



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

DANIEL ROSA RESENDE

A PROMOÇÃO AO POSTO DE CORONEL DA PMGO:

**Um estudo sobre a viabilidade de celeridade na promoção ao posto de coronel mediante
vacância**

GOIÂNIA-GO

2024



DANIEL ROSA RESENDE

A PROMOÇÃO AO POSTO DE CORONEL DA PMGO:

**Um estudo sobre a viabilidade de celeridade na promoção ao posto de coronel mediante
vacância**

Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para conclusão da disciplina Metodologia Científica do Curso Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP) pela Secretaria de Segurança Pública de Goiás e a Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação do Prof. . Me. Hariel Costa e Silva

GOIÂNIA-GO

2024

A PROMOÇÃO AO POSTO DE CORONEL DA PMGO:

Um estudo sobre a viabilidade de celeridade na promoção ao posto de coronel mediante
vacância

THE PROMOTION TO THE RANK OF COLONEL IN PMGO: A Study on the Feasibility of Expedited Promotion to the Rank of Colonel in Vacancy Cases

Daniel Rosa Resende *

Hariel Costa e Silva **

Resumo: Este estudo aborda a questão da promoção por merecimento ao posto de coronel na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), destacando sua relevância na estrutura organizacional da instituição e no contexto mais amplo da segurança pública. O problema central reside na maneira como essa promoção é conduzida, especialmente no que diz respeito à autonomia do governador na escolha do oficial promovido, conforme estabelecido pela Constituição Estadual e pela Lei nº 14.695/2004. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é analisar a viabilidade e os critérios envolvidos nesse processo, bem como o posicionamento dos Tenentes-Coronéis em relação a essa forma de promoção. A metodologia adotada inclui uma abordagem exploratória, revisão bibliográfica e documental, além da aplicação de questionários estruturados para coletar percepções e sugestões de melhoria. A análise dos dados coletados visa compreender o posicionamento dos Tenentes-Coronéis quanto à promoção por merecimento, considerando o mérito dos oficiais contemplados na proposta da Comissão de Promoção de Oficiais da Polícia Militar (CPOPM), bem como a possibilidade de celeridade no processo de promoção. Os resultados obtidos permitirão uma reflexão sobre a adequação dos critérios de promoção às demandas contemporâneas da segurança pública e contribuirão para fortalecer e aprimorar a atuação da PMGO na proteção da sociedade em Goiás. Este estudo evidenciou a necessidade de maior transparência e objetividade no processo de promoção, pois a falta dessas qualidades gera insatisfação entre os oficiais. Um debate aprofundado sobre os critérios de promoção é crucial para assegurar um processo mais justo e baseado no mérito, garantindo a legitimidade e eficácia do sistema. Conclui-se que há um forte desejo por maior transparência e objetividade na seleção dos coronéis, visando o desenvolvimento pleno da polícia militar.

Palavras-chave: Critérios de seleção; Merecimento; Polícia Militar; Segurança Pública.

Abstract: This study addresses the issue of promotion by merit to the rank of colonel in the Military Police of the State of Goiás (PMGO), highlighting its relevance within the organizational structure of the institution and in the broader context of public security. The central problem lies in how this promotion is conducted, especially regarding the governor's autonomy in choosing the promoted officer, as established by the State Constitution and Law

* Bacharel em Direito. Chefe da Segurança do Governador - PMGO. Especializando em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: danielr@gmail.com

** Policial Militar do Estado de Goiás - 2º Sargento, Doutorando em Direito Constitucional (UNLZ-ARG), Mestre em Educação (FIG-2016/18), Especialista em Segurança Pública (FSensu/2015), Especialista em Docência Universitária (FAGO-2005/06), Bacharel em Direito (PUC-GO/2007), Gestor em Segurança Pública (UEG-2003/05). e-mail: professorhariel@gmail.com

No. 14,695/2004. Therefore, the aim of this research is to analyze the feasibility and criteria involved in this process, as well as the stance of Lieutenant Colonels regarding this form of promotion. The methodology adopted includes an exploratory approach, bibliographical and documentary review, as well as the application of structured questionnaires to collect perceptions and suggestions for improvement. The analysis of the collected data aims to understand the stance of Lieutenant Colonels regarding promotion by merit, considering the merit of the officers included in the proposal of the Commission for the Promotion of Officers of the Military Police (CPOPM), as well as the possibility of expediting the promotion process. The results obtained will allow reflection on the adequacy of promotion criteria to contemporary demands of public security and will contribute to strengthening and improving the PMGO's role in protecting society in Goiás. This study highlighted the need for greater transparency and objectivity in the promotion process, as the lack of these qualities causes dissatisfaction among officers. An in-depth debate on promotion criteria is crucial to ensure a fairer and merit-based process, guaranteeing the system's legitimacy and effectiveness. It concludes that there is a strong desire for increased transparency and objectivity in the selection of colonels, aiming for the full development of the military police.

Keywords: Selection criteria; Merit; Military Police; Public Security.

INTRODUÇÃO

O tema desse trabalho permeia a questão da promoção por merecimento ao posto de coronel da Polícia Militar do Estado de Goiás. A promoção ao posto de coronel na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) é relevante dentro da estrutura organizacional da instituição e no contexto da segurança pública como um todo. A ascensão a esse posto não apenas representa o reconhecimento do mérito e da capacidade dos profissionais, mas também influencia diretamente na eficácia e na eficiência das operações policiais.

