

**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. FELIPE AUGUSTO CAMPOS SOARES



**O IMPACTO DA RETRIBUIÇÃO FINANCEIRA NA VALORIZAÇÃO DO
INSTRUTOR E NA QUALIDADE DO ENSINO.**

**BRASÍLIA
2026**

CAP QOBM/Comb. FELIPE AUGUSTO CAMPOS **SOARES**

O IMPACTO DA RETRIBUIÇÃO FINANCEIRA NA VALORIZAÇÃO E NA QUALIDADE DO ENSINO.

Artigo científico 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: MAJ. QOBM/Comb. GUILHERME **MESSIAS** DA SILVA

BRASÍLIA
2026

CAP QOBM/Comb. FELIPE AUGUSTO CAMPOS **SOARES**

**O IMPACTO DA RETRIBUIÇÃO FINANCEIRA NA VALORIZAÇÃO E NA
QUALIDADE DO ENSINO.**

Artigo científico 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

Paulo Fernando **Leal** de Holanda Cavalcante - Ten-Cel. QOBM/Comb.
Presidente

Emília Bernardes da Silva Ten-Cel Rrm QOBM/Comb.
Membro

Luiz Leite da Silva Júnior – Ten-Cel QOBM/Comb.
Membro

Guilherme **Messias** da Silva – Maj. QOBM/Comb.
Orientador

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

AUTOR: Cap. QOBM/Comb. FELIPE AUGUSTO CAMPOS **SOARES**

TÍTULO: O IMPACTO DA RETRIBUIÇÃO FINANCEIRA NA VALORIZAÇÃO E NA QUALIDADE DO ENSINO.

DATA DE DEFESA: 26/02/2025.

Acesso ao documento		
☒ (x) Texto completo	☐ () Texto parcial	☐ () Apenas metadados
Em caso de autorização parcial, especificar a(s) parte(s) que deverá(ão) ser disponibilizadas:		

Licença
DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA O referido autor: 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. 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. 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. LICENÇA DE DIREITO AUTORAL 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. 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.

FELIPE AUGUSTO CAMPOS **SOARES**

Cap. QOBM/Comb.

RESUMO

Este artigo analisa a percepção dos instrutores do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) acerca da ausência de retribuição financeira pela atividade de instrutoria e discute de que forma a criação de uma regulamentação para pagamento por hora-aula pode contribuir para a valorização profissional e o aprimoramento do sistema de ensino da Corporação. Atualmente, a atuação docente ocorre em regime predominantemente voluntário, o que tende a gerar custos pessoais e organizacionais relacionados à disponibilidade de tempo, planejamento das aulas e conciliação com as atribuições ordinárias. A pesquisa adota abordagem quantitativa, com apoio qualitativo, baseada em revisão bibliográfica e análise documental de modelos normativos adotados por instituições de segurança pública e por órgãos da administração pública, bem como aplicação de questionário a instrutores do CBMDF. Os resultados indicam que o reconhecimento informal não é suficiente para sustentar a motivação e que a maioria dos participantes associa a ausência de pagamento ao desestímulo para exercer a docência, defendendo a implementação de uma política de hora-aula com critérios claros. A análise normativa evidenciou convergências entre modelos que adotam gratificações por encargo e regimes indenizatórios, com ênfase em parâmetros como definição de hora-aula, limites de carga, mecanismos de comprovação e previsão de compensação quando houver instrução em expediente. Conclui-se que a regulamentação do pagamento por instrutoria é percebida como medida viável e desejável para fortalecer a valorização, com efeitos sobre a qualidade do ensino condicionados também a medidas organizacionais (tempo de planejamento, gestão de carga horária e condições de ensino).

Palavras-chave: instrutoria; hora-aula; ensino militar; valorização profissional; gratificação; CBMDF.

ABSTRACT

This article analyzes the perceptions of instructors of the Federal District Military Fire Department (CBMDF) regarding the absence of financial compensation for instructional duties and discusses how establishing regulations for hourly teaching pay may contribute to professional recognition and the improvement of the Corporation's educational system. Currently, teaching activities are carried out predominantly on a voluntary basis, which tends to generate personal and organizational costs related to time availability, lesson planning, and the need to reconcile teaching with ordinary duties. The study adopts a primarily quantitative approach, supported by qualitative elements, based on a literature review and documentary analysis of regulatory models adopted by other public safety institutions and public administration bodies, as well as the application of a questionnaire to CBMDF instructors. The results indicate that informal recognition is not sufficient to sustain motivation and that most participants associate the lack of pay with discouragement from engaging in teaching, advocating the implementation of an hourly teaching policy with clear criteria. The normative analysis identified convergences among models that adopt training/examination duty allowances and indemnity-based schemes, emphasizing parameters such as the definition of a teaching hour, workload limits, documentation and verification mechanisms, and provisions for time-off compensation when instruction occurs during regular duty hours. It is concluded that regulating compensation for instructional duties is perceived as a feasible and desirable measure to strengthen professional recognition, while potential effects on teaching quality also depend on organizational measures (planning time, workload management, and teaching conditions).

Keywords: instruction; hourly teaching pay; military education; professional recognition; allowance; CBMDF.

1 INTRODUÇÃO

A valorização profissional e a excelência no ensino constituem elementos estratégicos para a evolução do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), na medida em que a capacitação e o aperfeiçoamento contínuo do efetivo dependem da qualidade das instruções e do engajamento dos instrutores.

Nesse cenário, a inexistência de uma política específica de retribuição financeira por hora-aula para a atividade de docência pode impactar a atratividade da função, a dedicação ao preparo pedagógico e, em última instância, o padrão do ensino institucional. Além disso, a criação de uma legislação própria para a retribuição de horas-aula apresenta aderência direta às diretrizes de valorização profissional e modernização da gestão de pessoas, uma vez que a medida reconhece formalmente a relevância estratégica do ensino, pode contribuir para atrair e reter talentos e tende a estimular a capacitação contínua e o aperfeiçoamento das instruções.

Do ponto de vista institucional, a proposta busca fortalecer a política de valorização e, simultaneamente, fomentar um ciclo de melhoria do processo ensino-aprendizagem, com potencial efeito positivo sobre a formação da tropa e a qualidade do serviço prestado à sociedade. Sob a ótica acadêmica, o estudo se justifica por produzir evidências e análises aplicadas acerca da relação entre incentivos financeiros, motivação e qualidade do ensino em um contexto específico, contribuindo para discussões sobre gestão de pessoas, educação corporativa e valorização profissional.

Em termos pessoais, a escolha do tema decorre da vivência direta com rotinas de ensino e da percepção de que a consolidação de instrumentos de reconhecimento podem favorecer a sustentabilidade do sistema de instrução e incremento da qualidade pedagógica.

Diante do exposto, a pesquisa busca responder ao seguinte problema: “Como a ausência de retribuição financeira para a atividade de instrutor influencia na percepção de valorização dos instrutores e quais elementos de modelos normativos

adotados por outras corporações podem subsidiar a elaboração de um normativo para pagamento por hora-aula no CBMDF?”

. Para tanto, o objetivo geral consiste em analisar a atual situação do ensino no CBMDF a partir da visão do instrutor e de normas correlatas para pagamento de hora-aula.

Como objetivos específicos o trabalho são:

a) Fundamentar a pesquisa com teorias e modelos de valorização profissional, motivação e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);

b) Analisar referenciais da docência na educação corporativa;

c) Avaliar a percepção dos instrutores sobre valorização e qualidade do ensino;

d) Levantar modelos e experiências de pagamento por hora-aula adotados por corporações congêneres, órgãos de segurança pública e órgãos civis;

Como hipóteses de trabalho, adota-se que: Os instrutores veem de forma positiva a implementação de uma política de remuneração financeira para a atividade de docência.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Educação corporativa

A Educação Corporativa pode ser definida como o ato de aprendizagem que permite que o trabalhador assimile novas ideias, competências e atitudes, incentivando seu crescimento, desenvolvimento e capacidade de adaptar-se às demandas mercadológicas (Vieira; Francisco, 2012).

Em termos conceituais, a educação corporativa se materializa em programas de formação e qualificação de médio e longo prazo, voltados ao aprendizado contínuo e alinhados à estratégia institucional (Vargas; Abbad, 2007).

De outra forma, a educação corporativa é, para Eboli (2002), um sistema eficaz de concepção, desenvolvimento e implementação de uma cultura de aprendizagem voltada para a competitividade vinculada às estratégias empresariais.

A missão da Educação Corporativa é “formar e desenvolver os talentos na gestão dos negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação), por meio de um processo de aprendizagem ativa e contínua” (Eboli, 2004, p. 48).

Ao ressaltar a significância da educação corporativa, Côrtes (2003 *apud* Silva, 2021) 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.”

