores acumulam uma carga de trabalho docente das turmas maior, mesmo ambos estando relacionados no Quadro de Instrutores? Se sim, como o sr. explicaria essa situação?

Acredito que sim. Devido às inúmeras atribuições dos oficiais da Corporação, a falta de incentivo para os instrutores e ao usufruto de dispensas regulamentares, alguns instrutores acabam sendo sobrecarregados, ou seja, ficam responsáveis por ministrar mais horas aulas de uma determinada instrução do que outros. Essa situação normalmente acontece nas instruções operacionais de combate a incêndio urbano e salvamento, pois essas necessitam de um planejamento mais complexo devido à grande quantidade de horas aulas previstas no currículo e a necessidade de uma logística que envolve equipamentos, viaturas e agendamento de espaços específicos de outros setores da Corporação. Ademais, em algumas ocasiões o chefe da cadeira não realiza o planejamento de divisão da instrução de forma igualitária da carga horária entre os instrutores, ocasionando, dessa maneira, a sobrecarga de alguns instrutores.

9. Qual a real situação da ABM quanto a condição dos oficiais instrutores da ABM? Existe um momento de dificuldade?

A ABM, atualmente, possui algumas dificuldades em relação a designação e gerenciamento de instrutores. Nesse sentido, podemos afirmar que a cada ano que passa existem uma menor quantidade de instrutores disponíveis, uma vez que os oficiais da corporação acabam acumulando as funções de docência com suas atribuições das suas unidades de origem. Para exemplificar a afirmação acima, em um determinado momento do ano de 2020, a ABM suspendeu as instruções de CIU e salvamento devido à falta de instrutores.

10. O sr. tendo passado por diversas funções na ABM, considera que houve uma redução no número de instrutores, apesar do Quadro de Instrutores não refletir tal situação?

Definitivamente houve uma redução de instrutores com o passar dos anos. No entanto, para tentar minimizar esse problema, a ABM tem designado os oficiais recém formados como instrutores. Essa situação não é a ideal, pois os oficiais recém formados não possuem, em algumas ocasiões, especializações e não possuem experiência necessária para assumir certas instruções operacionais

11. Na opinião do sr., pela experiência adquirida, considera necessária uma reformulação da condição de trabalho do oficial docente?

Sim. Considero que um programa de valorização do instrutor poderia ser implementado. Dessa forma, a Corporação tentaria motivar os oficiais a se tornarem instrutores. Alguns exemplos de ações que poderiam ser implementadas: disponibilização de instrutores para a ABM até o término da instrução, indicação para recebimento de medalha, pontuação para seleção em cursos, pontuação para seleção em viagens nacionais/internacionais, estipulação de uma gratificação para instrutoria, entre outros.

12. O sr. considera que as benesses concedidas atualmente pela ABM aos instrutores são justas? São suficientes? São distribuídas de forma equânime?

Não considero justo. Atualmente, a única ação realizada para motivar o instrutor é a publicação de elogio em boletim geral da Corporação. Além disso, todos os instrutores são incluídos no elogio, não sendo levada em consideração a diferença de carga horária que foi ministrada pelos instrutores. Para minimizar isso, a ABM tem criado um banco de dados responsável por calcular as horas aulas ministradas por todos os seus instrutores. Dessa maneira, em um futuro, alguma ação mais justa poderá ser implementada com o intuito de valorizar os instrutores que ministram mais instruções.

13. Como instrutor, o sr. considera que a didática de trabalho nas instruções mudou em relação ao que eram feitos em cursos anteriores a 2011?

Considero que sim. As instruções, de uma forma geral, tornaram-se mais completas, isto é, algumas técnicas e informações repassadas em cursos de especialização

foram implementadas no curso de formação. Além disso, desde 2011 ocorreram atualizações de técnicas que se tornaram mais complexas e houve a aquisição de equipamentos mais modernos e, conseqüentemente, mais difíceis de serem operados. Vale ressaltar que houve a atualização do currículo, promovendo a inclusão de algumas matérias e a retirada de outras. Outro aspecto a ser considerado, foi a implementação do sistema de EaD. Algumas instruções teóricas são ministradas nesse formato.

14. As exigências por parte das OBM's parceiras a ABM, na execução de disciplinas operacionais, são mais rigorosas?

O CETOP tem constantemente atualizado as instruções normativas referentes as normas de segurança e a metodologia de utilização dos espaços físicos que são utilizados pelos alunos da ABM (Torres, Simuladores e Casa de Fumaça), ocasionado um maior emprego de instrutores para a execução das atividades. Nesse contexto, para que sejam ministradas instruções de salvamento e Combate a Incêndio Urbano (CIU) no CETOP, a ABM necessita de uma maior quantidade de recursos humanos, pois este centro não consegue disponibilizar o recurso. Outra questão a ser considerada é a dificuldade que a ABM possui de reservar estes espaços, uma vez que o Curso de Formação de Praças (CFP) possui prioridade de reserva devido a sua quantidade de pelotões.



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**



ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

IDENTIFICAÇÃO: Ex-Subcomandante da ABM do CBMDF

Ten-Cel. QOBM/Comb. **Renata** Costa de **Moura**, matr. 1400200.

1. A sra. pode, resumidamente, explicar como se dá o processo de seleção e definição do corpo docente dos cursos da ABM, desde 2011 quando a sra. foi lotada na ABM pela primeira vez?

Em geral os oficiais instrutores eram indicados pelo corpo de oficiais da própria ABM, com base nas suas experiências e especializações adquiridas na corporação. Outro fator que sempre se mostrou relevante nessa indicação era o perfil dos indicados em outros aspectos profissionais, como conduta militar e pessoal, correção de atitudes, dentre outros. Isso porque os instrutores tornam-se referências para os alunos em todas as nuances da vida profissional do bombeiro militar do CBMDF, tendo papel preponderante na transmissão dos valores e da ética corporativos. Normalmente sempre havia o contato prévio com os oficiais indicados para cada disciplina, verificando se estes teriam interesse em participar do processo de formação do futuro oficial do CBMDF e, o mais importante, se teriam disponibilidade para tanto, visto que, em regra, tal encargo teria de ser exercido de maneira cumulativa às suas demais funções no CBMDF. Ou seja, o instrutor não permaneceria subordinado ou à disposição da ABM. Uma vez completas, as indicações da ABM eram levadas à apreciação da Diretoria de Ensino para anuência e encaminhamento à apreciação do Comando Geral da corporação.