No contexto goiano, a promoção por mérito ao cargo de coronel da Polícia Militar é determinada pelo governador do estado, que tem o poder de avaliar sem restrições o mérito dos oficiais indicados na proposta da Comissão de Promoção de Oficiais da Polícia Militar (CPOPM) e decidir livremente qual deles será selecionado. Essa prerrogativa, estabelecida pela Constituição Estadual, confere ao governo a autonomia para escolher o oficial que ocupará a vaga disponível. Esse modelo resguardado pela firmada Lei nº 14.695/2004, centra nas mãos do governante a valoração de todo mérito da categoria e a nomeação ao posto de Coronel.

Um estudo sobre a viabilidade de provimento pela CPO (Comissão de Promoção de Oficiais) se torna fundamental para analisar os critérios e procedimentos envolvidos nesse processo, garantindo que sejam justos, transparentes e alinhados aos objetivos institucionais.

A CPO, como órgão responsável por avaliar e deliberar sobre as promoções, desempenha um papel crucial na manutenção da hierarquia e da meritocracia na corporação.

Dentre os aspectos que deveriam ser contemplados destacam-se a análise do desempenho profissional, a formação acadêmica e técnica, a experiência operacional, as habilidades de liderança e gestão, bem como a conduta ética e disciplinar dos candidatos. É imprescindível que o processo de promoção seja pautado por critérios objetivos e transparentes, de modo a garantir a seleção dos profissionais mais qualificados e preparados para assumir as responsabilidades inerentes ao posto de coronel.

Além disso, é importante avaliar a adequação dos critérios de promoção às demandas e aos desafios contemporâneos da segurança pública, considerando as mudanças sociais, tecnológicas e políticas que impactam o trabalho policial. Nesse sentido, a promoção ao mesmo, deve estar alinhada não apenas às tradições e à cultura organizacional da PMGO, nem as determinações de governo, mas também às exigências e às expectativas da sociedade em relação à segurança e ao combate à criminalidade.

Nesse contexto, é fundamental que no estudo sobre a viabilidade de provimento pela CPO leve em conta a necessidade de estabelecer mecanismos de acompanhamento e avaliação do desempenho dos coronéis promovidos, visando assegurar a qualidade e a eficiência da gestão policial em todos os níveis da hierarquia. A fomentação ao posto de coronel deve ser vista não apenas como um fim em si mesma, mas como um meio para fortalecer e aprimorar a atuação da PMGO na proteção e na promoção da segurança pública em Goiás.

Na conjuntura atual a promoção por merecimento ao posto de coronel da Polícia Militar do Estado de Goiás ocorre por meio da escolha do então governador do estado de Goiás, que poderá apreciar livremente o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM decidindo pelo nome que desejar. Essa intervenção firmada pela constituição estadual oferece autonomia para o governo na escolha do oficial para ocupar a vaga em questão. Tendo em vista essa conjuntura natural da organização da corporação, surge a indagação relacionada a como os oficiais Tenentes-Coronéis se posicionam quanto a promoção a Coronel firmada pela Lei nº 14.695/2004, e ainda como seria a escolha oficial promovido a Coronel pela própria corporação, considerando o labor com profissionalismo e dedicação nas missões em segurança pública.

No intuito de desenvolver a problemática, pretende-se analisar como os Tenentes-Coronéis concebem a promoção por merecimento à coronéis conforme a Lei nº 14.695/2004, e qual o posicionamento dessa classe mediante a promoção por merecimento considerando o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM, bem como pela análise do

profissionalismo e dedicação nas missões em segurança pública, a qualquer período mediante vacância. Para tanto, estabelece-se enquanto objetivos específicos: a) conhecer sobre a constituição histórica da perspectiva de promoção de coronéis na conjuntura da Polícia Militar do Estado de Goiás; b) identificar o posicionamento dos Tenentes-Coronéis quanto a forma de promoção por merecimento de coronéis na Polícia Militar do Estado de Goiás; e c) discutir sobre o posicionamento dos Tenentes-Coronéis quanto a promoção por merecimento considerando o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM bem como a sua promoção a qualquer momento, mediante vacância.

Esta pesquisa adota uma abordagem exploratória e utilizou o método dedutivo visando familiarizar-se com o problema de pesquisa e fornecer uma base sólida para estudos mais aprofundados, seguindo a orientação de Gil (1999). A natureza qualiquantitativa da pesquisa é adotada, considerando que abordagens qualitativas e quantitativas devem ser concebidas como complementares e essenciais para a análise do objeto, conforme defendido por Malhotra (2001).

O recorte temporal adotado na pesquisa corresponde aos meses de março a maio, tendo como referência para coleta de dados o mês de abril, mas que remete ao lapso de existência da polícia militar (166 anos), uma vez que o processo de escolha dos tenentes coronéis não sofreu alterações ao longo desse percurso histórico. Assim, apresentamos enquanto sujeitos dessa pesquisa os tenentes coronéis da polícia militar do estado de Goiás, que se propuseram a participar da coleta de dados.

Inicialmente, será realizada uma revisão bibliográfica e documental, considerando produções acadêmicas e legislação do estado de Goiás, com especial atenção à Lei nº 14.695/2004. Posteriormente, será aplicado um questionário estruturado para avaliar a percepção dos Tenentes-Coronéis quanto a promoção por merecimento ao posto de Coronel. A aplicação dos questionários visa captar percepções, experiências e sugestões de melhoria relacionadas a essa forma de promoção.

