



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA
ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍCIA E SEGURANÇA PÚBLICA



VINICIUS LUCAS DA SILVA MOREIRA

**LIMITE DE IDADE PARA INGRESSO NA PMGO: análise dos impactos na
permanência e eficácia dos novos Policiais Militares**

GOIÂNIA-GO

2025

VINICIUS LUCAS DA SILVA MOREIRA

**LIMITE DE IDADE PARA INGRESSO NA PMGO: análise dos impactos na
permanência e eficácia dos novos Policiais Militares**

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação em Polícia e Segurança Pública pelo Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação do Prof. Antônio Fagner Sampaio Monteiro.

GOIÂNIA-GO

2025

LIMITE DE IDADE PARA INGRESSO NA PMGO: análise dos impactos na permanência e eficácia dos novos Policiais Militares

AGE LIMIT FOR ENTRY INTO THE PMGO: analysis of the impacts on the retention and effectiveness of new Military Police Officers

Vinicius Lucas da Silva Moreira¹
Antônio Fagner Sampaio Monteiro²

Resumo

O limite de idade para ingresso na Polícia Militar de Goiás (PMGO) representa um requisito normativo nos concursos públicos, direcionado à seleção de candidatos com aptidão física e operacional para o exercício do policiamento ostensivo e da preservação da ordem pública. O estudo examina os efeitos desse critério na adaptação, no desempenho e na permanência dos novos soldados, considerando o contexto de demandas crescentes por segurança pública e a possibilidade de rotatividade profissional. O objetivo geral consiste em analisar o impacto do limite de idade no desempenho, na adaptação e na retenção dos policiais militares recentes. A metodologia qualitativa integra pesquisa de campo com questionários semiestruturados aplicados a 24 participantes, incluindo soldados com até dois anos de serviço e instrutores em unidades de Goiânia, complementada por análise documental de editais e normativas. Os resultados indicam equilíbrio etário na amostra, com influência positiva da idade em atividades táticas para parte dos respondentes, adaptação geral satisfatória às rotinas operacionais e capacidade elevada de gerenciamento de estresse. A maioria percebe a PMGO como trajetória profissional estendida, motivada por estabilidade e identificação com a missão policial, embora parcela significativa manifeste intenção de concorrer a outras carreiras públicas. A análise revela que o limite etário contribui para a composição de efetivo com vigor operacional, ao mesmo tempo em que aponta para dinâmicas de retenção influenciadas por motivações variadas.

Palavras-chave: Limite etário; Ingresso policial; Permanência institucional; Desempenho operacional; Adaptação profissional.

Abstract

The age limit for joining the Goiás Military Police (PMGO) is a regulatory requirement in public service exams, aimed at selecting candidates with the physical and operational aptitude to perform overt policing and maintain public order. This study examines the effects of this criterion on the adaptation, performance, and retention of new soldiers, considering the context of increasing public safety demands and the possibility of professional turnover. The overall objective is to analyze the impact of the age limit on the performance, adaptation, and retention of recent military police officers. The qualitative methodology combines field research with semi-structured questionnaires administered to 24 participants, including soldiers with up to two years of service and instructors in units in Goiânia, complemented by documentary analysis of public notices and regulations. The results indicate age balance in the sample, with a positive influence of age on tactical activities for some respondents, satisfactory overall adaptation to operational routines, and high stress management skills. Most perceive the PMGO as an extended

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças – 1ª Turma/2025, Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, email: viniciuslucasmoreira@gmail.com. Telefone: 61 98304-9202.

² Orientador. Professor da Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar. Bacharel em Direito, Pós-graduado em Direito Penal, Penal Militar e MBA de Gestão de Polícia Ostensiva. fagnersampa@outlook.com.

professional path, motivated by stability and identification with the police mission, although a significant portion expresses intention to apply for other public careers. The analysis reveals that the age limit contributes to the composition of operationally vigorous personnel, while also pointing to retention dynamics influenced by various motivations.

Keywords: Age limit; Police entry; Institutional retention; Operational performance; Professional adaptation.

1 INTRODUÇÃO

O limite de idade para ingresso na Polícia Militar de Goiás (PMGO) constitui um critério normativo estabelecido nos editais de concursos públicos, com o objetivo de selecionar candidatos aptos às exigências físicas, psicológicas e operacionais da atividade policial. Esse requisito, amplamente adotado em corporações policiais brasileiras, busca assegurar que os novos soldados possuam condições adequadas para o desempenho de funções como o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública.

Contudo, a imposição de uma idade máxima para ingresso pode influenciar a trajetória profissional dos policiais, afetando sua adaptação às rotinas institucionais, seu desempenho operacional e sua permanência na carreira. Estudos como os de Cardozo (2014) e Zainedin (2024) sugerem que a restrição etária, embora vise à eficiência, pode limitar a diversidade de perfis e gerar desafios para a retenção de efetivo, especialmente quando candidatos mais jovens percebem a PMGO como uma etapa inicial para outras carreiras públicas.

O problema de pesquisa que orienta este estudo é: de que forma o limite de idade para ingresso na PMGO influencia o desempenho, a adaptação e a permanência dos novos soldados? A análise proposta adota uma perspectiva neutra, examinando tanto os aspectos positivos quanto os negativos do critério etário. Por um lado, a seleção de candidatos mais jovens pode favorecer maior vigor físico e agilidade, características valorizadas em atividades operacionais. Por outro, a exclusão de candidatos mais experientes e a alta rotatividade de policiais que buscam outras carreiras públicas podem comprometer a estabilidade institucional. A ausência de pesquisas específicas sobre esse tema no contexto da PMGO reforça a necessidade de investigar os impactos do limite de idade, com foco nos novos soldados lotados em Goiânia.