Nos sistemas de educação corporativa “é fundamental que pessoas motivadas se envolvam e se comprometam” (Eboli, 2004), e também um ambiente que “favoreça a formação e atuação de lideranças exemplares e educadoras que aceitem, vivenciem e pratiquem a cultura empresarial e assim despertem e estimulem nas pessoas a postura do autodesenvolvimento” (Eboli, 2004).

Por fim, conforme pontua Eboli (2004), o trabalho, aprendizado e educação estarão cada vez mais integrados à vida corporativa e isso torna a educação alicerce essencial dentro das corporações.

2.2 Valorização e qualidade de vida no trabalho (QVT)

A valorização profissional, no âmbito da gestão de pessoas, pode ser compreendida como um conjunto de práticas institucionais que comunicam reconhecimento, respeito e legitimidade ao trabalho realizado, repercutindo em atitudes e vínculos no trabalho. No debate brasileiro, essa valorização é frequentemente tratada como parte do papel contemporâneo da gestão de pessoas, que demanda coerência entre políticas de desenvolvimento, recompensas e condições de trabalho, indo além de ações pontuais e simbólicas (Chiavenato, 2014).

Limongi-França (2003) conceitua QVT como uma percepção associada a escolhas de bem-estar e hábitos saudáveis em um ambiente ético e sustentável, destacando que QVT envolve componentes que extrapolam o posto de trabalho e alcançam dimensões psicossociais e organizacionais.

Em organizações militares e de segurança pública, a QVT ganha centralidade porque o trabalho se caracteriza por exigências elevadas, hierarquia e disciplina, o que pode ampliar a sensibilidade a aspectos como reconhecimento, previsibilidade e condições reais de execução. Nessa direção, Ferreira (2008) defende uma abordagem de QVT centrada no olhar dos trabalhadores, vinculando o tema a problemas contemporâneos de organização do trabalho e à necessidade de soluções que promovam bem-estar e prevenção, em vez de ações meramente assistencialistas.

Walton (1974), um dos estudos mais citados na literatura sobre QVT, propõe equilíbrio entre o trabalho e a vida. Para Walton (1974), há oito fatores que expressam a QVT, sendo que o primeiro deles é o da “compensação justa e adequada”: este fator diz respeito à relação entre a renda adequada e a satisfação do trabalhador com o que recebe financeiramente pelo seu trabalho.

Por fim, alinhado com o tema, temos diretrizes do CBMDF que, através do “Objetivo 9 - Impulsionar a qualidade de vida ao bombeiro militar” do Plano Estratégico CBMDF 2025 – 2030, repercute seu olhar nessa direção. O objetivo é definido da seguinte forma no texto do Plano Estratégico CBMDF 2025 – 2030:

“Este objetivo estratégico está em consonância com a legislação vigente, que instituiu os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal. Busca valorização do profissional bombeiro militar, abarcado pelo tema recursos humanos, tendo vínculos diretos com a visão estabelecida para o CBMDF, principalmente no que concerne ao foco no cidadão e às responsabilidades socioambientais” (CBMDF, 2025, p. 58).

2.3 Modelos de gratificação por atividade de ensino

No setor público brasileiro, encontram-se alguns exemplos de gratificação por meio de pagamento por hora-aula aos instrutores. Estes formatos têm um objetivo comum: reconhecer que a atividade de ensino exige preparo técnico e didático e, muitas vezes, é realizada de forma eventual ou acumulada com as funções regulares do cargo.

Em geral, esses mecanismos buscam dar segurança administrativa ao processo, definindo quantidades máximas de pagamento, situações em que podem ser usadas, credenciamento de instrutores, controle das horas efetivamente ministradas e previsibilidade orçamentária. A seguir, apresentam-se experiências e referências de aplicação desses modelos em Corpos de Bombeiros de outros estados e nas Polícias Federal e Civil do Distrito Federal.

2.3.1 *Corpo de bombeiros militar do estado de Goiás (CBMGO)*

Nesse estado o assunto é tratado na Lei Nº 15.949, de 29 de Dezembro de 2006, a qual “Dispõe sobre a ajuda de custo, no âmbito da Secretaria da Segurança Pública, e dá outras providências.”

A partir disso, o CBMGO (2019) publicou a Norma Administrativa Nº 09 que dispõe:

“Art. 1º Para o custeio de despesas extraordinárias do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, nas formas estabelecidas nos incisos I a IV do art. 1º da Lei n. 15.949/2006, observar-se-á os termos previstos na presente norma.

[...]

Art. 4º A indenização por horas-aulas ministradas – AC2 é paga ao bombeiro militar, membro do corpo docente do Órgão da Academia e Ensino

da Corporação, em valor mensal não excedente a R\$ 700,00 (setecentos reais) nas respectivas áreas de atuação, para custeio de despesas extraordinárias, notadamente com qualificação profissional específica para o desempenho do magistério e atualização intelectual” (CBMGO, 2019).

Os comandantes, assessores e chefes de unidade são responsáveis por promoverem a seleção dos interessados, escolhendo os militares que apresentarem aptidão para docência e preferencialmente serem graduados em cursos superiores do CBMGO (2019).

No que se refere à indenização por horas-aulas ministradas (AC2), a norma dispõe que essa indenização é devida aos docentes e que o valor da hora-aula deve observar a legislação estadual vigente aplicável ao tema (CBMGO, 2019). Segue a figura 1 com os valores previstos:

Figura 1 - Valores da Hora-Aula.

natureza do curso	nível de titularidade do docente	valor hora/aula
específico, operacional, técnico e extensão ou equivalente	ensino médio	R\$ 20,00
	curso sequencial	R\$ 26,00
	graduação	R\$ 32,00
	especialização	R\$ 38,00
	mestrado	R\$ 44,00
	doutorado	R\$ 50,00

natureza do curso	nível de ensino	nível de titularidade do docente	valor hora/aula
superior	sequencial	sequencial	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: CBMGO (2019)

A norma também trata da governança do quadro docente, prevendo seleção de interessados com aptidão para docência, preferencialmente com formação superior reconhecida pelo MEC, e determinando que a aprovação para o quadro de docentes ocorra por publicação em Boletim Geral, com discriminação da qualificação e disciplinas (CBMGO, 2019).

Por fim, define um fluxo mensal de controle e pagamento, que envolve o órgão de ensino, o órgão de finanças e o Comandante Geral (CBMGO, 2019).

2.3.2 *Corpo de bombeiros militar de Minas Gerais (CBMMG)*

O Decreto nº 18.387/1977, de Minas Gerais, fixa a sistemática de pagamento de honorários pelo exercício do magistério nos cursos dos Sistemas de Educação Profissional da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, estabelecendo limites de pagamento por quantidade de aulas e critérios objetivos de cálculo (MINAS GERAIS, 1977).

O decreto faz a primeira menção no seu 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 (MINAS GERAIS, 1977).”

Para militares da ativa designados como professor, instrutor, coordenador ou chefe de curso na própria instituição, o normativo define teto mensal de honorários de até 16 aulas quando o militar não acumula outro cargo administrativo ou operacional previsto no DD-QOD, e de até 32 aulas nos demais casos, incluindo atividades ligadas a concursos e avaliação de trabalhos que exijam pesquisa (MINAS GERAIS, 1977). Ademais, com relação aos valores pagos ficam definidos os percentuais conforme o artigo 9º da lei:

Art. 9º – O valor dos honorários para o exercício do magistério nos cursos dos Sistemas de Educação Profissional da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar corresponderá aos seguintes percentuais:

I – até o limite de 4,21% para cursos de pós-graduação;

II – até o limite de 3,82% para cursos destinados à formação, especialização e ao aperfeiçoamento de militares, de nível superior de escolaridade;

III – até o limite de 3,44% para cursos destinados à formação, habilitação, especialização e ao aperfeiçoamento de militares, de nível médio de escolaridade.

§ 1º – Os honorários terão como base de cálculo a remuneração básica da graduação de Soldado de 1ª Classe (Minas Gerais, 1977).

A partir dos valores descritos pela lei, é possível perceber que os honorários variam de aproximadamente R\$ 214,58, para cursos de pós-graduação até R\$ 175,34 para cursos de formação, habilitação, especialização e aperfeiçoamento de nível médio.

Por fim, remete aos Comandantes-Gerais da PM e do CBM a edição de normas complementares para especificar condições de pagamento e o percentual efetivamente aplicado dentro dos limites fixados, reforçando a governança e a padronização do pagamento no sistema de ensino (Minas Gerais, 1977).

2.3.3 *Corpo de bombeiros militar da Bahia (CBMBA)*

Em 2007, a Lei estadual nº 10.851 instituiu a atividade de instrutoria interna, prevendo pagamento integral fora da jornada e percentual reduzido quando a ação ocorre no horário de expediente. Já em 2024, a Lei nº 14.799 atualizou a disciplina, inclusive com tabela de valores por escolaridade destinada a padronizar a remuneração das horas-aula (Bahia, 2024).