Em seguida, será realizada à análise dos dados coletados, integrando as informações da revisão bibliográfica, análise documental e dos questionários, com o objetivo de analisar o posicionamento dos Tenentes-Coronéis em relação à promoção por merecimento considerando o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM, assim como o posicionamento quanto a celeridade no processo de promoção de coronéis. Com base nos resultados da análise de dados, serão sintetizados os posicionamentos dos Tenentes-Coronéis quanto à promoção por merecimento para o posto de Coronel, considerando a Lei nº 14.695/2004, que regula o processo de promoção por merecimento com base no mérito dos

oficiais contemplados na proposta da CPOPM, além de considerar o profissionalismo e dedicação nas missões de segurança pública.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PROMOÇÃO DE CORONÉIS NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Por uma constituição histórica e prevista em legislação, a promoção de coronéis na Polícia Militar obedece a uma organização externa a ela, contemplando o desejo do Governador do Estado de Goiás. Essa conjuntura pode ser firmada pela Lei nº14.695/2004, em seu artigo 22:

“Art. 22. A promoção por merecimento será feita com base na proposta elaborada pelo CPOPM, obedecidos os seguintes critérios: I - para a primeira vaga, será selecionado um entre os três oficiais que ocupem as três primeiras classificações no Quadro de Acesso; II - para a segunda vaga e para as demais, quando houver, será selecionado um oficial entre a sobra dos concorrentes à vaga anterior e mais os dois que ocupem as duas classificações imediatamente a seguir no Quadro de Acesso; III - para a promoção ao posto de Coronel, quando houver apenas uma vaga, será selecionado um entre os cinco primeiros colocados no Quadro de Acesso. **Parágrafo único. O Governador do Estado, nos casos de promoção por merecimento, apreciará livremente o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM e decidirá por qualquer dos nomes observado o que dispõe este regulamento.**” (NR) (GOIÁS, 2004, p.2, grifo nosso)

Nesse contexto, a Comissão de Promoções de Oficiais PM – CPOPM elabora a proposta de promoção por merecimento e, considerando os classificados, o governador do Estado poderá apreciar livremente o mérito dos oficiais decidindo pelo homem que julgar preciso. Nessa condição garantida em lei, a promoção a coronel é efetivamente realizada pelo governador de forma independente de outros critérios que deveriam ser considerados, como profissionalismo, dedicação e presteza ao serviço público. Apesar de ser firmado em lei, essa ação pode gerar descontentamento entre os oficiais, que ficam à mercê da livre escolha do governador.

Assim, essa temática influencia a progressão de carreira de todos os oficiais da Polícia Militar, interferindo em sua progressão mesmo que por merecimento, sobretudo na mudança hierárquica de patente entre Tenente-Coronel e Coronel. Essa ação anula a oportunidade administrativa de escolha de profissionais para ocuparem cargos de liderança e comando, implicando na condução política dos interesses governamentais na promoção do desenvolvimento e renovação nas hierarquias militares.

Essa perspectiva de promoção pode acarretar escolhas subjetivas dentro da corporação, comprometendo a motivação e confiança dos oficiais. Ademais a nomeação de coronéis pelo governador abre espaço para possíveis interferências políticas no processo de oportunização, comprometendo a imparcialidade e integridade do sistema, favorecendo escolhas baseadas em interesses políticos, em detrimento do profissionalismo e competência dos profissionais. A ausência de reconhecimento pelo trabalho árduo e dedicação pode gerar um ambiente desfavorável dentro da corporação, afetando negativamente o desempenho e a coesão interna.

Nessa conjuntura, é crucial o desenvolvimento de pesquisas que analisem o posicionamento desses oficiais e, que revelem alternativas de promoção de um processo mais transparente, justo e baseado no mérito dos oficiais, dando a corporação autonomia de trabalho efetivo. Esse trabalho possui relevância social e política à medida que busca refletir sobre possíveis soluções para o estabelecimento de critérios mais claros de promoção a coronel, considerando o desempenho, experiência e habilidades dos candidatos e a participação de membros da corporação na seleção. Essas ações visam fortalecer a meritocracia dentro da Polícia Militar, contribuindo ainda para a eficácia e legitimidade das operações de segurança pública no estado de Goiás.

1.1 Constituição histórica da perspectiva de promoção de coronéis

Conforme definido pelo Dicionário Aurélio, promoção abrange uma variedade de significados, incluindo "acesso ou elevação a cargo ou categoria superior" e "nomeação para um cargo de importância superior" (2014). No contexto do serviço público, a promoção é delineada pela Lei 3.870, de 12 de julho de 1980. Segundo esta lei, é "a elevação do funcionário, pelos critérios de merecimento e antiguidade de classe, à classe superior dentro da mesma série de classes e será feita à razão de um terço por antiguidade e dois terços por merecimento" (BRASIL, 1980). Portanto, as promoções no serviço público podem ser concedidas com base em critérios de antiguidade ou de merecimento.

No âmbito da Polícia Militar do Estado de Goiás, a promoção dos militares é regida pelo artigo 59 do Estatuto dos Militares, que define: "O acesso na hierarquia militar, fundamentado principalmente no valor moral e profissional, é seletivo, gradual e sucessivo e será feito mediante promoções, de conformidade com a legislação e regulamentação de promoções de oficiais e de praças, de modo a obter-se um fluxo regular e equilibrado de

carreira para os militares" (BRASIL, 1980). Além disso, a promoção de militares encontra respaldo na Constituição Federal, que estabelece em seu Artigo 142:

As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

E conforme disposto no § 3º, os militares têm seus direitos, deveres, remuneração e prerrogativas regulamentados por lei, sendo o Estatuto dos Militares, Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, o principal instrumento legal que trata das promoções, dentre outros aspectos relacionados à vida militar.

Nesse contexto, promoção de coronéis na Polícia Militar brasileira é um assunto de considerável interesse acadêmico e público. Esta questão não apenas espelha a estrutura hierárquica e organizacional das forças policiais no Brasil, mas também está intrinsecamente vinculada à história e à evolução do sistema de segurança pública no país.