2. A sra. considera que tal forma de seleção de instrutores é a ideal?

Entendo que o processo de indicação de instrutores, em si, é adequado, visto que

normalmente se baseia no julgamento de um colegiado (corpo de oficiais) da ABM, como dito anteriormente, com base na *expertise*, na conduta e na postura dos indicados. Quanto ao processo de seleção, entendo que não é o ideal visto que, não raro, oficiais originalmente indicados não eram efetivados na função por indisponibilidade particular ou por inviabilidade de acúmulo de funções. Não obstante, em várias oportunidades havia a necessidade de readequar o quadro de instrutores ao longo dos cursos, especialmente pela desistência ou impossibilidade dos oficiais selecionados continuarem com tal encargo.

3. Neste diapasão, o quadro de instrutores é montado/retificado com frequência?

Do que me recordo, nos períodos nos quais tive a oportunidade de trabalhar na ABM (2011 a 2014 e 2019 a 2021) a maioria dos quadros de instrutores tinham de ser retificados, ainda que isso acontecesse informalmente (sem publicação). Isso ocorria especialmente em disciplinas com maior quantidade de cargas horárias ou então cujo conteúdo remetesse a funções muito específicas na corporação, como gestão de contratos, direito, dentre outras.

4. Quais os principais motivos para que sejam feitas retificações do Quadro de Instrutores?

Temos de levar em consideração que os cursos da ABM têm longa duração (6 meses de CHO e 2 anos de CFO). Nesses casos, muitas das vezes os oficiais instrutores compõem os quadros de ambos os cursos, de várias turmas destes e/ou de distintas disciplinas concomitantemente. Em tempos recentes, chegamos a ter 5 turmas de cursos em desenvolvimento simultâneo. Por isso era natural que no caso das disciplinas mais extensas e de cunho operacional (salvamento e combate a incêndio), não raro os instrutores apresentassem certo cansaço, enquanto instrutores de disciplinas mais específicas não conseguiam compatibilizar a docência com as demais funções na corporação.

5. Desde 2011 até os dias atuais, período em que a sra. esteve na ABM, o Quadro de Instrutores é formado, em sua maioria, por oficiais de quais postos? Em geral, com quanto tempo de serviço?

Os oficiais instrutores do ciclo de formação iniciado no ano de 2011 tinham um perfil um pouco diferente, visto que a realidade da corporação também era diferente à época. Naquele momento, por exemplo, eu era uma das instrutoras mais modernas, no posto de Capitão, com 11 anos de serviço. Naquela época, em sua maioria, os instrutores pertenciam ao círculo de oficiais intermediários e/ou superiores, com poucos oficiais subalternos atuantes. Nesse espectro os oficiais normalmente possuíam mais de 10 anos de serviço. Nos ciclos subsequentes o cenário mudou bastante, de modo que os oficiais oriundos das turmas de ingresso 2011, 2012 e 2013 passaram a participar da composição dos quadros, de modo que passamos a ter mais oficiais subalternos e intermediários do que superiores ministrando instruções. Além mesmo porque muitos dos oficiais mais antigos recusaram convite para participação nos quadros de instrutores (cansaço, incompatibilidade de funções). Nesse cenário, estimo que tivemos instrutores com pouco mais de 5 anos de serviço em alguns casos. Uma situação também interessante é que, considerando o ingresso recente de várias turmas de CHO, e a conseqüente maior disponibilidade de militares oriundos deste curso, sempre tentamos inserir oficiais dos quadros complementar e de saúde, especialmente nas instrutorias relativas aos seus conhecimentos específicos, algo que não acontecia com tanta frequência em ciclos de formação anteriores.

6. As disciplinas de quais áreas costumam ter um número maior de instrutores relacionados no Quadro de Instrutores?

Disciplinas das áreas de combate a incêndio e salvamento, principalmente, pois estas demandam aspectos logísticos e de segurança normalmente mais complexos que as demais. Além disso, a doutrina de formação operacional atual da corporação normalmente emprega o modelo de oficinas, o que demanda mais instrutores do que o modal antigo, onde normalmente um oficial, apenas, conduzia as instruções. Outro aspecto que implica a quantidade de instrutores são as questões de segurança, que hoje em dia, corretamente, se não atendidas, inviabilizam as instruções. Uma das disciplinas que atualmente também têm maior número de instrutores compondo o quadro, são as disciplinas envolvendo atendimento pré-hospitalar, justamente porque a doutrina de formação operacional daquela área ocorre nesses moldes de oficinas. No caso do APH, ainda temos praças ministrando aulas para os alunos da ABM a fim de viabilizar a execução das instruções dentro dos prazos necessários.

7. Em uma mesma disciplina que tenha número elevado de instrutores relacionados no Quadro de Instrutores, todos esses instrutores cumprem carga de horária de trabalho docente similar no desenrolar da disciplina?

Não necessariamente. Durante minha experiência na ABM houve casos em que o instrutor comparecia apenas em determinadas atividades ou se limitava a chefiar a cadeira das disciplinas de maneira remota, pela impossibilidade de participar do processo de maneira mais ativa. Normalmente a distribuição de cargas-horárias dos instrutores dentro das disciplinas é gerenciado pelos componentes do próprio quadro. Enquanto estive nas funções de coordenação ou subcomando, a ABM não possuía controle de execução da carga-horária por cada instrutor.

8. O Quadro de Instrutores é um documento fidedigno com o real número de oficiais que exercem a docência com constância?

Infelizmente não, pois nem sempre conseguíamos atualizar as publicações dos quadros na velocidade em que as inclusões ou trocas de instrutores eram necessárias para o bom andamento dos cursos. Muitas vezes as alterações se tornavam públicas de maneira retroativa e, quando publicadas, não necessariamente refletiam a condição atual. Ademais, conforme dito anteriormente, o fato de o militar compor o quadro de instrutores não era uma garantia de que aquele oficial necessariamente participaria das atividades, visto que ele não estaria diretamente subordinado ou à disposição da ABM.

9. Todos os instrutores relacionados no Quadro de Instrutores cumprem a mesma carga horária de trabalho na docência?

Não necessariamente. Essa questão normalmente não era gerenciada pela ABM e, sim, pelos próprios instrutores, que tinham autonomia para distribuírem as aulas entre si.

10. A sra. tem a percepção de que alguns oficiais instrutores acumulam uma carga de trabalho docente das turmas maior, mesmo ambos estando relacionados no Quadro de Instrutores? Se sim, como a sra. explicaria essa situação?