Bahia (2024), em seu artigo 5º, define que apenas poderão atuar como instrutores internos aqueles que forem aprovados em curso de formação específico oferecido pela Secretaria da Administração - SAEB ou comprovarem habilidades necessárias, conforme regulamento.

Ademais, limita para 240 horas-aula por ano, autoriza o exercício de instrutoria no horário do expediente, porém com a ressalva de que fará jus a apenas 60% do valor da hora aula Bahia (2024).

Além disso, atrela o reajuste do valor da hora-aula ao limite do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, possibilitando sua mudança anualmente. A seguir, na figura 2, encontram-se os valores praticados no estado.

Figura 2 - Tabela de Pagamento de Instrutoria Interna

Nível de Escolaridade	Hora-Aula (valores em R\$ 1,00)
Médio	38,25
Superior	63,75
Especialista (<i>lato sensu</i>)	89,25
Mestrado (<i>stricto sensu</i>)	102,00
Doutorado (<i>stricto sensu</i>)	127,25

Fonte: Bahia (2024)

2.3.4 Corpo de bombeiros militar da Paraíba (CBMPB)

A Lei nº 12.786/2023, do Estado da Paraíba, cria a Ajuda de Custo Operacional (ACO) para servidores efetivos da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar, da Polícia Civil, da Polícia Penal e para agentes socioeducativos da FUNDAC, condicionando sua concessão ao interesse da Administração e à prestação de serviço em regime de escalas extraordinárias, fora do regime ordinário de trabalho (Paraíba, 2023).

Também define vedações e condicionantes relevantes de governança, como a impossibilidade de pagamento na execução de serviço decorrente de escala ordinária, regras de publicação mensal das escalas em boletim interno (ressalvado sigilo legal), e limitações de concessão em situações de afastamentos (férias, licenças e outros), salvo quando houver voluntariedade e interesse da Administração (Paraíba, 2023).

Por fim, fixa que a ACO será paga conforme tabelas do anexo único, estabelece limite de 192 horas mensais excedentes à jornada habitual (com possibilidade de extrapolação mediante justificativa e homologação) e inclui, para fins desse limite, as horas trabalhadas em atividades do Magistério Militar, o que reforça a vinculação do benefício à lógica de escala extraordinária e ao controle quantitativo de horas no âmbito da segurança pública estadual (Paraíba, 2023).

Ademais, fixa os valores conforme figura 3:

Figura 3 - Tabela de Valores da Ajuda de Custo Operacional (ACO)

HORA NORMAL			HORA MARJORADA	
CARGO	V. HORA		CARGO	V. HORA
SOLDADO	R\$ 13,20		SOLDADO	R\$ 17,16
CABO	R\$ 14,52		CABO	R\$ 18,88
3º SARGENTO	R\$ 15,97		3º SARGENTO	R\$ 20,76
2º SARGENTO	R\$ 17,57		2º SARGENTO	R\$ 22,84
1º SARGENTO	R\$ 19,33		1º SARGENTO	R\$ 25,12
SUB-TENENTE	R\$ 21,26		SUB-TENENTE	R\$ 27,64
ASP.OFICIAL	R\$ 23,38		ASP.OFICIAL	R\$ 30,40
2º TENENTE	R\$ 25,72		2º TENENTE	R\$ 33,44
1º TENENTE	R\$ 28,30		1º TENENTE	R\$ 36,78
CAPITÃO	R\$ 31,12		CAPITÃO	R\$ 40,46
MAJOR	R\$ 34,24		MAJOR	R\$ 44,51
TEN.CORONEL	R\$ 37,66		TEN.CORONEL	R\$ 48,96
CORONEL	R\$ 47,08		CORONEL	R\$ 61,20

Fonte: (Paraíba, 2023)

2.3.5 Corpo de bombeiros militar do estado de Mato Grosso do Sul (CBMMS)

O Decreto nº 12.638/2008 institui, no âmbito do Estado de Mato Grosso do Sul, uma vantagem pecuniária de natureza indenizatória destinada a remunerar o exercício de atividades de ensino e instrução, devida ao bombeiro militar que ministrar aulas em cursos de formação ou aperfeiçoamento voltados à carreira militar, nas organizações de segurança pública estaduais (Mato Grosso do Sul, 2008a).

O ato vincula o pagamento às disposições da Lei Complementar nº 127/2008 e estabelece que o valor de cada hora-aula corresponde a 1% do subsídio inicial do 2º Sargento PM, sendo a indenização calculada conforme o número de horas efetivamente ministradas, com limite de até 20 horas-aula semanais (Mato Grosso do Sul, 2008a).

O decreto também prevê a aplicação do mesmo regramento para servidores estaduais de outras categorias e para professores civis credenciados e convidados pela unidade de ensino, além de admitir a atuação de monitores, com remuneração fixada em 50% do valor da hora-aula do instrutor titular (Mato Grosso do Sul, 2008a).

Complementarmente, observa-se que o decreto define expressamente que o valor da hora-aula corresponderá a 1% do subsídio inicial do 2º Sargento PM,

constante da Tabela II da Lei Complementar nº 127/2008 (Mato Grosso do Sul, 2008b). Na prática administrativa, esse parâmetro tem sido aproximado em torno de R\$ 90,27 por hora-aula.

2.3.6 *Polícia federal (PF)*

A Instrução Normativa (IN) DG/PF nº 262/2023 disciplina, no âmbito da Polícia Federal, os critérios para pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) e também o pagamento de hora-aula para terceiros contratados (Brasil, 2023).

Estabelece que a referência para remuneração dessas atividades é a hora-aula e define, expressamente, que hora-aula corresponde ao intervalo de cinquenta minutos (Brasil, 2023).

Além disso, delimita o escopo de atividades que podem ensejar GECC, incluindo a atuação como instrutor em ações de formação, desenvolvimento e treinamento, bem como hipóteses relacionadas a concursos, como participação em banca e fiscalização (Brasil, 2023).

O normativo detalha ainda o conceito de instrutoria, abrangendo não apenas a ministração de aulas, mas também funções pedagógicas e de suporte, como desenho instrucional, tutoria, monitoria, mentoria e atividades correlatas (BRASIL, 2023).

No plano de controles e limites, fixa teto anual de retribuição equivalente a 120 horas de trabalho por servidor, com possibilidade de acréscimo excepcional de até mais 120 horas mediante justificativa e aprovação prévia, e limita o exercício diário de instrutoria a oito horas-aula (Brasil, 2023).

Para mitigar questionamentos sobre pagamento concomitante durante a jornada regular, determina que, quando as atividades que geraram GECC ocorrerem no horário de expediente, as horas correspondentes devem ser compensadas no prazo de um ano, sob responsabilidade de liberação e acompanhamento pela chefia imediata; alternativamente, admite a realização dessas atividades durante a jornada sem compensação e sem recebimento de GECC, mediante termo com autorização da chefia (Brasil, 2023).

Por fim, remete aos anexos os índices e parâmetros de pagamento e apresenta percentuais máximos incidentes sobre o maior vencimento básico da Administração Pública Federal por hora trabalhada, diferenciando valores conforme titulação e prevendo percentuais específicos aplicáveis no âmbito da DIREN-ANP/PF (Brasil, 2023).

A seguir, na figura 4, constam os percentuais máximos da gratificação por encargo de curso ou concurso - gecc incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal por hora trabalhada.

Figura 4 - Tabela de Percentuais Máximos da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC

PREVISÃO	ATIVIDADE	SUBTIPO DE ATIVIDADE	ATIVIDADE CORRESPONDENTE NA DIRETORIA DE ENSINO DA ACADEMIA NACIONAL DE POLICIAL	FORMAÇÃO ACADÊMICA OU EXPERIÊNCIA COMPROVADA NECESSÁRIA PARA A ATIVIDADE	PERCENTUAL MÁXIMO APLICÁVEL (EM %)	% PARA PAGAMENTO DE GECC NA DIREN-ANP/PF
Inciso I do caput do art. 3º	1. Ministração de aulas	1.1. Instrutoria em curso de formação de carreiras, instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento, instrutoria em curso gerencial, instrutoria em curso de pós-graduação e atividade de conferencista e de palestrante em evento de capacitação	Professor em curso de formação profissional presencial ou a distância	A-Pós-doutorado	A-1,47	0,66
				B-Doutorado	B-1,47	0,66
				C-Mestrado	C-1,47	0,60
				D-Especialização	D-1,30	0,57
				E-Graduação	E-1,15	0,55
				F-Educação profissional ou tecnológica	F-1,00	0,55
				G-Experiência comprovada	G-1,47	0,55

Fonte: Brasil (2023)

2.3.7 *Polícia civil do Distrito Federal (PCDF)*

A Portaria nº 274, de 3 de outubro de 2024, da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF), regulamenta a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) no âmbito institucional, com fundamento no art. 76-A da Lei nº 8.112/1990 e no Decreto nº 11.069/2022, definindo a hora-aula como unidade de referência remuneratória correspondente a cinquenta minutos (PCDF, 2024).