A história da Polícia Militar brasileira remonta ao período colonial, quando as milícias locais foram estabelecidas para garantir a ordem e proteger os interesses das autoridades coloniais. Com o tempo, essas milícias evoluíram para forças policiais mais formais, oficialmente organizadas e regulamentadas ao longo do século XIX. A Constituição Imperial de 1824 estabeleceu as bases para a criação de corpos policiais nas províncias brasileiras, antecessores das atuais Polícias Militares estaduais (Constituição Imperial, 1824).

Ao longo do tempo, várias leis e regulamentos foram promulgados para regular a estrutura e o funcionamento das Polícias Militares, bem como os critérios para a promoção de seus membros. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por exemplo, estabeleceu a Polícia Militar como uma instituição permanente e organizada com base na hierarquia e na disciplina, reforçando a importância da carreira militar e da promoção por mérito (Brasil, 1988).

A Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) é uma instituição com uma história rica e longa, desempenhando um papel fundamental na manutenção da ordem pública e na segurança dos cidadãos goianos. Seu desenvolvimento ao longo dos anos reflete as transformações sociais, políticas e econômicas do estado (Albernaz, 2001). A origem da PMGO remonta ao período imperial, quando, em 1835, foi criado o Corpo de Guardas Municipais Permanentes, responsável pela segurança da então Província de Goiás. Com o

passar do tempo, essa força foi se modernizando e se adaptando às necessidades da sociedade goiana.

A verdadeira estruturação da polícia militar em Goiás ocorreu no século XX. Em 1923, foi instituída a Guarda Civil do Estado, que posteriormente se transformou na Força Pública, em 1935. No entanto, somente em 1946, com a promulgação da Constituição do Estado de Goiás, a instituição adquiriu o nome de Polícia Militar do Estado de Goiás, conforme estabelecido pelo artigo 142 (Castro, 2008).

Durante os anos seguintes, a PMGO passou por diversos desafios e transformações. Sua atuação se estendeu para além da segurança pública, participando de missões de defesa civil, controle de distúrbios civis e diversas outras atividades de apoio à comunidade. No decorrer do tempo, a PMGO também se modernizou em termos de equipamentos, treinamento e técnicas de policiamento, buscando sempre se adaptar às novas demandas e desafios enfrentados pela sociedade goiana. Atualmente, a PMGO é uma instituição respeitada, com profissionais dedicados e comprometidos com a segurança e o bem-estar da população de Goiás (Silva, 1995).

Assim, no contexto goiano, a Polícia Militar (PM) é uma instituição permanente e regular, com a finalidade de manter a ordem pública estadual, considerada como uma força auxiliar reserva do Exército. Conforme estabelecido pelo artigo 3º da Lei Estadual número 8.033/1975, a subordinação da PM ao Secretário da Segurança Pública é estritamente operacional, em conformidade com o artigo 4º do Decreto-Lei Federal número 667, de 2 de julho de 1969, e o Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), aprovado pelo Decreto Federal número 88.777, de 30 de setembro de 1983.

Conforme a Constituição Federal de 1988, a Polícia Militar é um órgão permanente, que deve garantir, além das atribuições definidas por lei, a polícia ostensiva e a manutenção da ordem pública. Assim, a Lei Orgânica e Estatuto, disciplinarão a organização, o funcionamento, direitos, vantagens e regime de trabalho da Polícia Militar e de seus integrantes, servidores militares estaduais, respeitadas as leis federais concernentes (Brasil, 1988).

Segundo Oliveira (2005), a escala hierárquica da Polícia Militar é organizada em ordem ascendente, atendendo a seguinte configuração: soldado, cabo, terceiro sargento, segundo sargento, primeiro sargento, subtenente, segundo tenente, primeiro tenente, capitão, major, tenente coronel e coronel. Essa organização de autoridade expressa na escala permeia as relações que se estabelecem na instituição de forma frequente e, também a relação entre os oficiais.

As patentes desempenham um papel fundamental na estruturação e organização das Forças Armadas, das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, servindo como alicerce da hierarquia e da cadeia de comando adotada por essas instituições. Na Polícia Militar (PM), assim como nas Forças Armadas do Brasil, as patentes são representadas por insígnias aplicadas às fardas, distinguindo os diferentes níveis hierárquicos. Os profissionais da PM são divididos em duas classes principais: praças e oficiais. As praças são classificadas por graduações, enquanto os oficiais recebem a classificação por postos. Essas classes se subdividem em outras, de acordo com o nível de qualificação profissional e responsabilidade. Os escalões organizacionais na PM são em grande parte similares aos do Exército, com a patente máxima sendo a de Coronel. As patentes para as praças incluem cabo, 3º sargento, 2º sargento e 1º sargento, enquanto para os oficiais, incluem 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel.

Nessa conjuntura, a promoção de tenente-coronel a coronel, sendo uma nomeação para o mais alto posto na hierarquia da Polícia Militar, muitas vezes está sujeita às políticas e regulamentos específicos de cada estado. Em alguns lugares, como em Goiás e em outros estados brasileiros, historicamente a promoção para o cargo de coronel tem sido uma prerrogativa do governador do estado. Essa prática tem raízes na estrutura política e administrativa das instituições militares, onde o comandante-geral ou o chefe do executivo estadual, geralmente, detém a autoridade final sobre as nomeações de oficiais de alta patente. Assim, a nomeação de coronéis frequentemente reflete não apenas critérios de mérito e desempenho, mas também considerações políticas e estratégicas.

No entanto, vale salientar que ao longo do tempo, em resposta a demandas por maior profissionalismo e transparência, tem sido implementadas mudanças nos processos de promoção, visando garantir que as nomeações sejam baseadas em critérios objetivos e no mérito dos candidatos. Essas mudanças podem variar de acordo com as legislações estaduais e as políticas adotadas pela administração pública em cada período.