A justificativa para este estudo reside na relevância de compreender os efeitos do limite etário na formação e na trajetória profissional dos policiais militares, especialmente em um contexto de crescentes demandas por segurança pública. A restrição de idade pode influenciar a qualidade do policiamento ostensivo, uma vez que a adaptação e o desempenho dos novos soldados impactam diretamente a eficácia das operações. Além disso, a possibilidade de

candidatos utilizarem a PMGO como um degrau para outras carreiras públicas levanta questões sobre a retenção de profissionais qualificados. Este trabalho pretende oferecer dados que subsidiem a revisão das políticas de seleção da PMGO, contribuindo para a construção de uma força policial mais estável, comprometida e alinhada aos objetivos institucionais em Goiânia.

O objetivo geral da pesquisa é analisar como o limite de idade para ingresso na PMGO impacta o desempenho, a adaptação e a permanência dos novos soldados na instituição. Os objetivos específicos são: identificar os impactos do limite de idade na adaptação e no desempenho dos novos soldados; avaliar a relação entre a idade dos policiais e sua permanência na instituição; analisar as motivações dos policiais mais jovens para ingressar na PMGO e seu interesse em outras carreiras públicas; e analisar como os alunos mais novos utilizam a instituição como primeiro passo para uma carreira pública.

A metodologia adotada combina uma abordagem qualitativa com pesquisa de campo e análise documental. A coleta de dados primários será realizada por meio de questionários semiestruturados aplicados a soldados recém-ingressos, com até dois anos de serviço, e a instrutores da PMGO, selecionados por amostragem intencional em unidades operacionais de Goiânia. Os questionários abordarão questões relacionadas à adaptação, ao desempenho e às motivações de carreira dos participantes. A análise documental incluirá editais de concursos recentes e normativas internas da PMGO, com o propósito de contextualizar o critério etário. Os dados coletados serão submetidos à análise de conteúdo, visando identificar padrões e temas recorrentes nas percepções dos policiais.

2REVISÃO TEÓRICA

O limite de idade para ingresso em corporações policiais, como a Polícia Militar de Goiás (PMGO), constitui um critério normativo consolidado nos concursos públicos brasileiros, fundamentado na necessidade de selecionar candidatos com aptidão física e psicológica para enfrentar as demandas operacionais do trabalho policial. Acioli (2016) argumenta que a fixação de uma idade máxima, geralmente entre 30 e 35 anos, busca garantir a eficiência do serviço público, alinhando-se aos princípios constitucionais da administração, como legalidade e razoabilidade. Esse requisito visa assegurar que os novos policiais possuam vigor para atividades intensas, como patrulhamento ostensivo, operações táticas e resposta a situações de risco.

Contudo, Cardozo (2014) aponta que a restrição etária pode excluir candidatos com experiência profissional significativa, limitando a diversidade de perfis no efetivo policial. Essa exclusão levanta questões sobre a proporcionalidade do critério, especialmente quando a

maturidade e o conhecimento acumulado de candidatos mais velhos poderiam enriquecer a atuação institucional. A tensão entre a busca por aptidão física e a valorização da experiência profissional configura um debate central para compreender os impactos do limite de idade na PMGO.

A adaptação dos novos policiais às rotinas institucionais é diretamente influenciada pela idade, com reflexos no desempenho operacional. Zainedin (2024) observa que candidatos mais jovens, predominantes devido aos limites etários, tendem a demonstrar maior agilidade física e disposição para atividades que exigem esforço físico intenso, como perseguições ou intervenções em conflitos. No entanto, esses policiais podem enfrentar dificuldades em lidar com situações que demandam habilidades interpessoais, como mediação de conflitos comunitários ou gestão de crises complexas.

Bittner (2003) destaca que o trabalho policial requer um equilíbrio entre aptidão física e competências emocionais, incluindo resiliência ao estresse e capacidade de tomada de decisão sob pressão. Candidatos mais velhos, embora potencialmente menos ágeis, podem trazer maior estabilidade emocional e experiência de vida, contribuindo para a eficácia em cenários que exigem julgamento crítico.

Oliveira (2019) complementa, sugerindo que a idade pode influenciar a resistência a longos turnos e à exposição contínua a situações traumáticas, com jovens apresentando vantagens em testes físicos, mas desvantagens em contextos que requerem maturidade. Esses estudos indicam que o limite de idade, ao priorizar candidatos mais jovens, favorece certos aspectos do desempenho, mas pode comprometer a capacidade de resposta em situações que demandam experiência acumulada.

A permanência na carreira policial é outro aspecto impactado pelo critério etário, especialmente em um contexto onde as motivações dos candidatos variam significativamente. Takahashi et al. (2015) analisam que a estabilidade profissional e os benefícios associados à carreira militar atraem jovens, mas a falta de identificação com a missão policial pode levar a uma alta rotatividade. Muitos policiais ingressantes percebem a PMGO como uma etapa inicial para outras carreiras públicas, como as da Polícia Federal, Polícia Civil ou cargos administrativos, o que compromete a retenção de efetivo.

Souza (2022) identifica que a vacância em cargos de praças está frequentemente associada à aprovação em concursos mais concorridos, um fenômeno mais comum entre policiais jovens que ingressam cedo e buscam ascensão profissional rápida. Junqueira Dourado (2015) discute o impacto de programas como o Serviço de Interesse Militar Voluntário Estadual, que atraem jovens em busca de experiência temporária, mas não garantem sua permanência a longo

prazo. Esses achados sugerem que o limite de idade, ao restringir o ingresso a candidatos mais jovens, pode intensificar a rotatividade, desafiando a construção de uma força policial estável e comprometida com os objetivos institucionais.