Sim. E entendo que isso ocorre por vários fatores, primeiro, pela disponibilidade

individual de cada um dos instrutores, que pode ser bem diferente entre oficiais de uma mesma unidade, por exemplo. Além disso, há o caso de oficiais que integram cadeiras de diferentes disciplinas, de diferentes cursos ou turmas. Entendo também que a própria situação de autonomia dos instrutores contribua para isso, vez que não há uma supervisão direta da ABM na distribuição das cargas-horárias e que isso tampouco encontra-se fixado em alguma regulamentação específica. Acredito ainda, que existam os instrutores que, por motivação ou satisfação pessoal preferem conduzir a maior das disciplinas.

11. A sra. tendo passado por diversas funções na ABM, considera que houve uma redução no número de instrutores, apesar do Quadro de Instrutores não refletir tal situação?

Sim. Por exemplo, posso citar a situação da cadeira de Instrução Militar, da qual sou a oficial mais antiga. No ciclo atual de formação (de 2018 até os dias atuais), chegamos a ter, pelo menos 5 instrutores publicados em quadros recentes. Entretanto, atualmente (2021) temos, apenas duas instrutoras atuando de forma consistente, visto que os demais, por questões de saúde ou de indisponibilidade das funções, não podem mais participar das atividades. E essa não é uma situação exclusiva desta disciplina, apenas. Essa situação foi bastante perceptível, quando, após um hiato na formação (de 2014 a 2017) houve o ingresso do CFO 35, e houve vários voluntários que compuseram um quadro bastante robusto de instrutoria daquela turma. Porém, com o passar do tempo e com o ingresso de várias turmas simultâneas, era possível perceber que, aos poucos, a disponibilidade ou interesse de alguns dos oficiais ia diminuindo.

12. Na opinião da sra., pela experiência adquirida, considera necessária uma reformulação da condição de trabalho do oficial docente?

Sim, entendo que devemos buscar formas de minimizar as situações-problema que observamos nas rotinas da ABM, porém sabemos que o cenário é complexo, e que provavelmente não tenhamos solução simples ou rápida para isso. E quando pensamos em condições de trabalho, não estamos, necessariamente, falando de recompensas ou benefícios, mas, também, de mecanismos que permitam ao oficial exercer a docência concomitantemente às demais funções, institucionais ou com o

mínimo de prejuízo possível para si e para sua carreira, de maneira geral.

13. A sra. considera que as benesses concedidas atualmente pela ABM aos instrutores são justas? São suficientes? São distribuídas de forma equânime?

Enquanto integrei o quadro de oficiais da ABM, sempre tentávamos conceder, via comando, de alguma forma, benefícios regulamentares aos instrutores, especialmente por meio de referências elogiosas ou dispensas como recompensas. Porém o fato de os instrutores não serem subordinados à ABM e até mesmo questões normativas limitavam bastante a execução de outras iniciativas mais robustas (como folgas mais longas, remuneração diferenciada, etc.). Mesmo assim, entendo que tais medidas não eram suficientes para reconhecer ou mesmo recompensar o instrutor pelo tempo investido, pelo esforço dispensado, especialmente porque sabemos que o exercício da docência militar vai muito além das horas empenhadas em sala de aula. Há muito esforço em preparo de instruções, confecção e correção de provas além de pesquisas e estudos que comprometem muito mais do que os 55 min de aula. Porém, eram as medidas disponíveis no momento. Pelas publicações mais recentes, podemos observar que as concessões de pequenas dispensas e elogios permanecem, porém, de maneira padronizada aos instrutores, ainda que as disciplinas ministradas, por exemplo, possuam cargas-horárias distintas, entre si. Se pensarmos em termos de cargas-horárias ministradas, realmente a distribuição dos benefícios não é equânime, pois há instrutores que ministram 30 h/a, enquanto há outros que ministram mais 100h/a e acabavam por receber os mesmos benefícios.

14. Quais medidas a sra. considera que poderiam ser implementadas a partir de sua experiência?

Entendo que medidas de incentivo seriam as melhores opções. Mecanismos de recompensas mais estruturados ou mais efetivos poderiam atrair mais oficiais e de certa forma poderiam compensar o tempo e a dedicação investidos. A concessão de dispensas ainda é um dispositivo regulamentar interessante, porém é algo que, atualmente, está suscetível a decisões pontuais de comando, não padronizadas. Já houve oportunidades, inclusive, em que não houve qualquer concessão. Talvez uma concessão estruturada, desses benefícios, mediante parâmetros específicos, possa ser um atrativo interessante. Uma outra vertente que poderia ser atrativa aos

instrutores e que, ao mesmo tempo, proporcionaria melhores condições de trabalho aos mesmos, seria a isenção, enquanto no exercício das atividades de instrutoria, da condução de procedimentos administrativos como sindicâncias, inquéritos e tomadas de contas, medida esta que já foi concedida em oportunidades anteriores.

15. Como instrutora, a sra. considera que a didática de trabalho nas instruções mudou em relação ao que eram feitos em cursos anteriores a 2011?

Pude observar que uma boa parte das disciplinas operacionais passou a empregar a metodologia de oficinas, na qual, numa mesma aula, temos de ter vários instrutores abordando assuntos diversos em cada um dos módulos. As medidas de segurança também estão muito mais rigorosas em relação à momentos pretéritos. Obrigatoriedade de viaturas de atendimento emergencial, presença de oficial de segurança, entrega de planejamento prévio, são algumas das medidas que implicam maior quantidade, tanto de tempo de preparo quanto de recursos logísticos e humanos.

16. As exigências por parte das OBMs parceiras a ABM, na execução de disciplinas operacionais, são mais rigorosas?

Entendo que as exigências têm sido rigorosas muito em razão das normas de segurança atuais ou das limitações e rotinas específicas das próprias unidades de apoio. Enquanto estive exercendo o cargo de subcomandante a ABM, passamos por várias oportunidades em que tivemos de readequar datas de instruções operacionais pela indisponibilidade de espaços, equipamentos ou de apoio de outras unidades. Recordo que havia bastante dificuldade no agendamento para uso das torres do CETOP, especialmente por conta de a necessidade daquela unidade atender, também, às demandas do CFP. A logística de materiais para as instruções operacionais também era muito complexa, pois depende de recursos que não estão sob gestão da ABM. A própria exigência da permanência de uma viatura de Atendimento Pré-Hospitalar (APH) por vezes dificultava a realização de algumas instruções. Entretanto, mesmo com as exigências e com suas próprias dificuldades, a ABM sempre contou com o apoio de diversos setores e unidades nesse processo, sem os quais a execução dos cursos com certeza não teria sido possível com o padrão de qualidade esperado.