A progressão na carreira militar em Goiás, através das promoções, é uma maneira crucial de avançar em hierarquia e responsabilidade dentro da instituição. Essas promoções estão sujeitas a critérios específicos, como o cumprimento de períodos de tempo entre as graduações, a condição física e a aprovação em inspeções de saúde. Na Polícia Militar do Estado de Goiás, as promoções tanto para praças quanto para oficiais são regulamentadas por legislações estaduais específicas.

Para as praças, a promoção é regida pela Lei nº 15.704 de 2006, que tem como objetivo preencher vagas através de processos seletivos e promover o crescimento profissional

(Goiás, 2006, Art. 4º). Já para os oficiais, a Lei nº 8000 de 1975 estabelece que a promoção é um ato administrativo destinado a preencher seletivamente vagas em postos hierárquicos superiores, de acordo com os efetivos estabelecidos em lei para os diferentes quadros (Goiás, 1975, Art. 2º).

Segundo as leis estaduais Lei nº 14.695, de 19 de janeiro de 2004 e Lei n. 8.033, de 02 de dezembro de 1975 pertinentes (Goiás, 2006; Goiás, 1975), as promoções podem ocorrer por diversos motivos, incluindo antiguidade, merecimento, ato de bravura, passagem para a reserva remunerada, post-mortem e ressarcimento de preterição. Cada uma dessas formas de promoção possui critérios específicos e procedimentos a serem seguidos. Por exemplo, a promoção por antiguidade é baseada no tempo de serviço, enquanto a promoção por merecimento requer a avaliação do desempenho profissional, por meio de testes e outros critérios estabelecidos. Já a promoção por ato de bravura é concedida em reconhecimento a ações excepcionais de coragem e heroísmo.

A busca pela avanço na carreira militar pode representar tanto uma recompensa pelo desempenho, quanto fonte de insatisfação e desmotivação caso não seja alcançada. Estudos realizados em outras instituições policiais destacam a correlação entre a falta de oportunidades de promoção e níveis de insatisfação entre os policiais (Miranda, 2016). Outrossim, a pesquisa realizada na Polícia Militar do Estado de Goiás (Vicentini, 2014) revelou que os critérios de promoção são os mesmos para praças e oficiais, mas os soldados enfrentam dificuldades adicionais para ascender ao oficial ato devido à escassez de vagas nos postos superiores.

Como o apontado anteriormente, o posto de Coronel da Polícia Militar deverá ocorrer tendo como critério de merecimento, e de acordo com o artigo 22 da Lei nº14.695/2004 que estabelece os preceitos para promoção por merecimento dentro da Polícia Militar, especificamente no que se refere à seleção dos oficiais contemplados para as vagas disponíveis. Para a promoção ao posto de Coronel com apenas uma vaga, um oficial é selecionado entre os cinco primeiros colocados no Quadro de Acesso: Esse critério reflete a importância da posição de coronel e a necessidade de escolher entre os oficiais mais qualificados para esse cargo de alta responsabilidade.

Na referida lei, está seguro que, nos casos de promoção por merecimento, o Governador do Estado tem o poder discricionário de avaliar o mérito dos oficiais selecionados e decidir livremente entre eles. Isso confere flexibilidade à decisão final, permitindo que o Governador leve em consideração diversos fatores antes de tomar sua decisão. No geral, esses preceitos buscam promover a promoção por mérito, recompensando os oficiais mais

competentes e comprometidos com a instituição. Além disso, a flexibilidade dada ao Governador garante que a decisão final leve em consideração não apenas os critérios estabelecidos, mas também as necessidades específicas da Polícia Militar e do Estado como um todo.

Nesse contexto, a promoção de coronéis na Polícia Militar brasileira não se limita apenas à esfera legislativa e regulamentar. Aspectos socioeconômicos e políticos também exercem um papel significativo nesse processo. Autores como José Vicente da Silva Filho, em sua obra "Polícia e Segurança Pública no Brasil: A Longa Caminhada", ressaltam a influência de fatores políticos e interesses corporativos na promoção de oficiais superiores dentro das Polícias Militares (Adorno, 2020).

A influência política nas promoções dentro das Polícias Militares pode ser observada, por exemplo, nas nomeações de comandantes e chefes de estado-maior, frequentemente indicados por autoridades políticas locais ou estaduais. Além disso, a proximidade com lideranças políticas e o envolvimento em atividades partidárias podem influenciar o avanço na carreira militar (Adorno, 2020). Essa realidade reflete não apenas a dinâmica interna das corporações policiais, mas também as relações de poder e as estruturas políticas mais amplas dentro das quais estão inseridas.

2 PROMOÇÃO POR MERECEIMENTO – uma análise da proposta do CPOPM

A estrutura de promoção de oficiais militares à coronéis, sendo influenciada fortemente pela escolha do governador não é um evento isolado é uma conjuntura estruturada em outras instituições de segurança pública. Entre elas, pode-se citar a regulação das promoções oficiais do exército.

Art. 5º A promoção dos Capitães, Oficiais Superiores e Generais é da competência do Presidente da República, ressalvada a prevista nas circunstâncias do § 2º do art. 4º, quando feita em operações de guerra, pelo Comando-em-Chefe ou Comandante do Teatro de Operações. A dos postos subalternos é da alçada do Ministro da Guerra. (Brasil, 1964 s/p).