As motivações para ingressar na PMGO refletem uma combinação de aspirações pessoais e estratégias profissionais, com a idade desempenhando um papel determinante. Sodré et al. (2020) observam que policiais temporários, frequentemente jovens, veem a carreira militar como uma oportunidade para adquirir experiência profissional e estabilidade financeira antes de buscar outras carreiras públicas. Essa visão instrumental contrasta com a de candidatos mais velhos, que, quando admitidos, tendem a considerar a carreira policial como uma escolha definitiva.

Dantas (2024) explora a perspectiva de policiais idosos, sugerindo que profissionais com maior idade valorizam a estabilidade e a relevância social da profissão, demonstrando maior dedicação à instituição. Vieira Filho (2023) analisa mudanças legislativas que ampliam os limites etários para ingresso em carreiras militares, como no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, observando que tais ajustes podem atrair candidatos mais comprometidos, mas também intensificar a concorrência com outras carreiras públicas. Essas análises indicam que o limite de idade molda o perfil motivacional dos ingressantes, com jovens frequentemente utilizando a PMGO como um degrau profissional, enquanto candidatos mais velhos podem apresentar maior alinhamento com a missão policial.

A judicialização dos critérios de seleção, incluindo o limite de idade, evidencia controvérsias sobre sua legitimidade e impactos institucionais. Silva (2020) argumenta que a exigência de idade máxima tem sido questionada em ações judiciais, com candidatos alegando discriminação e violação do princípio da igualdade. Essas contestações frequentemente destacam que a experiência profissional e a capacitação técnica de candidatos mais velhos são desconsideradas em favor de critérios físicos.

Acioli (2016) complementa, enfatizando que a análise judicial do limite etário deve considerar o momento de verificação do requisito – seja na inscrição, na posse ou na conclusão do curso de formação – para garantir a razoabilidade da restrição. Cardozo (2014) reforça que o limite de idade, embora respaldado por princípios administrativos, deve ser proporcional às necessidades do serviço público, evitando exclusões arbitrárias.

O limite de idade para ingresso na PMGO é regulamentado por editais específicos, que estabelecem critérios diferenciados por cargo. Para soldados combatentes e músicos, o Edital nº 002/2022 fixa a idade máxima em 30 anos na data de publicação, alinhando-se à Lei Estadual nº 8.033/1975, que regula o ingresso nas carreiras militares em Goiás. Para cadetes, o Edital nº

001/2022 determina a idade máxima de 29 anos para civis e 32 anos para militares da PMGO no ato da matrícula, enquanto tenentes da área da saúde podem ter até 35 anos.

Esses critérios refletem a necessidade de adequar o perfil dos candidatos às exigências físicas e operacionais do serviço policial, mas também geram controvérsias sobre a exclusão de candidatos mais velhos, que podem oferecer maior experiência profissional e estabilidade emocional. A Súmula 3 do Tribunal de Justiça de Goiás reforça a constitucionalidade do limite de 30 anos para praças, desde que previsto em lei e edital, mas decisões judiciais pontuais têm flexibilizado sua aplicação em casos de oficiais.

A justificativa para o limite etário na PMGO baseia-se na natureza das atividades policiais, que demandam vigor físico, agilidade e resistência a longos turnos e situações de risco. O Supremo Tribunal Federal valida essa restrição, desde que respaldada por lei e proporcional às atribuições do cargo, como nos julgados ARE 979287 AgR e RE 1025819 AgR. Contudo, a aplicação do critério tem gerado debates sobre sua adequação, especialmente em um contexto de 18 mil cargos vagos na PMGO, o que evidencia a necessidade de reposição de efetivo.

A flexibilização do limite de idade, como observado em decisões que permitem a posse de candidatos com até 32 anos para cargos de oficial, sugere que a experiência de candidatos mais velhos pode compensar eventuais limitações físicas, especialmente em funções que requerem liderança e tomada de decisão. Essa dualidade reforça a importância de avaliar os impactos do limite etário na composição e na retenção do efetivo, considerando tanto a eficiência operacional quanto a diversidade de perfis.

A interação entre idade, adaptação e desempenho também é influenciada pelo contexto institucional da PMGO, onde a formação inicial desempenha um papel determinante. Zainedin (2024) destaca que programas de treinamento intensivos, voltados para policiais recém-ingressos, priorizam habilidades físicas e táticas, o que favorece candidatos mais jovens. Contudo, a ausência de módulos que desenvolvam competências emocionais e de liderança pode limitar a adaptação de jovens policiais a cenários operacionais complexos.

Bittner (2003) argumenta que a profissionalização policial exige um equilíbrio entre treinamento físico e desenvolvimento de habilidades interpessoais, um aspecto que pode ser negligenciado quando o limite de idade restringe o ingresso a candidatos com menor experiência de vida. Oliveira (2019) sugere que a longevidade na carreira policial está associada à capacidade de lidar com o desgaste físico e psicológico, um fator que varia significativamente com a idade. Policiais mais jovens podem apresentar maior resistência inicial, mas enfrentam desafios em manter a motivação ao longo do tempo, especialmente se percebem a carreira como transitória.

A rotatividade de policiais, agravada pelo uso da PMGO como trampolim profissional, tem implicações diretas para a gestão de pessoal e a eficácia do policiamento ostensivo. Takahashi *et al.* (2015) observam que a falta de políticas de retenção, como planos de carreira atrativos ou incentivos para permanência, contribui para a saída de policiais jovens.

Souza (2022) aponta que a vacância em cargos de praças reflete não apenas a busca por outras carreiras, mas também a insatisfação com condições de trabalho, como longos turnos e exposição a riscos. Junqueira Dourado (2015) sugere que programas temporários, embora úteis para suprir demandas imediatas, podem reforçar a percepção de que a carreira militar é uma etapa transitória, especialmente entre jovens. Essas análises indicam que o limite de idade, ao atrair candidatos com motivações de curto prazo, pode comprometer a continuidade do serviço policial, exigindo estratégias institucionais para promover a retenção.