APÊNDICE B – Questionário aplicado à amostra de instrutores da ABM



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**



**Instrutoria na Academia de Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal:
ênfase em propostas para otimização do emprego do oficial docente**

Este questionário foi elaborado no intuito de obter dados para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Cap. QOBM/Comb. Guilherme MESSIAS da Silva, com objetivo de analisar a opinião acerca da função de docente militar, dos oficiais que exercem o papel de instrutor nos cursos da ABM. Solicito a contribuição do(a) senhor(a) para que responda às perguntas que seguem, não exigindo mais que 5 minutos do seu tempo. Agradeço a colaboração.

1 - Quanto tempo de serviço no CBMDF?

- Menor que 5 anos completos Entre 5 e 10 anos completos Entre 10 e 15 anos completos

2 – Qual seu posto?

- Aspirante à Oficial 2° Tenente 1° Tenente Capitão Major

3 – Qual o seu Quadro de Oficiais Bombeiros Militares?

- QOBM/Comb. QOBM/Med. QOBM/Compl.

4 – O(A) sr(a) instrutor(a) encontra-se lotado(a) na ABM?

- Sim Não

5 – O quanto o(a) sr(a) considera importante a formação do futuro oficial do CBMDF?

- Muito importante Importante Razoavelmente importante
 Pouco importante Sem importância

6 – O(A) sr(a) considera que a formação do futuro oficial do CBMDF deve ser realizada, prioritariamente, pelos oficiais da corporação?

- Sim Não

7 – Desde que ano o sr(a) é instrutor(a) da ABM, seja do CFO ou CHO?

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

8 – O(A) sr(a) se capacitou para melhor exercer a função de instrutor(a)? (Cursos de especialização do CBMDF ou de órgãos externos, graduações, pós-graduações, etc)

Sim Não

9 – O quanto o(a) sr(a) considera ser importante a elevação do nível técnico/intelectual para ser instrutor(a) da ABM?

Muito importante Importante Razoavelmente importante
 Pouco importante Sem importância

10 – Na ABM, o(a) sr(a) é/foi instrutor(a) de quantas disciplinas ao longo de todo o CFO/CHO?

1 a 3 4 a 6 7 a 9

11 – O(A) sr(a) ministra/ministrou instrução em qual(is) área(s)?

Combate a Incêndio Urbano Perícia de Incêndio Prevenção contra incêndio e pânico
 Combate a Incêndio Florestal e disciplinas afetas a área ambiental Produtos Perigosos
 Salvamento Terrestre Salvamento em Altura Salvamento Veicular Salvamento Aquático
 Atendimento Pré-Hospitalar Treinamento Físico Militar Defesa Pessoal Direito Fisiologia Humana TCC Outros _____.

12 – Durante os 2 anos de CFO ou 6 meses de CHO, a(s) carga(s) horária(s) somada(s), em h/a, da(s) disciplina(s) que o sr(a) ministra/ministrou ou está nomeado em Quadro de Instrutores é equivalente a:

Menor que 60 h/a Entre 60 e 120 h/a Entre 120 e 240 h/a
 Entre 240 e 480 h/a Maior que 480 h/a

13 – O(A) sr(a) dobra ou já dobrou o turno de trabalho (expediente administrativo + instruções) por compromisso em instruções da ABM (Ex.: manhã e tarde, tarde e noite, etc)?

Sim Não

14 – O(A) sr(a) costuma/costumava, corriqueiramente, comprometer horas de folga em atividades relativas a instruções da ABM, como planejamentos de aulas, logísticas de instruções, confecções de documentos, entre outros?

Sim Não

15 – O(A) sr(a) já teve algum embaraço junto a sua chefia direta na unidade de lotação em decorrência do exercício da docência nas instruções da ABM?

Sim Não

16 – Como as condições de trabalho impactam o desempenho do(a) sr(a) como instrutor(a)?

Positivamente Negativamente Indiferente

17 – O(A) sr(a) considera que as condições de trabalho do oficial instrutor(a) de cursos da ABM verificadas nos últimos anos, podem ser desmotivantes?

Concordo totalmente Concordo parcialmente Indeciso
 Discordo parcialmente Discordo totalmente

18 – Desde o seu início como instrutor(a), o sr(a) já teve que se afastar da atividade de docência?

Sim Não

19 – Em caso afirmativo na resposta anterior, qual(is) seria(m) o(s) motivo(s)?

Familiar Curso (Especialização, Carreira, etc) Conflito com outras atribuições na OBM de lotação Proibição por parte do Comandante da OBM de lotação Desinteresse e/ou cansaço
 Outros _____

20 – Sendo uma ação voluntária do oficial, o(a) sr(a) se considera valorizado(a) como instrutor(a) da ABM?

Sim Não

21 – O(A) sr(a) considera que seria importante haver propostas de otimização do emprego do oficial docente nos cursos da ABM?

- Sim Não

22 – Qual(is) ação(s) de otimização o(a) sr(a) considera mais relevantes para melhorar o emprego do oficial docente nos cursos da ABM?

- Lotação na ABM À disposição da ABM por determinados períodos (uma semana, uma quinzena, etc) Gratificação financeira Indicação para agraciamento com medalhas e condecorações
- Número de serviços operacionais fixos Não ser nomeado encarregado de sindicâncias, IPMs, execuções de contratos, entre outros Dispensa como Recompensa Prioridade na escolha de afastamentos regulamentares Número específico de vagas no Colégio D. Pedro II
- Outros _____

23 – O(A) sr(a) considera interessante a criação de um banco de horas trabalhadas em atividades de instrutoria para que seja revertida em medidas pró-instrutor?

- Sim Não

24 – Em caso afirmativo na resposta anterior, o banco de horas poderia ser utilizado para quais ações?

- Pontuação em processo seletivo para cursos em órgãos externos Pontuação em processo seletivo para composição de delegações em viagens nacionais e internacionais Pontuação para futura promoção por merecimento Concessão de Dispensa como Recompensa por quantidade de horas trabalhadas

Obrigado pela participação!