O processo de promoção no Exército e na Polícia Militar possui semelhanças e diferenças em relação aos critérios e autoridades responsáveis. No Exército, a promoção dos Capitães, Oficiais Superiores e Generais é da competência do Presidente da República, exceto em circunstâncias específicas, como durante operações de guerra, onde o Comando-em-Chefe

ou Comandante do Teatro de Operações pode realizar as promoções. Já a promoção dos postos subalternos é de responsabilidade do Ministro da Guerra (Brasil, 1964). Por sua vez, na Polícia Militar, o processo de promoção pode variar de acordo com a legislação estadual e os regulamentos internos da instituição. No caso goiano, o Governador é responsável por apreciar o mérito dos oficiais propostos para promoção por merecimento, decidindo entre os nomes apresentados conforme as disposições regulamentares.

Ambos os processos envolvem a avaliação do mérito dos militares, seja por critérios de desempenho profissional, capacidade técnica, liderança ou outros fatores relevantes. No entanto, as autoridades responsáveis pela decisão e os procedimentos específicos podem diferir entre as Forças Armadas e as instituições policiais militares.

Nessa perspectiva, o Conselho de Promoção de Oficiais da Polícia Militar (CPOPM) é responsável por estabelecer os critérios e procedimentos para a promoção por merecimento na instituição. Sua proposta visa garantir a seleção dos oficiais mais qualificados e capacitados para assumir postos de maior responsabilidade e liderança. Entre os critérios propostos pelo CPOPM estão o tempo de serviço na instituição, o desempenho operacional, a liderança e habilidade de gestão, a participação em cursos de aperfeiçoamento e a atuação em projetos relevantes para a instituição. Assim,

Art. 23. A Comissão de Promoção de Oficiais PM (CPO) é o órgão de processamento das promoções. Parágrafo único. Os trabalhos desse órgão, que envolvem avaliação de mérito do Oficial PM e a respectiva documentação, terão classificação sigilosa. Art. 24. A Comissão de Promoção de Oficiais PM, de caráter permanente, é constituída pelos seguintes membros: I – natos a) Chefe do Estado-Maior da Polícia Militar; b) Chefe do Gabinete Militar. II - efetivos: 4 (quatro) Oficiais PM indicados pelo Comandante-Geral, entre os Coronéis da ativa. 1 o Os membros efetivos serão nomeados pelo prazo de um ano, podendo ser reconduzidos por igual período. 2 o A Comissão de Promoção de Oficiais da Polícia Militar será presidida pelo Comandante-Geral e, no seu impedimento, pelo Chefe do Estado-Maior. o Na hipótese de o Chefe do Gabinete Militar ser coronel da reserva remunerada, será ele substituído na Comissão de Promoção de Oficiais por Coronel da ativa, indicado pelo Comandante-Geral especialmente para tal fim (Goiás, 1975).

O artigo 23 da Lei N° 14.695 de 19 de janeiro de 2004 estabelece que a Comissão de Promoção de Oficiais PM (CPO) é o órgão responsável pelo processamento das promoções na Polícia Militar, envolvendo a avaliação do mérito dos oficiais e a análise da documentação correspondente. O parágrafo único desse artigo determina que os trabalhos realizados por essa comissão, incluindo a avaliação de mérito e toda documentação relacionada, terão classificação sigilosa. Isso indica a importância de garantir a confidencialidade e a

imparcialidade dos processos de promoção, protegendo a integridade dos oficiais e a legitimidade das decisões tomadas pela comissão.

Já o artigo 24 detalha a composição da Comissão de Promoção de Oficiais PM, dividindo-a em membros natos e efetivos. Os membros natos incluem o Chefe do Estado-Maior da Polícia Militar e o Chefe do Gabinete Militar, enquanto os membros efetivos são constituídos por quatro oficiais PM indicados pelo Comandante-Geral, escolhidos entre os coronéis da ativa. É relevante notar que os membros efetivos têm mandato de um ano, podendo ser reconduzidos por igual período, o que pode garantir uma certa continuidade e estabilidade nas decisões da comissão.

Além disso, o parágrafo único do artigo 24 estabelece que a presidência da Comissão de Promoção de Oficiais PM cabe ao Comandante-Geral, sendo substituído pelo Chefe do Estado-Maior em caso de impedimento. Caso o Chefe do Gabinete Militar seja um coronel da reserva remunerada, ele será substituído por um coronel da ativa indicado pelo Comandante-Geral especialmente para essa função. Essa disposição visa garantir a continuidade e eficiência dos trabalhos da comissão, mesmo em situações de impedimento ou ausência dos membros designados.

No que se refere a promoção por merecimento ao posto de coronel, o artigo 10 dessa lei prevê que “IV - para as vagas no posto de Coronel PM, pelo critério de merecimento” (Goiás, 1975) e, para que isso aconteça esse profissional precisa estar no quadro de acesso estabelecido pela proposta da CPOPM. E, é claro da participação do governador do estado no caso da promoção a coronel:

Parágrafo único. O Governador do Estado, nos casos de promoção por merecimento, apreciará livremente o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM e decidirá por qualquer dos nomes observado o que dispõe este regulamento. (...) Art. 21 Parágrafo único. O Governador do Estado, nos casos de promoção por merecimento, apreciará livremente o mérito dos oficiais contemplados na proposta da CPOPM e decidirá por qualquer dos nomes observado o que dispõe este regulamento. (Goiás, 1975 s/p)

O parágrafo único do artigo 21 da Lei N° 14.695 de 19 de janeiro de 2004 estabelece que, nos casos de promoção por merecimento na Polícia Militar de Goiás, o chefe do Executivo Estadual terá a prerrogativa de apreciar livremente o mérito dos oficiais contemplados na proposta da Comissão de Promoção de Oficiais PM (CPOPM) e decidir por qualquer dos nomes, desde que observadas as disposições regulamentares estabelecidas.