A perspectiva de candidatos mais velhos, embora menos comum devido ao limite etário, oferece insights sobre os benefícios de uma maior diversidade de idades no efetivo. Dantas (2024) argumenta que policiais idosos, quando presentes, trazem uma visão mais ampla da profissão, valorizando a estabilidade e o impacto social do trabalho policial. Vieira Filho (2023) observa que a ampliação dos limites etários em outras instituições militares tem permitido a inclusão de profissionais com maior maturidade, reduzindo a rotatividade e fortalecendo o compromisso institucional.

Essas experiências contrastam com a realidade de jovens policiais, que, segundo Sodré *et al.* (2020), frequentemente priorizam ganhos imediatos, como salário e experiência, em detrimento de uma carreira de longo prazo. A inclusão de candidatos mais velhos, ainda que limitada pelo critério etário, poderia diversificar as motivações e fortalecer a estabilidade do efetivo, um aspecto que merece atenção na revisão das políticas de seleção da PMGO.

A análise dos impactos do limite de idade revela um cenário complexo, onde vantagens e desvantagens coexistem. Por um lado, a seleção de candidatos mais jovens garante maior vigor físico e agilidade, características valorizadas em operações táticas e patrulhamento ostensivo. Por outro, a exclusão de candidatos mais experientes e a alta rotatividade de jovens que buscam outras carreiras públicas comprometem a retenção de efetivo e a construção de uma força policial coesa.

Acioli (2016) e Cardozo (2014) destacam que a legitimidade do limite etário depende de sua adequação às necessidades operacionais, enquanto Zainedin (2024) e Oliveira (2019) enfatizam a importância de programas de formação que equilibrem habilidades físicas e emocionais. Takahashi *et al.* (2015) e Souza (2022) alertam para os desafios de retenção,

agravados pela percepção transitória da carreira, enquanto Dantas (2024) e Vieira Filho (2023) sugerem que a inclusão de candidatos mais velhos poderia mitigar esses problemas.

3METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, adequada à análise das percepções e experiências dos novos soldados e instrutores da Polícia Militar de Goiás (PMGO) acerca dos impactos do limite de idade para ingresso na instituição. Essa abordagem permite explorar em profundidade os fatores que influenciam a adaptação, o desempenho e a permanência dos policiais, combinando pesquisa de campo e análise documental. A escolha por métodos qualitativos justifica-se pela necessidade de compreender significados atribuídos pelos participantes ao critério etário, bem como de contextualizar sua aplicação por meio de normativas institucionais.

A coleta de dados primários será realizada por meio de questionários semiestruturados aplicados a uma amostra intencional composta por 20 soldados recém-ingressos, com até dois anos de serviço, e 5 instrutores lotados em unidades operacionais de Goiânia. A seleção dos participantes considera sua relevância para os objetivos do estudo, priorizando soldados que vivenciam a fase inicial da carreira e instrutores com experiência na formação de novos policiais. Os questionários, aplicados pelo Google Forms, apresentados no Apêndice B, contêm 12 perguntas, sendo 10 objetivas e 2 abertas, abordando temas como adaptação às rotinas operacionais, desempenho em atividades policiais, motivações para ingresso na PMGO e intenção de permanência na carreira. A aplicação dos questionários será precedida pela obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A).

A análise documental complementar à pesquisa de campo, examinando editais de concursos públicos da PMGO, com foco no último edital disponível, e normativas internas que regulamentam o limite de idade para ingresso. Esses documentos serão utilizados para contextualizar o critério etário e compará-lo com práticas de outras corporações policiais. Os dados coletados nos questionários serão submetidos à análise de conteúdo, organizando as respostas em categorias analíticas relacionadas aos objetivos específicos, como adaptação, desempenho, permanência e motivações de carreira. Essa técnica permitirá identificar padrões e temas recorrentes nas percepções dos participantes. As considerações éticas incluem a garantia de anonimato e confidencialidade dos dados, bem como a submissão do projeto a comitês de ética, se exigido, assegurando o cumprimento das normas institucionais e legais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

A pesquisa contou com a amostra de 24 participantes da Academia de Polícia Militar de Goiás (CAPM). A distribuição da faixa etária e do tempo de serviço apresenta divergências que indicam uma amostra variada em maturidade profissional, com 13 participantes entre 26 e 30 anos (54,17%) e 11 acima de 30 anos (45,83%), enquanto o tempo de serviço concentra-se em 1 a 2 anos (66,67%) e menos de 1 ano (33,33%). Essa configuração favorece a análise de impactos da idade no ingresso e permanência, revelando equilíbrio etário que permite comparações entre grupos.

Os resultados demonstram a distribuição da faixa etária e tempo de serviço, o que converge com Oliveira (2019), que examina expectativa de vida do policial militar em comparação com a população geral, destacando que idades mais avançadas ao ingresso afetam adaptação física e longevidade operacional, embora a amostra revele equilíbrio que favorece retenção por experiência acumulada.