A norma estabelece limites e controles de governança ao fixar que a retribuição pecuniária anual a título de GECC não pode superar, em regra, o equivalente a 120 horas de trabalho por ano, admitindo excepcionalidade previamente motivada e aprovada (PCDF, 2024).

Em paralelo, disciplina a vedação de dupla remuneração por atividade já desempenhada e determina a compensação quando o encargo remunerado ocorrer durante o horário de trabalho, prevendo que o servidor deve compensar as horas no prazo de um ano e considerando como expediente, para esse efeito, o período das 12h às 19h (PCDF, 2024).

Por fim, a Portaria estrutura o fluxo formal de controle e pagamento por processo administrativo, prevê consequências para o descumprimento da compensação e define percentuais máximos que podem ser pagos de acordo com o tipo de instrução e nível de escolaridade, como pode ser visto na figura 5. (PCDF, 2024).

Figura 5 - Tabela de Percentuais Máximos da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC

PREVISÃO	ATIVIDADE	SUBTIPO ATIVIDADE	DE	ATIVIDADE CORRESPONDENTE	FORMAÇÃO ACADÊMICA	PERCENTUAL MÁXIMO APLICÁVEL (EM %)	Maior Salário do Governo Federal Base de Cálculo	Maior valor de GECC Possível	PERCENT da IN 195/2019 Não Atualizad (EM %)
Inciso I do caput art. 3º	1. Ministração de aulas	1.1. Instrutoria em curso de formação de carreiras, instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento, instrutoria em curso gerencial, instrutoria em curso de pós-graduação e atividade de conferencista e de palestrante em evento de capacitação	Professor em curso de formação profissional presencial ou a distância		A-Pós-doutorado	1,47%	R\$ 29.790,95	R\$ 437,93	0,84%
					B-Doutorado	1,47%	R\$ 29.790,95	R\$ 437,93	0,84%
					C-Mestrado	1,47%	R\$ 29.790,95	R\$ 437,93	0,77%
					D-Especialização	1,30%	R\$ 29.790,95	R\$ 387,28	0,74%
					E-Graduação	1,15%	R\$ 29.790,95	R\$ 342,60	0,70%
					Educação profissional ou tecnológica	1,00%	R\$ 29.790,95	R\$ 297,91	0,70%

Fonte: PCDF (2024)

2.3.8 Servidores civis do Distrito Federal

No âmbito do Governo do Distrito Federal, o Decreto nº 33.871, de 23 de agosto de 2012, regulamenta o art. 100 da LC nº 840/2011 e estabelece um modelo de retribuição por Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC). O diploma define a GECC como:

“Art. 2º A gratificação por encargo de curso ou concurso é a retribuição devida ao servidor estável do Poder Executivo que, em caráter eventual:

I – atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional;

II – participar de banca examinadora ou de comissão de concurso para:

a) exames orais;

b) análise de currículo;

- c) correção de provas discursivas;
- d) elaboração de questões de provas;
- e) julgamento de recursos interpostos por candidatos.

III – participar de logística de preparação e realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as atribuições permanentes do servidor;

IV – participar da aplicação, fiscalização ou avaliação de provas de concurso público, bem como supervisionar essas atividades.

§ 1º Considera-se como atividade de instrutoria, para fins do disposto no inciso I do caput deste artigo, ministrar aulas; proferir palestras ou conferências; realizar atividades de coordenação pedagógica e técnica não enquadráveis nos incisos II, III e IV; atuar como tutor e atuar em atividades similares ou equivalentes em eventos presenciais ou a distância.

§ 2º A preparação de material didático-pedagógico, que consiste na elaboração de exercício, de atividade orientada e de textos básicos e complementares, é considerada como atividade de instrutoria” (DISTRITO FEDERAL, 2012).

Um ponto de destaque é a amplitude conceitual de instrutoria, que inclui outras atividades relacionadas com a instrução propriamente dita.

O decreto também introduz mecanismos de controle e integridade: quando as atividades ocorrerem durante a jornada de trabalho, exige-se compensação em até um ano após o término, com anuência do dirigente da unidade, sob fiscalização da chefia imediata e com previsão de desconto em folha em caso de descumprimento; fixa limite anual de 120 horas remuneráveis, admitindo excepcionalidade previamente aprovada para acréscimo de até mais 120 horas; e determina o registro das horas no assentamento funcional para comprovação do limite (Distrito Federal, 2012).

Por fim, define a natureza da vantagem como não incorporável e autoriza os órgãos executores a criarem bancos internos de instrutores, com seleção por análise curricular e experiência, e estende a aplicação, no que couber, a servidores estáveis requisitados de outros entes, com base de cálculo vinculada ao vencimento básico da tabela de origem (Distrito Federal, 2012).

2.4 Metodologia

A metodologia adotada baseia-se em técnicas e procedimentos científicos que garantem a construção de um conhecimento válido, útil e confiável (Prodanov; Freitas, 2013 *apud* Alves, 2025).

A pesquisa é de natureza aplicada, pois se orienta à solução de um problema prático no âmbito institucional, neste caso uma forma de valorização da atividade de instrutoria (Gil, 2008).

Com relação ao método de abordagem, a pesquisa é dedutiva, que segundo Gil (2008) “é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular”. O estudo abordou teorias de docência, valorização do profissional e QVT, até legislações de corporações que possuem o pagamento pelo serviço de instrutor.

O estudo combina análise bibliográfica, documental e pesquisa de campo. A análise abrange legislação, normas e atos institucionais relacionados à atividade de ensino e à valorização/remuneração de instrutores em outras corporações e órgãos. Não obstante e diante da necessidade de levantamento da atual percepção dos indivíduos de um grupo, a pesquisa se caracteriza como descritiva. (Marconi; Lakatos, 2003).

No que tange a abordagem da pesquisa o estudo científico classifica-se como qualitativa e quantitativa. É qualitativa ao analisar a situação do pagamento por hora-aula em outras corporações do Brasil e do DF. Por outro lado, quantitativa, ao coletar dados por meio de questionários, o qual quantificou opiniões e percepções.

A reunião de informações envolveu uma pesquisa bibliográfica, com revisão da literatura sobre educação corporativa, valorização profissional e QVT. Ademais, foi realizada uma pesquisa documental, abrangendo dados sobre outras corporações, tanto de bombeiro militar, quanto de polícia, que possuem a previsão de pagamento pela atividade de instrutor em seus cursos.

Para o levantamento de dados também foi utilizada pesquisa de campo por meio de questionário com perguntas fechadas e abertas. A pesquisa de campo foi realizada por questionário estruturado aplicado a instrutores do CBMDF, permitindo levantar percepções de forma padronizada e em amplitude. Essa configuração

metodológica é coerente com o objetivo do estudo por viabilizar descrição sistemática do fenômeno com instrumento replicável e procedimentos explícitos, favorecendo a transparência e a reprodutibilidade (Gil, 2008).

O universo conceitual da pesquisa de campo contempla qualquer militar do CBMDF que já tenha atuado como instrutor, em qualquer curso da Corporação, independentemente do tipo de curso, unidade de origem ou período de atuação, resultando em um total de 135 instrutores que responderam. Não foi possível estimar com precisão o tamanho desse universo por inexistência de base institucional única e atualizada que consolide o histórico completo de instrutoria.

A coleta de dados foi realizada por questionário on-line, aplicados por meio eletrônico com a ferramenta *Google Forms*, estruturada com itens em escala Likert (cinco pontos) e questões abertas. O instrumento abordou motivação para a docência, percepção de valorização institucional, efeitos da ausência de retribuição financeira e expectativas quanto à política de pagamento por hora-aula, conforme Apêndice A deste trabalho. O questionário foi divulgado por meio da ferramenta *WhatsApp* e entre pares, e o período de coleta ocorreu de 12 de novembro de 2025 a 16 de dezembro de 2025, assegurando tempo para adesão voluntária.

Os dados foram organizados e analisados em duas frentes. Na dimensão quantitativa, os registros foram exportados e tratados em planilha eletrônica e análise descritiva por frequências e percentuais, com possibilidade de cruzamentos exploratórios por variáveis de perfil (Gil, 2008).

Na dimensão qualitativa, as respostas abertas foram analisadas pela técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011), o que possibilitou identificar categorias e padrões nas respostas, contribuindo para a discussão sobre a criação de um corpo de instrutores único.

Ferramentas de inteligência artificial foram empregadas como apoio em múltiplas etapas: redação e padronização acadêmica do texto, organização de tabelas e descrições, e suporte inicial à categorização de respostas abertas. Todas as etapas foram revisadas pelo pesquisador, que manteve responsabilidade integral pelas decisões metodológicas, pelo tratamento dos dados e pela interpretação dos resultados.

2.5 Resultados e discussão

Esta pesquisa teve como foco avaliar a percepção atual situação da valorização do profissional instrutor no CBMDF. Como resultado, o estudo apresenta uma proposta de normativo para o pagamento de hora-aula para os militares instrutores.