Assim, observa-se a relevância do papel do Governador do Estado no processo de promoção por merecimento, conferindo-lhe poder discricionário para analisar o mérito dos oficiais e tomar a decisão final. Essa atribuição confere ao Governador a responsabilidade de avaliar cuidadosamente os candidatos e selecionar aqueles que melhor atendem aos critérios estabelecidos, levando em consideração não apenas o desempenho e competência dos oficiais, mas também as necessidades e objetivos estratégicos da instituição.

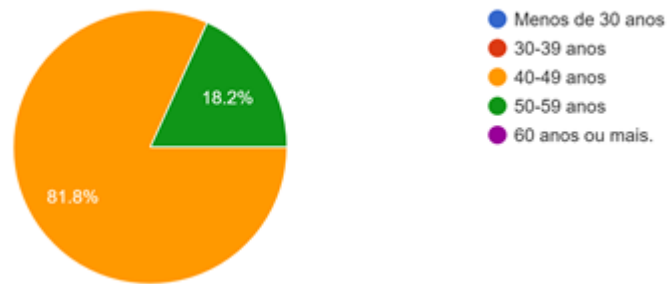
Além disso, a expressão "apreciar livremente" destaca a autonomia e a liberdade do Governador para tomar sua decisão, sem estar vinculado a critérios específicos ou recomendações pré-determinadas. Isso ressalta a importância da subjetividade e da análise individualizada de cada caso, considerando as particularidades e circunstâncias envolvidas. Essa disposição legal enfatiza a importância da imparcialidade e da justiça no processo de promoção por merecimento, ao mesmo tempo em que reconhece a autoridade do Governador para tomar a decisão final com base em seu julgamento e discernimento.

3 ENTRE O MERECIMENTO E O MÉRITO – uma reflexão sobre os desafios e perspectivas na Política de Promoção de Coronéis na PMGO.

No intuito de compreender o posicionamento dos Tenentes-Coronéis quando a promoção à coronel, foi elaborado um questionário no intuito de avaliar a percepção desses profissionais. A aplicação do questionário buscou captar percepções, experiências e sugestões de melhorias quanto a essa promoção, nesse contexto, participaram da pesquisa 10 tenentes-coronéis, que responderam a perguntas objetivas e subjetivas de forma anônima, garantindo a lisura e confidencialidade dos dados levantados.

Conhecer sobre os dados socioeconômicos dos entrevistados é de extrema relevância para a pesquisa, compreender quem são esses profissionais é o ponto de partida para compreender sobre o posicionamento dos mesmos. O primeiro dado levantado remete a questão da idade dos tenentes-coronéis, todos eles possuem mais de 40 anos, o que revela uma carreira expressiva na Polícia Militar do Estado de Goiás.

Gráfico 1 – Sobre a idade dos entrevistados

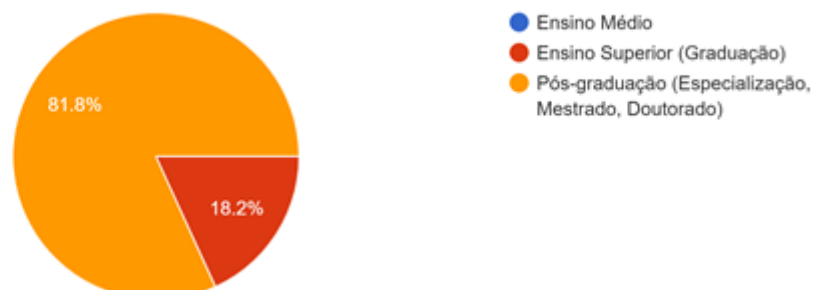


Fonte: O Autor (2024)

O perfil dos tenentes-coronéis entrevistados são em sua maioria do sexo masculino (90,9%) e apenas menos de 10% são do sexo feminino (9,1%). Infere-se assim, que os altos cargos da Polícia Militar são ocupados predominantemente por homens. Outro dado levantado remete ao tempo de carreira na instituição, em que 100% dos entrevistados afirmam ter mais de 20 anos de trabalho na Polícia Militar. Esses dados vão de encontro com o que prevê a Lei Lei N° 14.695, DE 19 DE JANEIRO DE 2004, no que se refere ao tempo mínimo exigido para mudança de patente.

A questão da formação continuada também é uma realidade para esses profissionais, que estão em constante aperfeiçoamento profissional, buscando formações para além da graduação. Assim, mais de 80% dos entrevistados, possuem pós-graduação, que pode ser classificada em especialização, mestrado ou doutorado, conforme pode ser aferido no gráfico abaixo.

Gráfico 2 – Sobre o nível de escolaridade dos entrevistados



Fonte: O Autor (2024)

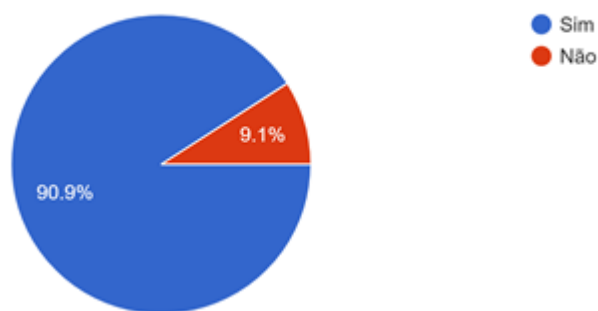
A formação policial deve ser vista em uma perspectiva democrática fundamentada nas condições iniciais da política de emprego da polícia, de uma política geral de expressão

da cidadania e da universalização dos direitos. A polícia é um serviço público para proteção e defesa da cidadania e o fundamento de sua autoridade é a capacidade de administrar conflitos (Lima, 2021). Assim, entende-se que formação continuada é uma prerrogativa para a evolução do policial enquanto servidor público e, portanto, contribuindo para a consolidação de uma instituição mais eficiente e democrática.