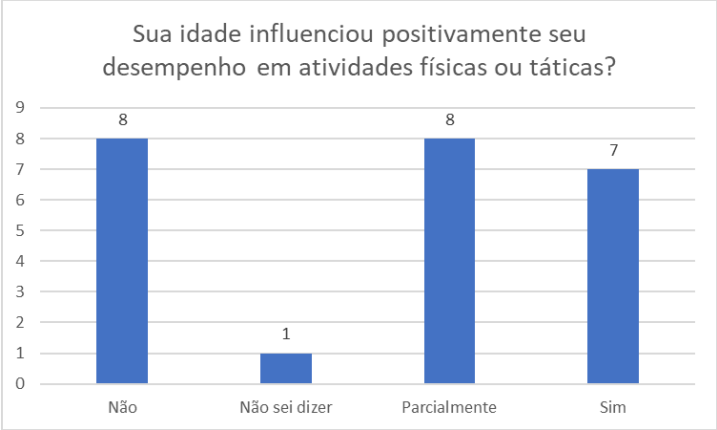
Essa composição dialoga com Takahashi et al. (2015), que analisam motivação no serviço público e permanência na carreira militar da PM-PR, sugerindo que perfis acima de 30 anos contribuem para estabilidade e motivação intrínseca, conforme Goiás (2022) estabelecem limites etários em editais para assegurar condições operacionais e compatibilidade com ciclos de carreira prolongados e, também, a PMGO(2025), que responde a perguntas frequentes sobre requisitos etários, enfatizando que maturidade ao ingresso equilibra demandas físicas com resiliência em rotinas de policiamento.

A identificação como aluno ou instrutor registra 18 respostas para aluno (75,00%), 1 para instrutor (4,17%) e 5 em branco (20,83%).

4.2 IMPACTO DA IDADE NO DESEMPENHO E ADAPTAÇÃO

A influência positiva da idade no desempenho em atividades físicas ou táticas obteve 7 respostas configurando divergências que indicam percepções variadas sobre o papel da maturidade em tarefas operacionais, com equilíbrio entre respostas afirmativas e negativas.

Gráfico 1: Influência da idade no desempenho em atividades físicas ou táticas



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico expõe a influência percebida da idade no desempenho, o que se relaciona com Zainedin (2024), que analisa perfil e formação de policiais recém-incluídos na PM-PR, demonstrando que maturidade acima de 30 anos melhora adaptação tática por experiência acumulada, embora respostas negativas indiquem limitações físicas em tarefas intensas.

As respostas parciais dialogam com Bittner (2003), que discute aspectos do trabalho policial, propondo que idade equilibra limitações físicas com resiliência operacional e tomada de decisões em cenários de risco; refere-se, ainda, a Vieira Filho (2023), que examina impactos de legislação na idade de ingresso no CBMDF, sugerindo que limites etários otimizam desempenho em atividades táticas ao selecionar candidatos com condições físicas compatíveis com demandas prolongadas.

As justificativas para influência positiva ou parcial destacam temas como experiência prévia (4 respostas, 16,67%), êxito em testes físicos (2 respostas, 8,33%) e recuperação física (1 resposta, 4,17%), com 17 em branco ou sem justificativa (70,83%), revelando padrões qualitativos na percepção de benefícios etários que enfatizam contribuições da maturidade.

A tabela apresenta os temas comuns nas justificativas para influência da idade no desempenho, com ênfase em experiência que reflete contribuições da maturidade em contextos operacionais.

Tabela 1 - Temas comuns nas justificativas para influência da idade no desempenho

Tema	Quantidade
Experiência prévia	4 (16,67%)
Êxito em testes físicos	2 (8,33%)
Recuperação física	1 (4,17%)

Em branco ou sem justificativa	17 (70,83%)
--------------------------------	-------------

Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

A Tabela 1 resume as justificativas para influência no desempenho, o que converge com Souza (2022), que examina vacância em cargos de cadete na PM-PR, destacando que idade acima de 30 anos favorece retenção por experiência acumulada em testes físicos e táticos; essa análise qualitativa se relaciona com Silva (2020), que discute profissionalização policial-militar, propondo que maturidade etária fortalece desempenho em rotinas operacionais ao integrar conhecimentos prévios com treinamento institucional.

Os resultados referem-se a Cardozo (2014), que aborda princípios da administração pública no limite etário da PM-MA, sugerindo que justificativas baseadas em experiência prévia validam critérios etários para otimização de adaptação em atividades de alta demanda física.

A dificuldade de adaptação às rotinas obteve 21 respostas para não (87,50%) e 3 para parcialmente (12,50%), indicando adaptação geral positiva que reflete resiliência etária na amostra. As justificativas para dificuldades parciais incluem conciliação com família (1 resposta, 4,17%), com 23 em branco ou sem justificativa (95,83%), configurando padrões limitados na percepção de desafios etários que apontam para adaptação eficaz.

A tabela apresenta os temas comuns nas justificativas para dificuldades de adaptação, com escassez de respostas que reflete adaptação eficaz em rotinas operacionais.

Tabela 2 - Temas comuns nas justificativas para dificuldades de adaptação

Tema	Quantidade
Conciliação com família	1 (4,17%)
Em branco ou sem justificativa	23 (95,83%)

Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

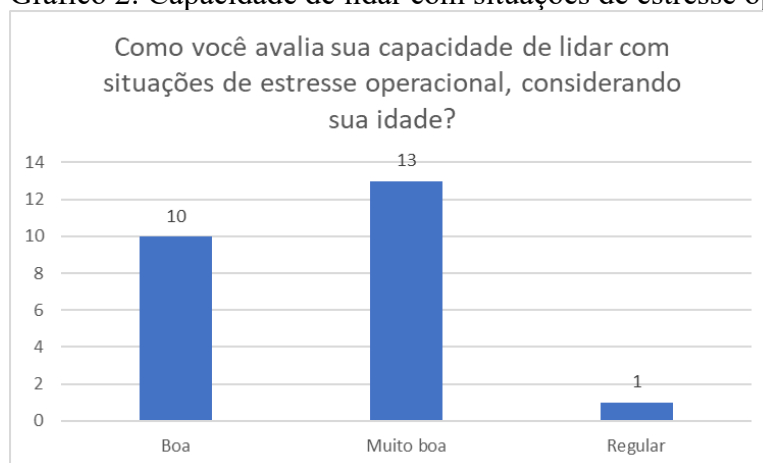
A Tabela 2 resume as justificativas para dificuldades de adaptação, o que se alinha com Dantas (2024), que pensa o direito coletivo a partir do policial militar idoso em Goiás, sugerindo que idade avançada ao ingresso favorece resiliência em rotinas por maturidade acumulada. As respostas dialogam com Sodré et al. (2020), que examinam serviço militar temporário na PM-MT, propondo que maturidade etária reduz desafios de adaptação ao equilibrar conciliação familiar com compromissos operacionais. Da mesma forma refere-se a Junqueira Dourado (2015), que discute serviço de interesse militar voluntário em Goiás, destacando que

justificativas mínimas para dificuldades validam limites etários para manutenção de efetivo adaptado a demandas prolongadas.