APÊNDICE C – Questionário aplicado à autoridade



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**



ROTEIRO DE QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

IDENTIFICAÇÃO: Ex-Comandante da ABM do CBMDF

Ten-Cel. QOBM/Comb. Flávio da Costa **Portela**, matr. 1400056.

1. Como o sr. entende o papel do oficial instrutor no CBMDF?

De suma importância para a manutenção da instituição e perenidade do cumprimento de suas missões. O Oficial Instrutor é peça fundamental nos cursos de ingresso, notadamente para os quadros de oficiais e ainda para os cursos de especialização. O Oficial deve ser o protagonista na disseminação da doutrina, bem ainda no estabelecimento do padrão que deve ser exigido pela instituição para execução de suas missões.

2. O sr. considera o instrutor como um fator fundamental para o sucesso do trabalho desenvolvido nos cursos da ABM?

Sim. A disponibilidade de um bom instrutor é condição inafastável para cumprimento do projeto pedagógico e para a entrega de bons Oficiais.

3. O sr. considera que a rotina do oficial instrutor da ABM exige uma dedicação diferenciada?

Sim, devido ao funcionamento da ABM em dois turnos (manhã e tarde) com instruções ocorrendo, por vezes, no período noturno. Além disso, com as tarefas que precedem e sucedem a instrução (a exemplo de preparação das aulas, recolhimento e devolução de materiais e viaturas, etc.), a rotina se torna ainda mais intensa.

4. Como o sr. como ex-Comandante da ABM, entende a situação de não possuir completa gerência sobre o corpo docente e as dificuldades oriundas desta situação?

A marcha regular do curso, no esforço para cumprimento do projeto pedagógico, exige a disponibilidade de recursos humanos e materiais. Não é possível fazer com que a instrução ocorra sem o recurso humano que se encarregará da transmissão do conteúdo. Assim, o planejamento da distribuição da carga horária semanal para cada disciplina (elaboração do QTS) exige a disponibilidade do instrutor. Quando o instrutor não está disponível para atender a demanda da Academia, notadamente em decorrência de exercer atividades em outra unidade, ocorre prejuízo no andamento regular do curso o que poderá implicar em atrasos na formação. Tal empecilho é ainda mais evidente e prejudicial nas disciplinas que compõem os núcleos com elevada carga horária.

5. O sr. acredita que ações otimizadoras para emprego do oficial instrutor podem ser desenvolvidas pelo Sistema de Ensino do CBMDF, visando manter/atrair os oficiais à docência?

Sim.

6. Diante do atual cenário, que indica a existência de algumas lacunas na gestão da docência militar, especialmente entre os oficiais que exercem tais funções, o sr. entende ser necessária a elaboração de um regimental com esse viés?

Sim.

7. A ABM dispõe de medidas visando retribuir o serviço prestado pelos instrutores? Se sim, elas são suficientes ou poderiam ser aprimoradas?

À época em que comande a ABM, tentamos uma compensação com dispensa recompensa, que foi sugerida ao Comando Geral e teve sua concessão acatada. Entretanto, tal ato é de competência da referida autoridade, dificultando ações no âmbito da ABM. O que o Comandante da ABM pode fazer, caso os instrutores estejam sob sua subordinação, é flexibilizar os horários de cumprimento do expediente aferindo a carga horária que cumprem (certamente superior ao ordinário para alguns núcleos de disciplinas) para equilibrar a carga. Entendo que a DSCR não deve ser o único e principal meio de retribuição. Gratificações também são medida aplicável, apesar de depender de modificações legislativas. Mas minha percepção individual é de que boa parte dos instrutores exercem a tarefa porque tem pendor e amor pela

atividade. E que atrelar as compensações apenas a fatores remuneratórios e de carga horária diferenciada poderia atrair militares cujo objetivo fosse apenas receber a bonificação. Entendo que oferecer condições adequadas para a prática docente (horários, clima organizacional e descanso) pode surtir similar efeito positivo e estaria mais ao alcance do gestor do que qualquer mudança normativa.

8. O sr. já foi instrutor da ABM em outros tempos. O sr. entende que, fazendo um comparativo, houveram mudanças significativas no processo de docência, com o passar dos anos?

Quando fui instrutor na ABM havia um número maior de Oficiais combatentes na área de ensino, fruto do maior número de integrantes nas turmas de CFO e do maior contingente de oficiais. Isto antes da Departamentalização originada na edição da Lei. 12.086/2009 e Decretos Federal 7.163/2010 e GDF 31.817/2010. O que é necessário hoje, é tentar identificar durante o CFO os militares que têm perfil mais adequado para atuarem na docência. Incluir estágio de aspirantes na ABM pode facilitar tal identificação. E fazer com que estes oficiais mais jovens atuem liderados por instrutores mais experientes, funcionando como verdadeira passagem de serviço ao longo dos anos, mantendo padrão e doutrina dentro do que se espera do futuro Oficial do CBMDF.

APÊNDICE D – Produto

ENSINO E INSTRUÇÃO

ATO DO COMANDANTE GERAL

PORTARIA DE ESTABELECIMENTO DE AÇÕES DE GESTÃO DO EMPREGO DOS OFICIAIS DOCENTES NOS CURSOS DA ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DO CBMDF

Portaria N° ____, de ____ de ____ de _____

Dispõe sobre ações a serem implementadas para otimização do emprego dos oficiais bombeiros militares que exercem a docência militar nos cursos da Academia de Bombeiro Militar do CBMDF.

O COMANDANTE-GERAL, no uso das atribuições que lhe confere o art. 7º, incisos II, III e VI, do Decreto Federal 7.163, de 29 abr. 2010, que regulamenta o art. 10-B, inciso I, da Lei 8.255, de 20 nov. 1991, que dispõe sobre a organização básica do CBMDF, e:

Considerando que é premissa do Comando pautar-se por uma política de ensino da Corporação que visa a excelência do processo ensino-aprendizagem, bem como a valorização do docente militar;

Considerando as competências funcionais da Diretoria de Ensino, previstas no Regimento Interno do CBMDF, publicado na Portaria n° 24, de 25 de novembro de 2020, dentre elas, planejar e gerir os atores da área de ensino, propondo medidas de otimização do trabalho;

Considerando as competências da Academia de Bombeiro Militar, previstas no Regimento Interno do CBMDF, publicado na Portaria n° 24, de 25 de novembro de 2020, entre elas, supervisionar, controlar, coordenar e fiscalizar as atividades de docência no âmbito dos cursos que ministra e

Considerando a necessidade de aperfeiçoar as condições de trabalho dos oficiais instrutores da ABM e viabilizar ações de reconhecimento dos militares que exercem tal função, resolve:

Art. 1º **ESTABELECE**R os parâmetros para gerenciamento do emprego dos oficiais bombeiros militares que atuam como instrutores nos cursos da Academia de Bombeiro Militar, com vistas a otimizar o trabalho desempenhado, conforme Anexo X ao presente boletim.