Para fundamentar a discussão com dados concretos, a abordagem metodológica se baseou em pesquisa bibliográfica, documental e questionário aplicado aos instrutores do CBMDF. Seguem os resultados obtidos.

2.5.1 *Da pesquisa bibliográfica e documental*

Os resultados da análise documental mostram que os modelos normativos de pagamento por instrutoria se distribuem, com clareza, em dois regimes jurídicos predominantes: gratificação por encargo de curso concurso (GECC), típica do nível federal, replicada na PF, PCDF e órgãos civis do DF, e indenização/honorários por magistério/hora-aula, mais frequente em normativos estaduais.

No primeiro grupo, a IN DG/PF nº 262/2023 disciplina o pagamento de GECC e também pagamento de hora-aula a terceiros, assumindo a GECC como retribuição vinculada a um conjunto amplo de atividades de ensino e de concurso, inclusive com definição de instrutoria que abrange funções além da aula (tutoria, monitoria, mentoria, desenho instrucional etc.) (Brasil, 2023). A Portaria PCDF nº 274/2024 adota o mesmo paradigma no âmbito da corporação.

Verifica-se também que a maioria dos normativos realiza a mensuração da unidade “hora-aula” e de sua padronização temporal, justamente para tornar o encargo contabilizável. A IN DG/PF nº 262/2023 define expressamente que a hora-aula corresponde a cinquenta minutos, e a Portaria PCDF nº 274/2024 também define da mesma forma (Brasil, 2023; PCDF, 2024).

Com relação aos valores, os regimes se diferenciam principalmente por onde se baseiam a remuneração da hora-aula. Nos modelos estaduais analisados, o valor é, em regra, parametrizado por referência remuneratória interna da própria carreira

militar, ou seja, de acordo com a remuneração de determinado posto ou graduação da instituição.

Outros, como o CBMGO e CBMPB, possuem uma tabela com valores fixos de acordo com os parâmetros utilizados. Em contraste, nos modelos de GECC examinados, quais sejam, Polícia Federal e PCDF, a ancoragem do valor é feita por referência ao maior vencimento básico da Administração Pública Federal, o que desloca a base de cálculo de uma carreira específica para um parâmetro remuneratório superior (Brasil, 2023).

Quanto aos limites, há convergência relevante: todos os modelos buscam limitar o pagamento por carga horária para preservar previsibilidade e evitar distorções. Como exemplificação temos 120 horas-aula anuais para a Polícia Federal e PCDF (Brasil, 2023;PCDF, 2024), 20 horas-aula semanais para o CBMMS (Mato Grosso do Sul, 2008a) e 240 horas-aula para o CBMBA (Bahia, 2024).

Outro aspecto relevante a ser considerado é que, nos casos analisados, o pagamento por instrutoria não surge de forma isolada, mas se apoia em uma regulação prévia inserida na esfera de competência de cada órgão. No âmbito federal, por exemplo, observa-se que a Polícia Federal opera amparada por um arcabouço normativo que já prevê a possibilidade de retribuição por encargo de curso ou concurso, o que confere base jurídica e administrativa para a realização desses pagamentos.

De modo semelhante, no contexto dos Corpos de Bombeiros Militares, verifica-se que a instituição do pagamento por hora-aula costuma estar vinculada a leis estaduais que autorizam e estruturam esse tipo de despesa, seja por meio de previsão específica voltada a atividades de ensino na segurança pública, seja por dispositivos mais amplos aplicáveis a ações de capacitação em toda a administração estadual.

Embora o Distrito Federal possua, no âmbito do seu regime jurídico geral, previsão expressa de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) para servidores, essa disciplina foi desenhada para o corpo de servidores regidos pela Lei Complementar n.º 840/2011 (LC 840/2011), ou seja, os civis.

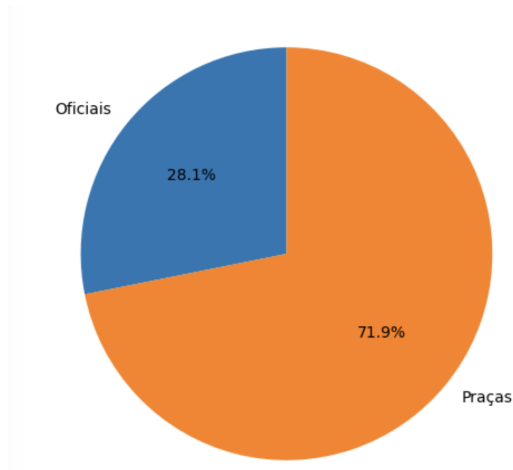
Como já foi questionada a legalidade do pagamento de GECC, para o CBMDF, com base na Lei Complementar n.º 840/2011, a Procuradoria Geral do Distrito Federal (PGDF) emitiu o Parecer Jurídico n.º 67/2020 no qual delimita que tal arcabouço não pode ser estendido automaticamente aos instrutores das forças de segurança do DF (Distrito Federal, 2020). Para os militares, o parecer é categórico ao afirmar que a LC 840/2011 não rege as vantagens pecuniárias dessas carreiras e que, portanto, para CBMDF, a solução juridicamente sustentável passa por alteração do marco legal específico da Corporação (Lei nº 8.255/1991, que dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e dá outras providências), criando base normativa própria que depois possa ser detalhada em ato infralegal (portaria interna), em lógica semelhante ao que outras instituições fazem, porém respeitando o regime jurídico aplicável.

2.5.2 Do questionário aplicado aos instrutores

A primeira seção do questionário teve como objetivo traçar o perfil dos instrutores, analisando variáveis como posto ou graduação, tempo de serviço no CBMDF, tempo de atuação como instrutor e tipo de curso que já atuou.

No recorte hierárquico, predominam praças (97; 71,9%) em relação aos oficiais (38; 28,1%), com maior concentração nas graduações de 2º Sargento (42; 31,1%) e 3º Sargento (28; 20,7%), seguidas por Capitães (19; 14,1%) e 1º Sargento (14; 10,4%) (Figura 6).

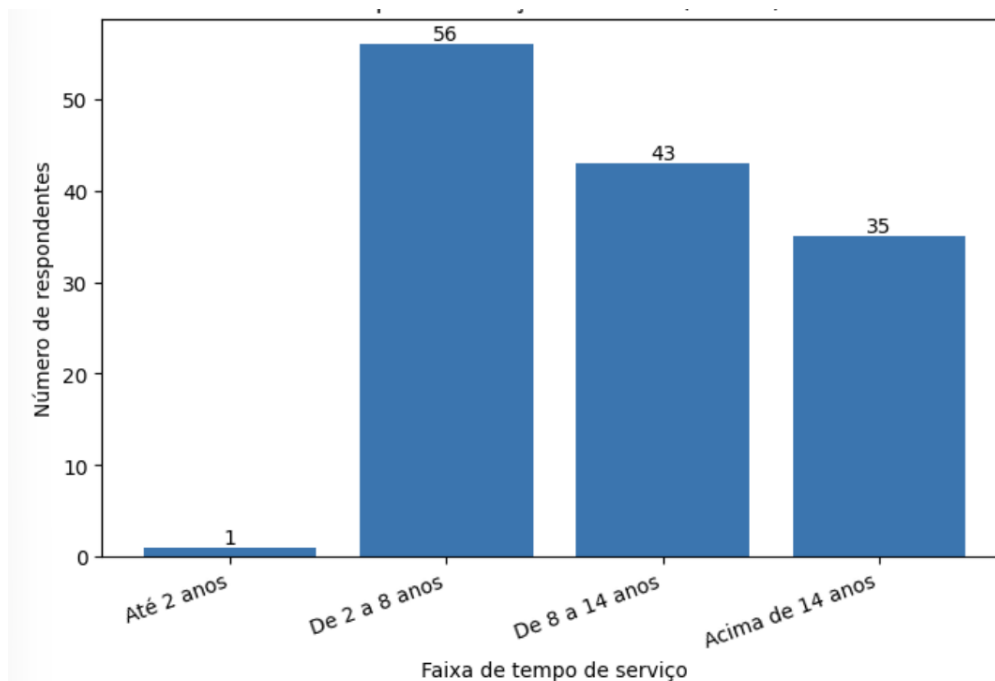
Figura 6 - Grau Hierárquico



Fonte: Elaboração própria.