4.3 CAPACIDADE DE LIDAR COM ESTRESSE E VISÃO DE CARREIRA

A capacidade de lidar com estresse operacional registra 13 respostas para muito boa, 10 para boa, 1 para regular, revelando avaliação positiva na maioria que reflete resiliência etária em cenários operacionais.

Gráfico 2: Capacidade de lidar com situações de estresse operacional



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

O Gráfico 2 demonstra a avaliação da capacidade de lidar com estresse, o que converge com Oliveira (2019), que compara expectativa de vida de policiais com a população geral, destacando que maturidade etária melhora gerenciamento de estresse em operações por experiência em pressão; essa distribuição se relaciona com Takahashi et al. (2015), que analisam motivação e permanência na PM-PR, propondo que idade acima de 30 anos fortalece resiliência em cenários de alta pressão ao integrar controle emocional com treinamento.

Os resultados alinham-se também a Zainedin (2024), que analisa perfil de policiais recém-incluídos na PM-PR, sugerindo que avaliações positivas para capacidade de estresse validam critérios etários para eficácia em patrulhamento prolongado.

A consideração da PMGO como carreira de longo prazo obteve 16 respostas para sim (66,67%), 5 para não (20,83%) e 3 para indeciso (12,50%), indicando visão positiva na maioria que reflete atração institucional. A influência da idade na intenção de permanecer registra 9 respostas para sim (37,50%), 12 para não (50,00%) e 3 para indeciso (12,50%), configurando divergências que refletem impactos variáveis da maturidade na retenção.

A visão de carreira e influência da idade na permanência, o que se alinha com Souza (2022), que examina vacância em cargos de cadete na PM-PR, sugerindo que idade ao ingresso afeta retenção por fatores como saúde e motivação em ciclos prolongados; respostas para sim na influência dialogam com Dantas (2024), que discute policial militar idoso em Goiás, propondo que maturidade etária favorece permanência por estabilidade acumulada e identificação com a missão; refere-se a Vieira Filho (2023), que examina impactos de legislação na idade de ingresso no CBMDF, destacando que visões positivas para carreira longa validam limites etários para equilíbrio entre entrada e inatividade.

4.4 FATORES DE PERMANÊNCIA E PLANOS FUTUROS

Os fatores que influenciam a decisão de permanecer registram 13 respostas para estabilidade profissional (54,17%), 12 para identificação com a missão policial (50,00%) e 8 para salário e benefícios (33,33%), com seleção múltipla que revela prioridades institucionais na retenção de efetivo.

A tabela apresenta os fatores que influenciam a decisão de permanecer, com ênfase em estabilidade que reflete motivações de carreira em segurança pública.

Tabela 3 - Fatores que influenciam a decisão de permanecer na PMGO

Fator	Quantidade
Estabilidade profissional	13 (54,17%)
Identificação com a missão policial	12 (50,00%)
Salário e benefícios	8 (33,33%)

Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

A Tabela 3 resume os fatores de permanência, o que converge com Takahashi et al. (2015), que analisam motivação na PM-PR, destacando estabilidade como driver para retenção em carreiras de risco; essa análise se relaciona com Sodré et al. (2020), que examinam serviço militar temporário na PM-MT, propondo que identifica o com a missão fortalece compromisso a longo prazo em contextos de alta demanda; refere-se a Junqueira Dourado (2015), que discute serviço de interesse militar voluntário em Goiás, sugerindo que s l rio e benefícios equilibram fatores etários na decisão de permanência.

O plano de prestar concursos para outras carreiras obteve 14 respostas para sim (58,33%), 9 para não (37,50%) e 1 em branco (4,17%), indicando tendência a diversificação profissional que reflete dinâmicas de carreira em segurança pública.

As motivações para ingressar na PMGO destacam identificação/vocação (10 respostas, 41,67%), estabilidade (9 respostas, 37,50%) e salário (3 respostas, 12,50%), com padrões que refletem atrações institucionais no recrutamento policial.

A tabela apresenta os temas comuns nas motivações para ingresso, com ênfase em vocação que reflete valores policiais na seleção.

Tabela 4 - Temas comuns nas motivações para ingressar na PMGO

Tema	Quantidade
Identificação/vocação	10 (41,67%)
Estabilidade	9 (37,50%)
Salário/benefícios	3 (12,50%)
Sonho/atividade em si	2 (8,33%)

Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

A Tabela 4 resume as motivações para ingresso, o que se alinha com Zainedin (2024), que analisa perfil de policiais recém-incluídos na PM-PR, sugerindo que vocação equilibra limitações etárias no recrutamento; essa análise qualitativa dialoga com Bittner (2003), que discute aspectos do trabalho policial, propondo que estabilidade atrai candidatos maduros para carreiras de risco; refere-se a Silva (2020), que discute profissionalização policial-militar, destacando que motivações baseadas em identificação fortalecem adaptação inicial, conforme Goiás (2022) definem critérios em editais para alinhar vocação com requisitos etários.