Art. 2º **DETERMINA**R à Diretoria de Ensino e à Academia de Bombeiro Militar que promovam as adequações necessárias no âmbito de seus setoriais para cumprimento dos dispostos nesta Portaria.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor em _____.

ANEXO

PORTARIA DE ESTABELECIMENTO DE AÇÕES DE GESTÃO DO EMPREGO DOS OFICIAIS DOCENTES NOS CURSOS DA ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DO CBMDF

Art. 1º Ficam estabelecidos os critérios para gestão do emprego dos oficiais instrutores nos cursos realizados no âmbito da Academia de Bombeiro Militar (ABM) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal – CBMDF.

Do processo de seleção e indicação do corpo docente

Art. 2º Para composição do Corpo Docente dos cursos da ABM, o oficial deverá preencher a Planilha de Credenciamento do Docente, candidatando-se a exercer a função.

Parágrafo único. A Academia de Bombeiro Militar deverá realizar processo seletivo seguindo critérios objetivos para seleção do corpo de instrutores de cada disciplina.

Art. 3º Na ausência de militares candidatos, a ABM promoverá a indicação de oficiais para a docência nas respectivas disciplinas.

Do controle da atividade de docência

Art. 4º A Academia de Bombeiro Militar deverá manter controle do número de instruções ministradas por cada oficial, apresentando Relatório Mensal à Diretoria de Ensino, até o 5º dia útil do mês subsequente, constando as informações acerca das instruções, quais sejam:

- I – Nome do Instrutor;
- II – Siape do Instrutor;
- III – OBM de lotação;
- IV – Carga horária total de aulas ministradas no período;
- V – Dias que ministrou instrução;
- VI – Disciplina ministrada em cada dia.

Art. 5º A Academia de Bombeiro Militar deverá enviar à Diretoria de Ensino, até o 5º dia útil do mês subsequente, o compilado dos QTS do mês anterior, com as devidas adequações eventualmente ocorridas, para simples conferência.

Do Banco de Horas da Academia de Bombeiro Militar

Art. 6º A Academia de Bombeiro Militar deverá criar um Banco de Horas referente à carga horária trabalhada pelo instrutor, em número absoluto, onde 1 hora-aula será o equivalente a 50 minutos de instrução.

Parágrafo único. O Banco de Horas da Academia servirá como instrumento de apoio para subsidiar concessões e medidas de reconhecimento/recompensa aos oficiais instrutores da ABM.

Art. 7º O Banco de Horas da Academia deverá ser atualizado semanalmente e enviado juntamente com o Relatório Mensal à Diretoria de Ensino, conforme art. 2º desta Portaria.

Art. 8º Para subsidiar o preenchimento do Banco de Horas da Academia, o nome do instrutor deverá constar, além do Quadro de Instrutores e QTS, principalmente, na Ficha de Chamada Diária do curso e no Livro de Serviço do Dia à Turma do curso.

§ 1º As duas primeiras possibilidades descritas no caput, não são excludentes, haja vista que o Quadro de Instrutores pode encontrar-se desatualizado, e o QTS faz constar apenas o nome do instrutor principal ou chefe da disciplina.

§2º A Ficha de Chamada Diária deverá ser comparada ao Livro de Serviço do Dia à Turma para confronto de informações. Estes documentos serão a base de construção do Banco de Horas da Academia.

Dos mecanismos de otimização das condições de trabalho

Art. 9º Os militares designados no Corpo Docente estão isentos de designações em procedimentos administrativos como Sindicâncias, Tomada de Contas Especial, Conselho de Disciplina, Inquérito Policial Militar, dentre outros, ficando à disposição exclusiva dos Cursos de Formação de Oficiais e Curso de Habilitação de Oficiais da Academia de Bombeiro Militar, enquanto no exercício efetivo da função de instrutoria na ABM.

§ 1º A partir da data desta publicação, os militares instrutores que se encontrem sob tais encargos deverão ser substituídos nos respectivos procedimentos.

§ 2º O Quadro de Instrutores deverá ser atualizado trimestralmente e enviado para publicação em Boletim Geral. Os órgãos interessados deverão tomar ciência da nova designação para tomar as providências que lhes couberem.

§ 3º Após o primeiro ano de efetivação do Banco de Horas da Academia, apenas os oficiais instrutores com carga de trabalho maior que 120 horas-aulas no ano, serão contemplados com o previsto no caput do art. 9º.

Art. 10 Os militares do Corpo Docente, enquanto durarem as atividades dos cursos, poderão cumprir serviços operacionais, limitados a 2 (dois) serviços mensais.

Parágrafo único. Caso, comprovadamente, o número de serviços dos demais membros da escala da qual o oficial instrutor faz parte exceda em mais de 2 (dois) o número de serviços operacionais mensal dos oficiais instrutores, estes deverão cumprir, excepcionalmente, 3 (três) serviços naquele mês.

Art. 11 As disciplinas de cunho operacional ou de maior carga horária que compõe os currículos dos cursos poderão ter seus instrutores disponibilizados integralmente à

Academia de Bombeiro Militar por um determinado período de tempo, conforme planejamento feito pelo Estabelecimento de Ensino e, comprovada a necessidade da medida.

§ 1º Enquadram-se nesse rol de disciplinas àquelas ligadas às atividades de Combate a Incêndio Urbano, Salvamento, Treinamento Físico Militar, Instrução Militar e a Área ambiental (Combate a Incêndio Florestal, Produtos Perigosos e disciplinas de cunho ambiental).

§ 2º O período de solicitação do oficial para ficar à disposição dos cursos da ABM poderá ser de até 5 (cinco) dias contínuos a cada 2 (dois) meses.

§ 3º A Academia de Bombeiro Militar deverá informar ao militar e ao seu Comandante sobre a requisição com, no mínimo, 7 (sete) dias de antecedência.

Art. 12 A Academia de Bombeiro Militar deverá disponibilizar a cada trimestre, 3 (dias) para que os oficiais instrutores possam realizar atualização de planejamento e construção documental (planos de aula, produção e correção de avaliações, logística de instruções, etc.).