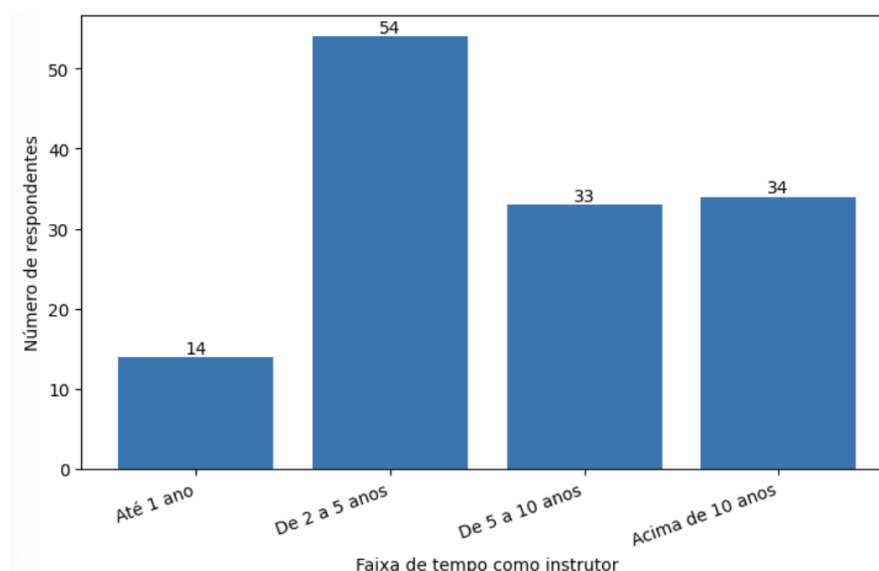
Quanto ao tempo de serviço, observa-se maior frequência no intervalo de 2 a 8 anos (56; 41,5%), seguido de 8 a 14 anos (43; 31,9%) e acima de 14 anos (35; 25,9%), com participação residual de até 2 anos (1; 0,7%), essa separação de ano foi feita com intuito de agrupar os militares dos concursos que entraram em 2017, 2011 e 2000 (Figura 7).

Figura 7 - Tempo de Serviço



Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao tempo de atuação como instrutor, a distribuição concentra-se em 2 a 5 anos (54; 40,0%), mas mantém presença expressiva tanto de instrutores com 5 a 10 anos (33; 24,4%) quanto acima de 10 anos (34; 25,2%), o que configura um perfil heterogêneo de maturidade docente e permite, nas análises subsequentes, contrastar percepções de valorização entre diferentes “estágios” de trajetória como instrutor (Figura 8).

Figura 8 - Tempo de atuação como instrutor

Fonte: Elaboração própria.

Por fim, quanto ao tipo de curso, há forte vinculação à atuação em cursos de especialização (117; 86,7%), uma grande participação, também na formação inicial (105; 77,8%) e participação menor em aperfeiçoamento/altos estudos (67; 49,6%), o que sugere que uma significativa experiência docente em vários níveis e formatos de ensino.

Para fins de apresentação e interpretação dos itens em escala Likert de cinco pontos (1 a 5), as respostas foram agregadas em três categorias analíticas, a fim de facilitar a leitura e reduzir a dispersão visual nas figuras: “discordância” (pontos 1 e 2), “neutralidade” (ponto 3) e “concordância” (pontos 4 e 5). Essa estratégia de agrupamento permite evidenciar a direção predominante das percepções dos instrutores, sem perder a referência sequencial da escala, e é apropriada quando o objetivo é apresentar distribuições de forma sintética em gráficos do tipo barras empilhadas. Assim, os percentuais exibidos nas Figuras 9 e 10 correspondem à proporção de respostas em cada uma dessas três faixas, considerando o total de respondentes válidos por item.

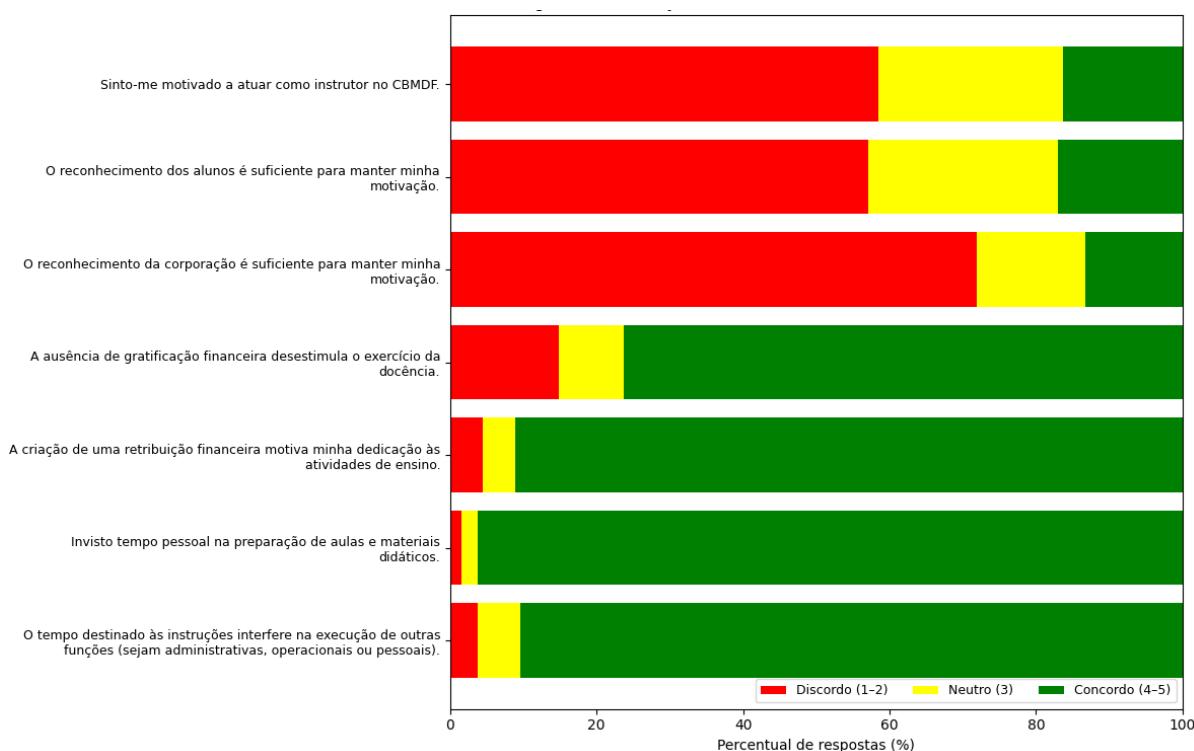
Na segunda seção, a qual tratava de motivação e satisfação, os dados evidenciam um quadro de baixa motivação declarada para atuar como instrutor, com apenas 16,3% de concordância (respostas 4–5) no item “Sinto-me motivado a atuar como instrutor no CBMDF”, associado ao fato de que não é suficiente apenas o

reconhecimento, tanto no que se refere ao reconhecimento recebido dos alunos (17,0% de concordância) quanto, de forma mais acentuada, ao reconhecimento institucional por parte da corporação (13,3% de concordância), ambos avaliados a partir da percepção dos próprios instrutores respondentes (Figura 9).

Em contraste, observa-se alta sensibilidade ao componente financeiro: 76,3% concordam que a ausência de gratificação desestimula a docência, 91,1% indicam que a retribuição financeira aumentaria a dedicação às atividades de ensino e 93,3% consideram o reconhecimento financeiro uma forma justa de valorização (Figura 9).

Soma-se a isso a percepção de custo pessoal e organizacional da instrutoria, pois 96,3% afirmam investir tempo pessoal na preparação de aulas e 90,4% reconhecem que o tempo destinado às instruções interfere na execução de outras funções, reforçando que a atividade docente impacta diretamente a rotina de trabalho do instrutor (Figura 9).

Figura 9 - Respostas da Seção 2 “Motivação e Satisfação”.



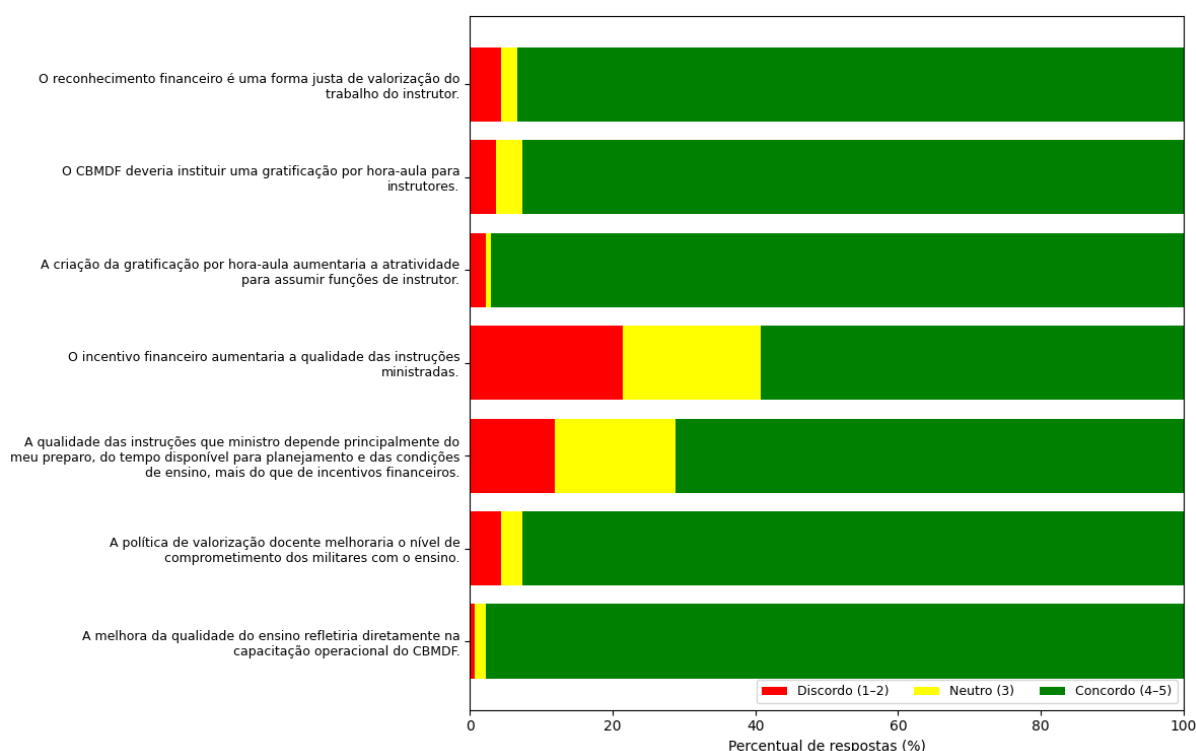
Fonte: Elaboração própria.