A influência da idade na decisão de ingressar e buscar outras carreiras registra temas como não influência (6 respostas, 25,00%), influência positiva em maturidade (8 respostas, 33,33%), influência na carreira longa (6 respostas, 25,00%), alta influência em busca de outras carreiras (3 respostas, 12,50%) e 1 em branco (4,17%), revelando padrões qualitativos na percepção etária que indicam equilíbrio entre retenção e diversificação.

A tabela apresenta os temas comuns na influência da idade na decisão de ingressar e buscar outras carreiras, com ênfase em maturidade que reflete benefícios etários no recrutamento.

Tabela 5 - Temas comuns na influência da idade na decisão de ingressar e buscar outras carreiras

Tema	Quantidade
Não teve influência	6 (25,00%)
Influência positiva (maturidade/disposição)	8 (33,33%)
Influência na carreira longa/estabilidade	6 (25,00%)
Alta influência em busca de outras carreiras	3 (12,50%)
Em branco	1 (4,17%)

Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

A Tabela 5 resume a influência da idade na decisão, o que converge com Acioli (2016), que analisa limite máximo de idade em concursos policiais, destacando que maturidade favorece motivação sustentável para ingresso; essa análise qualitativa se relaciona com Cardozo (2014), que aborda princípios da administração pública no limite etário da PM-MA, propondo que idade ao ingresso equilibra permanência com busca por alternativas em carreiras públicas; refere-se a Souza (2022), que examina vacância na PM-PR, sugerindo que influência positiva em maturidade reduz vacância ao alinhar decisão de ingresso com planejamento de carreira longa.

A pesquisa objetivou analisar impactos do limite de idade na permanência e eficácia, identificando motivações, adaptação e planos de carreira; os resultados, com 45,83% acima de 30 anos e 66,67% considerando PMGO carreira longa, mas 58,33% planejando concursos, cumprem os objetivos ao evidenciar equilíbrio, respondendo ao problema de retenção que compromete efetivo, e propõem reformulações para alinhamento com demandas da PMGO.

Os resultados demonstram que o limite de idade para ingresso na PMGO afeta positivamente desempenho e adaptação, com motivações centradas em estabilidade e vocação que favorecem retenção; esses achados, confrontados com referenciais teóricos, indicam convergências com estudos que enfatizam maturidade para eficácia operacional, e abrem perspectivas para ajustes em políticas de seleção.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu compreender que esse requisito normativo exerce influência na formação de um efetivo com características operacionais adequadas ao policiamento ostensivo, equilibrando vigor físico com elementos de maturidade profissional. Aprendeu-se que a restrição etária, ao priorizar candidatos mais jovens, favorece a agilidade em

atividades táticas e a adaptação inicial às rotinas institucionais, enquanto a presença de participantes com idades mais elevadas demonstra contribuições em resiliência ao estresse e em tomada de decisões sob pressão. Essas constatações respondem ao problema de pesquisa, ao indicar que o limite etário afeta o desempenho e a adaptação de forma positiva em aspectos operacionais, mas apresenta desafios na retenção quando associado a intenções de migração para outras esferas públicas.

As ideias principais resumem-se à capacidade do critério etário de compor um efetivo com aptidões físicas elevadas, ao mesmo tempo em que motivações variadas influenciam a permanência institucional. As contribuições para a área de segurança pública residem na oferta de dados empíricos sobre os efeitos do limite de idade na PMGO, subsidiando reflexões para o aperfeiçoamento de políticas de seleção que promovam equilíbrio entre eficiência operacional e coesão de longo prazo.

O estudo apresenta limitações relacionadas à amostra restrita a 24 participantes em unidades de Goiânia, o que pode não capturar variações regionais no estado, e à abordagem qualitativa baseada em questionários semiestruturados, suscetível a vieses de autopercepção. Para estudos futuros, sugere-se a ampliação da amostra para incluir policiais de outras localidades e a incorporação de métodos quantitativos, como análises estatísticas de dados administrativos sobre rotatividade, para validar os achados em escala mais ampla.

A continuidade da discussão do tema pode ser direcionada para avaliações comparativas entre corporações policiais com diferentes limites etários, explorando ajustes normativos que integrem experiência profissional sem comprometer as demandas operacionais. Tal perspectiva reforça a necessidade de estratégias institucionais que valorizem a diversidade etária, promovendo a retenção por meio de incentivos alinhados às motivações identificadas, com o potencial de elevar a eficácia do serviço policial na preservação da ordem pública.

REFERÊNCIAS

ACIOLI, Bruno. O limite máximo de idade nos concursos públicos de carreira policial: análise sobre o momento adequado para a apreciação do preenchimento pelo candidato do requisito etário. **ENPEJUD-Encontro de Pesquisas Judiciárias da Escola Superior da Magistratura do Estado de Alagoas**, 2016. Disponível em: <https://enpejud.tjal.jus.br/index.php/exmpteste01/article/view/179> Acesso em 14 jun 2025

BITTNER, Egon. **Aspectos do trabalho policial**. 2.ed. Edusp: São Paulo, 2003.

CARDOZO, Lucas Daniel Fernandes. **A Exigência Do Limite Etário Para Ingresso Na Polícia Militar Do Maranhão**: Uma abordagem sob a ótica dos princípios da Administração

Pública.TCC de Graduação em Direito do Campus do Bacanga, 2014. Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/handle/123456789/1125> Acesso em 14 jun 2025

DANTAS, Letícia Versiane Arantes. **Pensando o direito coletivo a partir do ser policial militar idoso no Estado de Goiás**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Estadual de Goiás, Câmpus Sul Morrinhos, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ueg.br/jspui/handle/riueg/4314> Acesso em 22 jun 2025

GOIÁS. Secretaria de Estado da Administração. **Edital nº 001/2022 – Concurso PM/GO – Cadete e 2º Tenente**. Goiânia: SEAD, 2022. Disponível em: <https://www.sead.go.gov.br/editais/concursos-publicos>. Acesso em: 26 jun. 2025.