§ 1º Os instrutores, nesse período, deverão cumprir expediente na ABM.

§ 2º O planejamento desse período será feito pela ABM e publicado em Boletim Geral.

§ 3º As horas destinadas ao planejamento das instruções também serão computadas como carga horária trabalhada para fins de preenchimento do Banco de Horas da Academia.

Dos mecanismos de recompensa

Art.13 O oficial instrutor, desde que enquadrado nas condições dispostas na Portaria nº 16, de 21 de agosto de 2020, fará jus à condecoração com a “Medalha Mérito Ensino Bombeiro Militar – Major Lacir Cortês de Araújo”, do CBMDF, conforme indicação da Academia de Bombeiro Militar.

§ 1º O Comandante da ABM deverá indicar, anualmente, 3 (três) nomes a serem agraciados para apreciação da Comissão da Medalha e, posterior aprovação do Comandante-Geral.

§ 2º Em complemento ao inciso II do art. 9º da Portaria supracitada no caput deste artigo, o oficial instrutor para comprovar atuação na função de docente, deverá ter, no mínimo, 500 horas-aulas computadas no Banco de Horas da Academia.

§ 3º O § 2º torna-se válido apenas para casos a partir da publicação desta Portaria.

Art. 14 O Banco de Horas da Academia será utilizado como instrumento para a mensuração da quantidade de dias, a serem propostos ao Comandante-Geral, para serem usufruídos como Dispensa do Serviço Como Recompensa (DSCR).

§ 1º A análise para concessão da medida constante do caput será feita anualmente, ao final do ano letivo, de modo que a Academia de Bombeiro Militar deverá

providenciar a publicação das respectivas concessões em Boletim Geral, até o dia 31 de janeiro do ano subsequente.

§ 2º O oficial instrutor contemplado terá até 365 dias para usufruir à dispensa, a contar da data de publicação da concessão.

§ 3º Em caso de concessões em anos consecutivos, as dispensas não poderão ser usufruídas em um intervalo inferior a 6 (seis) meses, uma da outra.

Art. 15 A mensuração entre a carga horária trabalhada e os dias a serem concedidos em caráter de Dispensa do Serviço Como Recompensa (DSCR) dar-se-á da seguinte forma:

Intervalo de carga horária trabalhada no período apurado	Nº de dias para DSCR
Menor ou igual a 120 h/a	2
Entre 120 h/a e 240 h/a	5
Entre 240 h/a e 480 h/a	7
Acima de 480 h/a	10

§ 1º O afastamento do oficial instrutor ao serviço poderá ser feito em dias consecutivos ou não, podendo ser dividido em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, dois dias, à exceção da DSCR correspondente a 2 dias, que deverá ser usufruída integralmente.

Art. 16 O Banco de Horas da Academia será utilizado ainda para pontuação dos oficiais que pleitearem a participação em cursos internos e externos à Corporação ou viagens nacionais e internacionais, representando o CBMDF, que dispuserem de processo seletivo.

Art. 17 A análise considerará não somente as publicações como designado em Quadro de Instrutores, mas também, a carga horária trabalhada conforme indicação do Banco de Horas da Academia, de modo que os oficiais responsáveis pela instrutoria recebam pontuações proporcionais ao número de horas-aulas efetivamente ministradas nos cursos da ABM.

§ 1º Caberá ao próprio Estabelecimento de Ensino responsável pelo processo seletivo elaborar sistema de pontuação, conforme a carga horária trabalhada até a pontuação máxima para o item em questão.

§ 2º O art. 17 torna-se válido apenas para casos que ocorrerem a partir da publicação desta Portaria.

Art. 18 O oficial instrutor interessado em dispor dos dados constantes no Banco de Horas da Academia, deverá solicitar junto a ABM documento constando a sua respectiva carga horária trabalhada como instrutor dos cursos da Academia.

Art. 19 Esta Portaria entra em vigor no _____.

ANEXOS

ANEXO A – Planilha de Credenciamento do Docente

CREDENCIAMENTO DO DOCENTE

INFORMAÇÕES PESSOAIS DO PM

RE / D	NOME		
POSTO OU GRADUAÇÃO	OPM	FUNÇÃO	TEL OPM
E-MAIL PARTICULAR	E-MAIL FUNCIONAL (PMESP)		TEL CELULAR

CURSO / MÓDULO / MATÉRIA PARA A QUAL SE HABILITA

QUAL A MATÉRIA (UNIDADE DIDÁTICA – UD) QUE PRETENDE MINISTRAR?

FORMAÇÃO ACADÊMICA

**MAIOR TITULAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NO SISTEMA DE ENSINO DA PMESP
(OBRIGATORIAMENTE LANÇADO NO SIRH)**

CFSD CFS CAS CHQAOPM CFO CAO CSP

GRAU DE INSTRUÇÃO DO DOCENTE

MAIOR TITULAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR EXTERNA À PMESP

<input type="checkbox"/> SUPERIOR TÉCNICO <input type="checkbox"/> SUPERIOR TECNÓLOGO <input type="checkbox"/> GRADUAÇÃO <input type="checkbox"/> LICENCIATURA <input type="checkbox"/> PÓS LATO SENSU <input type="checkbox"/> MESTRADO <input type="checkbox"/> DOUTORADO <input type="checkbox"/> PÓS DOUTORADO	NOME DA INSTITUIÇÃO	INCLUSO NO SIRH ? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
	NOME DO CURSO	ANO DE CONCLUSÃO

**CURSO(S) / ESTÁGIO(S), NA INSTITUIÇÃO, RELACIONADO(S) À MATÉRIA PARA QUAL SE HABILITA
(TODOS DEVEM ESTAR LANÇADOS NO SIRH)**

NOME DO CURSO	BOL G Nº (CONCLUSÃO)	OPM GESTORA	ANO
NOME DO CURSO	BOL G Nº (CONCLUSÃO)	OPM GESTORA	ANO
NOME DO CURSO	BOL G Nº (CONCLUSÃO)	OPM GESTORA	ANO

CURSO(S) / ESTÁGIO(S) FORA DA INSTITUIÇÃO RELACIONADO(S) À MATÉRIA PARA QUAL SE HABILITA

NOME DO CURSO / ESTÁGIO	INSTITUIÇÃO	ANO
NOME DO CURSO / ESTÁGIO	INSTITUIÇÃO	ANO

NOME DO CURSO / ESTÁGIO	INSTITUIÇÃO	ANO
ANEXOS – PARA INFORMAÇÕES NÃO CONSTANTES NO SIRH (CURSOS EXTERNOS À PMESP)		