Na próxima seção buscou-se avaliar a valorização profissional sob a ótica financeira, verifica-se amplo apoio normativo à instituição da gratificação por

hora-aula no CBMDF (92,6% de concordância) e, sobretudo, à expectativa de que tal medida aumentaria a atratividade para assumir funções de instrutor (97,0%).

Do ponto de vista de resultados organizacionais, a maioria concorda que a política de valorização docente elevaria o comprometimento com o ensino (92,6%) e que a melhora da qualidade do ensino se refletiria diretamente na capacitação operacional (97,8%) (Figura 10).

Figura 10 - Respostas da Seção 3 “Valorização Profissional”.



Fonte: Elaboração própria.

Ao mesmo tempo, a amostra indica uma leitura mais sofisticada do fenômeno: embora 59,3% concordem que o incentivo financeiro aumentaria a qualidade das instruções, 71,1% concordam que a qualidade depende principalmente do preparo, do tempo de planejamento e das condições de ensino, do que da gratificação financeira, sugerindo que a retribuição é vista como necessária, porém insuficiente isoladamente, devendo ser combinada com condições de trabalho, organização de carga horária e planejamento pedagógico (Figura 10).

Na última seção, foi feita a pergunta “Quais medidas, além da gratificação financeira, poderiam contribuir para valorizar o trabalho dos instrutores?” e se o

instrutor gostaria de acrescentar algum comentário relevante sobre o tema. Em termos gerais, as respostas reforçam o padrão majoritário do questionário: a instrutoria é percebida como atividade que exige preparo prévio, mobilização de recursos e gestão de tempo, produzindo custos pessoais e organizacionais que não são plenamente compensados por reconhecimento informal. Nesse contexto, os comentários abertos detalham o motivo das percepções identificadas nos itens fechados.

Na primeira pergunta, o tema mais denso é a necessidade de gestão do tempo, escala e compensação como elementos de valorização tão centrais quanto qualquer incentivo financeiro. Os respondentes descrevem que a atividade docente frequentemente “demanda chegar mais cedo, sair mais tarde, reservar instalações e preparar cenários, além de executar instruções sob intempéries e com desgaste operacional” (Resposta 134).

Em paralelo, aparece com certa frequência crítica às condições e infraestrutura: “a insuficiência de espaços adequados, equipamentos e materiais básicos para instrução” é descrita como fator de desmotivação e como obstáculo à qualidade do ensino, pois desloca ao instrutor a responsabilidade de “dar um jeito” ou buscar recursos por conta própria (Resposta 75).

Também emergem propostas de reconhecimento institucional estruturado, com ênfase em critérios objetivos (medalhas, prioridade em cursos e eventos, pontuação e regras de lotação), indicando que a valorização esperada envolve tanto dimensões simbólicas quanto efeitos concretos na trajetória funcional (Resposta 64).

Na segunda pergunta, a discussão se desloca para governança, segurança jurídica e critérios. Há relatos que defendem expressamente a natureza técnico-especializada da instrutoria e a necessidade de registro formal de carga horária, indenização/compensação e proteção à saúde do militar (Resposta 100).

Além disso, mesmo quando a remuneração é defendida como necessária, há preocupação com efeitos colaterais: a ausência de regras pode incentivar adesão meramente financeira, gerar disputa por vagas e deslocar instrutores experientes, o que reforça a exigência de credenciamento, avaliação e mecanismos de qualidade

(Resposta 84; Resposta 9). Essa dimensão converge com a revisão documental do trabalho: em diversos modelos normativos analisados, o pagamento por instrutoria possui limites, definição de hora-aula, controle e comprovação — elementos que também aparecem espontaneamente nas sugestões dos próprios instrutores.

Esse padrão sugere um ponto importante, mesmo quando defendem a gratificação, muitos instrutores a tratam como uma parte de um pacote de valorização, o que fortalece a argumentação de que uma futura regulamentação no CBMDF deve combinar retribuição e mecanismos de gestão do ensino.

3 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo geral analisar como os instrutores do CBMDF percebem a ausência de retribuição financeira pela atividade de instrutoria e sistematizar elementos de modelos normativos adotados por outras corporações, a fim de subsidiar a elaboração de uma minuta de regulamentação do pagamento por hora-aula no âmbito do CBMDF. A análise dos dados obtidos por meio de pesquisa bibliográfica, documental e de questionário estruturado permitiu concluir que esse objetivo foi alcançado, na medida em que foram identificados parâmetros normativos recorrentes em experiências comparadas que podem orientar o desenho de uma proposta aplicável à realidade institucional.

No que diz respeito aos objetivos específicos, todos foram atendidos. Inicialmente, a análise documental comparada das normas de outras corporações e instituições evidenciou convergência em parâmetros que se repetem como núcleo estruturante da regulamentação da gratificação. Entre esses elementos, destacam-se: a definição da natureza jurídica da rubrica (frequentemente vinculada a formatos indenizatórios ou por encargo), a forma objetiva de fixação dos valores (por tabela ou referência remuneratória), a previsão de limites quantitativos de horas-aula e a existência de mecanismos formais de controle e comprovação das atividades realizadas. A recorrência desses componentes reforça que a regulamentação da hora-aula não se resume à fixação do valor, exigindo desenho administrativo que assegure rastreabilidade, padronização, transparência e segurança jurídica.

Em seguida, foi caracterizado o perfil dos respondentes, permitindo delimitar o universo empírico analisado e contextualizar as percepções coletadas. Na sequência, foram descritas as percepções dos instrutores sobre motivação e reconhecimento, evidenciando que a ausência de retribuição financeira é amplamente percebida como um fator de desestímulo ao exercício da docência e que o reconhecimento institucional é considerado insuficiente para sustentar a motivação. Esses resultados sustentam a interpretação de que a valorização da docência, para além do reconhecimento simbólico, é percebida como exigindo mecanismos institucionais mais estruturados e previsíveis.

Da mesma forma, examinou-se a relação entre o pagamento por hora-aula e a dedicação às atividades de ensino. Os dados indicam elevada concordância com a expectativa de que a instituição de uma retribuição financeira tende a ampliar a disposição para assumir encargos docentes e a aumentar a dedicação ao preparo e à condução das atividades.

Ao mesmo tempo, os respondentes reconhecem que a qualidade da instrução é um fenômeno multifatorial, dependente também de tempo de planejamento, condições de ensino e organização da carga horária. Esse achado é relevante para evitar uma leitura simplista de que o incentivo financeiro, isoladamente, garantiria melhoria automática da qualidade: a percepção predominante aponta que a hora-aula pode funcionar como condição de justiça e viabilidade — reduzindo desestímulos e ampliando dedicação —, mas seus efeitos tendem a ser potencializados quando articulados a medidas organizacionais de suporte ao trabalho docente.

Os resultados obtidos corroboram a primeira hipótese, indicando que os instrutores, de modo predominante, percebem de forma positiva a implementação de uma política de remuneração financeira para a atividade de docência, associando-a à valorização do trabalho e à maior disposição para assumir e manter a instrutoria. Em sentido oposto, as evidências coletadas não sustentam a hipótese de percepção majoritariamente negativa, nem a hipótese de indiferença quanto aos efeitos da implementação dessa política, razão pela qual ambas são refutadas à luz do conjunto de respostas analisadas.