GOIÁS. Secretaria de Estado da Administração. **Edital nº 002/2022 – Concurso PM/GO – Soldado**. Goiânia: SEAD, 2022. Disponível em: <https://www.sead.go.gov.br/editais/concursos-publicos>. Acesso em: 26 jun. 2025.

JUNQUEIRA DOURADO, Ricardo. O Serviço De Interesse Militar Voluntário Estadual E A Possibilidade De Emprego Dos Seus Integrantes Na Segurança Pública Do Estado De Goiás. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública**, v. 8, 2015. Disponível em: <https://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/210> Acesso em 22 jun 2025

OLIVEIRA, Rodrigo Kravetz. A expectativa de vida do policial militar: uma comparação com a população geral. **Revista Ciência & Polícia**, v. 5, n. 1, p. 12-35, 2019. Disponível em: <https://revista.iscp.edu.br/index.php/rcp/article/view/79> Acesso em 14 jun 2025

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. **Perguntas Frequentes**. Goiânia: PMGO, [2025]. Disponível em: <https://www.pm.go.gov.br/perguntas-frequentes/>. Acesso em: 26 jun. 2025.

SILVA, João Batista. Profissionalização policial-militar e a judicialização da gestão pública no Brasil: Qual a escolaridade necessária para ser um profissional de segurança?. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública-REBESP**, v. 13, n. 1, p. 20-32, 2020. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/93672300/222.pdf> Acesso em 14 jun 2025

SODRÉ, Wilker Soares et al. Uma análise sócio-constitucional do militar temporário: Implicações institucionais de sua viabilidade na Polícia Militar de Mato Grosso. **Homens do Mato Revista de Pesquisa em Segurança Pública**, v. 20, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/122675725/PDF.pdf> Acesso em 22 jun 2025

SOUZA, Fábio José. A vacância no cargo dos praças aprovados no concurso público para o cargo de cadete da Polícia Militar do Paraná. **BrazilianJournalofDevelopment**, v. 8, n. 7, p. 51332-51344, 2022. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/ohggxeevsvgyxgrhjpyzmzf2u7q/access/wayback/https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/download/50291/pdf> Acesso em 22 jun 2025

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch et al. Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 29, p. 311-354, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/752/75235382011.pdf> Acesso em 22 jun 2025

VIEIRA FILHO, Carlos Lúcio Pinto. **Impactos das mudanças da legislação na idade de ingresso e passagem para a inatividade dos componentes do quadro médico do CBMDF**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Altos Estudos para Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/93672300/222.pdf> Acesso em 22 jun 2025

ZAINEDIN, Leandro. Perfil e formação de policiais militares recém incluídos no 4.º comando Regional de Polícia Militar do Paraná-4.º CRPM. **BrazilianJournalofDevelopment**, v. 10, n. 10, p. e73875-e73875, 2024. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/73875> Acesso em 14 jun 2025

APÊNDICE A –TERMO DE CONSENTIMENTO

O presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido refere-se à pesquisa intitulada "Limite de Idade para Ingresso na PMGO: Análise dos Impactos na Permanência e Eficácia dos Novos Policiais Militares", no âmbito da Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás.

A pesquisa tem como objetivo analisar os impactos do limite de idade para ingresso na Polícia Militar de Goiás (PMGO) na adaptação, no desempenho e na permanência dos novos soldados. A participação consiste em responder a um questionário semiestruturado com 12 perguntas (10 objetivas e 2 abertas), aplicado online por meio de uma plataforma institucional da PMGO, com duração estimada de 15 a 20 minutos. O link do questionário será enviado por e-mail ou outro canal institucional após o aceite deste termo.

A participação é voluntária, e o participante pode recusar-se a participar ou interromper sua participação a qualquer momento, sem prejuízo. As respostas serão tratadas com anonimato e confidencialidade, armazenadas em ambiente digital seguro e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Não há riscos significativos, embora perguntas sobre motivações ou carreira possam gerar desconforto mínimo. A pesquisa contribuirá para a melhoria das políticas de seleção e gestão de pessoal da PMGO, beneficiando a instituição e a segurança pública.

O participante tem o direito de esclarecer dúvidas, acessar os resultados da pesquisa e receber informações adicionais.

Concordo em participar

Não concordo

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Qual é sua faixa etária?

- ☐ 18 a 25 anos
- ☐ 26 a 30 anos
- ☐ Acima de 30 anos

Qual é seu tempo de serviço na PMGO?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 2 anos

Você é?

- ☐ Aluno
- ☐ Instrutor

Sua idade influenciou positivamente seu desempenho em atividades físicas ou táticas?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Justifique brevemente: _____

Você enfrentou dificuldades de adaptação às rotinas operacionais da PMGO devido à sua idade?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Justifique brevemente: _____

Como você avalia sua capacidade de lidar com situações de estresse operacional, considerando sua idade?

- ☐ Muito boa
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim

Você considera a PMGO uma carreira de longo prazo?

- ☐ Sim

- ☐ Não
- ☐ Indeciso

Sua idade influenciou sua intenção de permanecer na PMGO?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Justifique brevemente: _____

Quais fatores mais influenciam sua decisão de permanecer na PMGO? (Marque até duas opções)

- ☐ Salário e benefícios
- ☐ Estabilidade profissional
- ☐ Identificação com a missão policial
- ☐ Outros: _____

Você planeja prestar concursos para outras carreiras públicas?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, quais? _____

Quais foram suas principais motivações para ingressar na PMGO? (Resposta aberta)

Como você avalia a influência da sua idade na decisão de ingressar na PMGO e buscar outras carreiras públicas?(Resposta aberta)