EXPERIÊNCIA DOCENTE ANTERIOR (ORDEM CRONOLÓGICA)			
INSTITUIÇÃO/OPM	CURSO	MATÉRIA	PERÍODO
INSTITUIÇÃO/OPM	CURSO	MATÉRIA	PERÍODO
INSTITUIÇÃO/OPM	CURSO	MATÉRIA	PERÍODO

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELACIONADA À MATÉRIA PARA A QUAL SE HABILITA		
CARGO / FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO / OPM	ANO
CARGO / FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO / OPM	ANO
CARGO / FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO / OPM	ANO

TERMO DE RESPONSABILIDADE (DOCENTE)		
ASSUMO A RESPONSABILIDADE PELAS INFORMAÇÕES PRESTADAS		
DATA / /	LOCAL	ASSINATURA

CERTIDÃO DO P-1 / SECRETARIA	
Certifico para os fins de designação à docência em curso da PMESP que as informações prestadas pelo interessado são verídicas e constantes dos Assentamentos Individuais e/ou do SIRH, ou ainda comprovadas pela documentação anexa, bem como:	
APTIDÃO AO SERVIÇO (Art. 74, parágrafo único, inciso II, da DGE)	Art. 74, parágrafo único, inciso IV, da DGE
<input type="checkbox"/> Está Apto ao serviço policial militar, sem restrições . <input type="checkbox"/> Está Apto ao serviço policial militar, com restrições (anexar extrato do SIRH ou parecer médico) . <input type="checkbox"/> Está Inapto .	É discente, no período do curso a que se habilita, em curso presencial ou semipresencial, da educação superior ou profissional: <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
SADE	OFICIAL P-1 / SECRETÁRIO

(Art. 74, parágrafo único, inciso VI, da DGE) – Possui, nos últimos 4 semestres, avaliação de desempenho com conceito “Superior”?	DATA	CARIMBO E ASSINATURA
<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	/ /	

CERTIDÃO SJD		CERTIDÃO E PARECER DO CMT / DIR / CH	
Certifico, nos termos do art. 74, parágrafo único, inciso V, da DGE, que o interessado: <input type="checkbox"/> Não está respondendo a Conselho de Justificação, a Conselho de Disciplina ou a Processo Administrativo Disciplinar; <input type="checkbox"/> Está respondendo a Conselho de Justificação, a Conselho de Disciplina ou a Processo Administrativo Disciplinar.		(Art. 74, parágrafo único e inciso III) Em vista do conjunto de informações prestadas e atributos do policial militar, avaliando-se ainda a idoneidade, conduta social e reputação ilibadas, bem como os critérios de conveniência e oportunidade, o parecer deste Cmt / Ch / Dir à docência é: <input type="checkbox"/> FAVORÁVEL <input type="checkbox"/> DESFAVORÁVEL	
DATA	CARIMBO E ASSINATURA DO OFICIAL SJD	DATA	CARIMBO E ASSINATURA DO CMT / DIR / CH
/ /		/ /	

PARECER DO COORDENADOR DO CURSO		PARECER DO DIRETOR DO CURSO	
Analisada a capacitação técnico-profissional <input type="checkbox"/> FAVORÁVEL <input type="checkbox"/> DESFAVORÁVEL		<input type="checkbox"/> FAVORÁVEL <input type="checkbox"/> DESFAVORÁVEL	
DATA	CARIMBO E ASSINATURA DO COORDENADOR	DATA	CARIMBO E ASSINATURA DO DIRETOR DO CURSO
/ /		/ /	

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO DO IMPRESSO PM E-2, “PLANILHA DE CREDENCIAMENTO DO DOCENTE”.

A Planilha de Informação do Docente destina-se à coleta de dados dos Policiais Militares capacitados a ministrarem aula na PMESP. Os presentes dados servirão de subsídios na seleção para compor o Corpo Docente dos OAES e OGC da Instituição, conforme os critérios de designação da D-5-PM.

Descrição e Instrução de Preenchimento:

1. Informações Pessoais do Docente:

1a. Indicar o RE do docente com dígito;

1b. Nome completo do Docente, (nomes extensos, abreviar os nomes centrais);

- 1c. Abreviatura do Posto ou Graduação do docente;
- 1d. OPM à qual pertence o docente;
- 1e. Função desempenhada na OPM indicada;
- 1f. Telefone de contato residencial, funcional e celular com DDD;
- 1g. E-mail funcional e particular para contato.

2. Matéria a qual se habilita:

2a. Indicar o nome da matéria a qual se habilita, conforme o currículo do Curso/Estágio, atendendo os critérios de designação.

3. Formação Acadêmica:

3a. Indicar com 'x' a maior formação acadêmica, que concluiu com aproveitamento na PMESP e em outras Instituições;

3b. Indicar o nome do curso fora da instituição, se é curso ou estágio, com ano de conclusão;

3c. Indicar o nome do curso na instituição, qual OPM Gestora (Unidade onde se desenvolveu), com ano de conclusão.

4. Experiência com docência:

4a. Relacionar as matérias PM as quais ministrou aula, local onde ocorreu o curso/estágio e ano de desenvolvimento.

5. Experiência Profissional:

5a. Elencar as experiências profissionais desenvolvidas na OPM, atreladas à matéria a qual se candidata, com o ano, de forma cronológica.

6. Termo de responsabilidade:

6a. O candidato à docência deverá colocar a data, local e assinar, atestando assim a veracidade dos dados inseridos.

7. Certidão do P/1 e Secretaria:

7a. O Oficial Secretário ou P/1 da OPM do candidato à docência atesta os requisitos do art. 74 da DGE elencados e assina.

8. Certidão da SJD:

8a. O Oficial da SJD certifica, se o candidato à docência atende o inc. V, do art. 74 da

DGE e assina.

9. Certidão e Parecer do Cmt/Dir/Ch do docente.

9a. O Cmt/Dir/Ch emitirá parecer, acerca da conveniência e oportunidade, referente à docência do candidato e assina.

10. Parecer do Coordenador do Curso:

10a. Após análise da capacitação do docente, o Coordenador do curso emite o parecer sobre o candidato e assina.

11. Parecer do Diretor do Curso:

11a. O Diretor do curso emite o parecer, sobre a docência do candidato e assina.