No desenvolvimento desta pesquisa, uma limitação relevante foi a identificação de legislações e atos específicos sobre pagamento de instrutoria que demandou buscas extensas e, por vezes, inconclusivas, seja pela dispersão das normas entre leis, decretos e portarias, seja porque parte desses instrumentos possui circulação restrita ao ambiente interno das corporações, com acesso condicionado a redes institucionais ou a sistemas não públicos.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se aprofundar um estudo jurídico-institucional voltado a examinar possibilidades concretas de inserção de previsão de gratificação por instrutoria na Lei de Organização Básica do CBMDF, incluindo também as estratégias necessárias para viabilizar essa mudança, tanto no plano político-legislativo (articulação, priorização e tramitação) quanto no plano administrativo (construção de consenso interno, estimativa de impacto, adequação orçamentária).

Dessa forma, conclui-se que a proposta de regulamentação do pagamento por hora-aula no CBMDF carece de um amparo legal, ou seja, uma proposta de inserção na Lei de Remuneração do CBMDF, da gratificação para esse fim.

REFERÊNCIAS

ALVES, Raissa Almeida. **Estudo sobre os desafios e potencialidades da criação de um corpo de instrutores único para o ensino do combate a incêndio urbano nos cursos de formação do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. 2025. 68 f. Artigo científico (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina, Brasília, 2025.

BAHIA. **Lei nº 14.799, de 13 de dezembro de 2024**. Disciplina a atividade de instrutoria interna nos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, na forma que indica, e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Federal. **Instrução Normativa DG/PF nº 262, de 16 de novembro de 2023**. Disciplina o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) e o pagamento de hora-aula para terceiros contratados. Boletim de Serviço, nº 219, 20 nov. 2023. Brasília, DF, 2023.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CBMDF. **Plano estratégico do CBMDF 2025-2030**. Brasília, DF: CBMDF, 2025. (Publicado no Suplemento ao Boletim Geral n. 009, de 14 jan. 2025).

CBMGO. **Norma Administrativa nº 09: Despesas Extraordinárias**. Goiânia: Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, 2019.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto n.º 33.871, de 23 de agosto de 2012**. Regulamenta a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) prevista na Lei Complementar n.º 840/2011. Brasília, DF: Diário Oficial do Distrito Federal, 2012.

DISTRITO FEDERAL. **Lei Complementar n.º 840, de 23 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. Brasília, DF: Diário Oficial do Distrito Federal, 2011.

DISTRITO FEDERAL. Procuradoria-Geral do Distrito Federal. Procuradoria-Geral do Consultivo e de Tribunais de Contas. **Parecer Jurídico n.º 67/2020 – PGDF/PGCONS** (SEI-GDF n.º 0067/2020-PGCONS/PGDF). Processos: 00020-00020617/2019-95 e 00050-00025960/2019-14. Brasília, DF, 2020.

EBOLI, Marisa. **O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa**. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: princípios de sucesso e melhores práticas. In: BAYMA, F. **Educação corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FERREIRA, Mário César. **A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: reflexões empíricas e teóricas.** *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 1, p. 83–99, 2008.

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. Goiânia: Assembleia Legislativa do Estado de Goiás, 2006. Publicada no *Diário Oficial do Estado de Goiás* em 17 jan. 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. (2003). **Qualidade de Vida no trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas.

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

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 12.638, de 24 de outubro de 2008.** Dispõe sobre vantagem pecuniária de natureza indenizatória aos policiais militares do Estado pelo exercício de atividades de ensino e instrução. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul*: Campo Grande, n. 7.326, 28 out. 2008a.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Complementar nº 127, de 15 de maio de 2008. Institui o sistema remuneratório, por meio de subsídio, para os servidores públicos integrantes das carreiras Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, altera, acrescenta e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul*, Campo Grande, n. 7.214, 16 maio 2008b.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 18.387, de 15 de fevereiro de 1977.** Dispõe sobre o quadro permanente do pessoal do ensino da Polícia Militar para o ano de 1977 e fixa o valor dos honorários decorrentes do exercício do magistério nos cursos dos sistemas de educação profissional da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar. Belo Horizonte: ALMG, 1977.

PARAÍBA. **Lei nº 12.786, de 27 de setembro de 2023.** Cria a Ajuda de Custo Operacional para Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Polícia Penal e Agentes Socioeducativos da FUNDAC; e dá outras providências. João Pessoa: Governo do Estado da Paraíba, 2023.

POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL (PCDF). **Portaria nº 274, de 3 de outubro de 2024.** Regulamenta a concessão de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) no âmbito da Polícia Civil do Distrito Federal. Boletim de Serviço: publicada em 30 jul. 2024 e republicada em 4 out. 2024. Brasília, DF, 2024.

SILVA, Guilherme Messias da. **INSTRUTORIA NA ACADEMIA DE BOMBEIRO MILITAR DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL: ENFOQUE EM PROPOSTAS PARA OTIMIZAÇÃO DO EMPREGO DO OFICIAL DOCENTE.** 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2021.

VARGAS, M. R. M.; ABBAD, G. S. Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação - TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Eds.). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2007. p. 137–158.

VIEIRA, Fábio Henrique Antunes; FRANCISCO, Antonio Carlos de. **Etapas da implementação da educação corporativa e seus impactos em empresas brasileiras: um estudo multicaso**. *Production*, v. 22, n. 2, p. 296-308, 2012.

WALTON, R. E. **Improving the quality of work life**. Harvard Business Review, Boston, v. 12, no. 155, p. 12-19, 1974.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS INSTRUTORES DO CBMDF

Nota: O instrumento a seguir foi elaborado pelo autor e aplicado por meio da plataforma Google Forms, no âmbito do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO/CBMDF), com a finalidade de coletar dados sobre a percepção dos instrutores quanto à valorização profissional, motivação, dedicação e reconhecimento institucional, especialmente diante da ausência de retribuição financeira pela atividade docente. A pesquisa é anônima e confidencial, com uso exclusivo para fins acadêmicos.

Termo de consentimento

1. Li as informações acima, concordo em participar e autorizo o uso anônimo dos meus dados para fins acadêmicos e institucionais.

☐ Concordo

☐ Não concordo

Perfil do militar

2. Posto/Graduação:

☐ Soldado

☐ Cabo

☐ 3º Sargento

☐ 2º Sargento

☐ 1º Sargento

☐ Subtenente

☐ Aspirante

☐ 2º Tenente

☐ 1º Tenente

☐ Capitão

☐ Major

☐ Tenente-Coronel

- ☐ Coronel
3. Tempo de serviço no CBMDF:
- ☐ Até 2 anos
- ☐ De 2 a 8 anos
- ☐ De 8 a 14 anos
- ☐ Acima de 14 anos
4. Tempo de atuação como instrutor no CBMDF:
- ☐ Até 1 ano
- ☐ De 2 a 5 anos
- ☐ De 5 a 10 anos
- ☐ Acima de 10 anos
5. Curso(s) em que atua ou atuou como instrutor (marque todas as opções aplicáveis):
- ☐ CFP, CFO e CHO
- ☐ CAO, CAEO, CAP e CAEP
- ☐ Cursos de Especialização
-

Motivação e satisfação

Escala Likert utilizada nas questões a seguir:

1 = muito ruim / discordo totalmente;

2 = ruim / discordo;

3 = neutro / nem concordo nem discordo;

4 = bom / concordo;

5 = excelente / concordo totalmente.

6. Sinto-me motivado a atuar como instrutor no CBMDF.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

7. O reconhecimento dos alunos é suficiente para manter minha motivação.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8. O reconhecimento da Corporação é suficiente para manter minha motivação.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9. Fatores como reconhecimento institucional, condições de trabalho e organização da carga horária são mais importantes que a gratificação financeira para minha motivação como instrutor.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10. A ausência de gratificação financeira desestimula o exercício da docência.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Valorização profissional

11. A criação de uma retribuição financeira motiva minha dedicação às atividades de ensino.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

12. Invisto tempo pessoal na preparação de aulas e materiais didáticos.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13. O tempo destinado às instruções interfere na execução de outras funções (administrativas, operacionais ou pessoais).

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

14. O reconhecimento financeiro é uma forma justa de valorização do trabalho do instrutor.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

15. O CBMDF deveria instituir uma gratificação por hora-aula para instrutores.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

16. A criação da gratificação por hora-aula aumentaria a atratividade para assumir funções de instrutor.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Qualidade do ensino e impactos institucionais

17. O incentivo financeiro aumentaria a qualidade das instruções ministradas.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

18. A qualidade das instruções que ministro depende principalmente do meu preparo, do tempo disponível para planejamento e das condições de ensino, mais do que de incentivos financeiros.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

19. A política de valorização docente melhoraria o nível de comprometimento dos militares com o ensino.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

20. A melhora da qualidade do ensino refletiria diretamente na capacitação operacional do CBMDF.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Sugestões e observações

21. Quais medidas, além da gratificação financeira, poderiam contribuir para valorizar o trabalho dos instrutores?

22. Deseja acrescentar alguma observação ou sugestão sobre o tema?