Além disso, o tempo de serviço dos tenentes-coronéis evidencia a dedicação e o comprometimento desses profissionais com a instituição, respeitando os requisitos estabelecidos pela legislação vigente. A ênfase na formação continuada, com a grande maioria dos entrevistados buscando especialização acadêmica, demonstra o compromisso com o aprimoramento profissional e a excelência no desempenho de suas funções. Nesse contexto, investir na educação e no desenvolvimento dos militares é investir na qualidade dos serviços prestados à sociedade e na construção de uma polícia mais preparada e consciente de seu papel na promoção da cidadania e na administração dos conflitos.

Outro elemento importante, refere-se ao conhecimento dos militares em questão, remete a sua familiarização com os critérios de promoção por merecimento ao posto de coronel, conforme o que estabelecido pela Lei nº 14.695.

Gráfico 3 – Sobre o gênero dos entrevistados



Fonte: O Autor (2024)

A familiaridade dos entrevistados (90,9%) com os critérios de promoção por merecimento para o posto de coronel conforme estabelecido pela Lei Nº 14.695, DE 19 DE JANEIRO DE 2004, indica relevante conscientização dentro da instituição sobre as regulamentações e diretrizes relacionadas ao avanço na carreira militar. Esse resultado demonstra que a grande maioria dos militares possuem das normas e procedimentos que

regem o processo de promoção por merecimento, o que é crucial para garantir a transparência e a justiça nos processos de seleção e promoção.

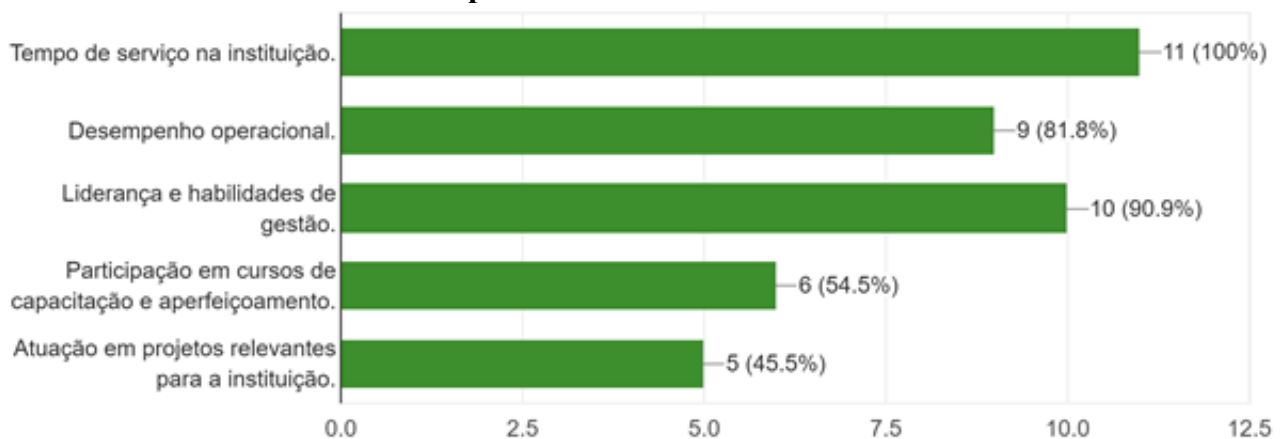
Apenas uma pequena parcela dos entrevistados (9,1%) indicou não ter conhecimento sobre os critérios estabelecidos pela lei. Embora essa porcentagem seja baixa, essa falta de familiaridade pode indicar a necessidade de melhorar os esforços de comunicação e capacitação dentro da instituição para garantir que todos os militares estejam plenamente informados sobre os requisitos e procedimentos para promoção por merecimento.

Essa conscientização sobre os critérios de promoção por merecimento pode contribuir para aumentar a confiança e a credibilidade nos processos de seleção e promoção dentro da Polícia Militar de Goiás, garantindo que as promoções sejam baseadas em critérios objetivos e transparentes, conforme estabelecido pela legislação vigente.

A importância da familiaridade com os procedimentos e regulamentações internas de uma organização para garantir a eficácia e a legitimidade dos processos de gestão de pessoas é destacada por Dutra (2014), que ressalta a importância de alinhar as práticas de gestão de talentos com os objetivos estratégicos da organização e ainda a necessidade de transparência e justiça nos processos de seleção e promoção. Esses conceitos podem ser aplicados para promover uma maior conscientização e entendimento dos critérios de promoção por merecimento entre os militares da Polícia Militar de Goiás, contribuindo para aprimorar a eficácia e a equidade dos processos de promoção dentro da instituição.

Mediante os conhecimentos da lei, foi indagado aos entrevistados quais critérios deveriam ser levados em consideração para que ocorresse a promoção por merecimento ao posto de coronel.

Gráfico 4 – Sobre os critérios que deveriam ser considerados para promoção por merecimento a coronel



Fonte: O Autor (2024)

A análise dos dados sobre os critérios que os entrevistados consideram importantes para a promoção por merecimento ao posto de coronel na Polícia Militar de Goiás revela uma variedade de aspectos que são valorizados pelos militares. O tempo de serviço na instituição é mencionado por todos os entrevistados (100%), o que indica uma valorização da experiência e da dedicação à carreira militar como um critério fundamental para a promoção. Esse resultado está alinhado com a ideia de que a antiguidade e a experiência são aspectos importantes na hierarquia militar.

O desempenho operacional é destacado por uma parcela significativa dos entrevistados (81,8%), o que sugere que a capacidade de realizar com eficiência as atividades operacionais da instituição é considerada um critério importante para a promoção. Isso reflete a importância atribuída à competência técnica e ao comprometimento com as missões da Polícia Militar.

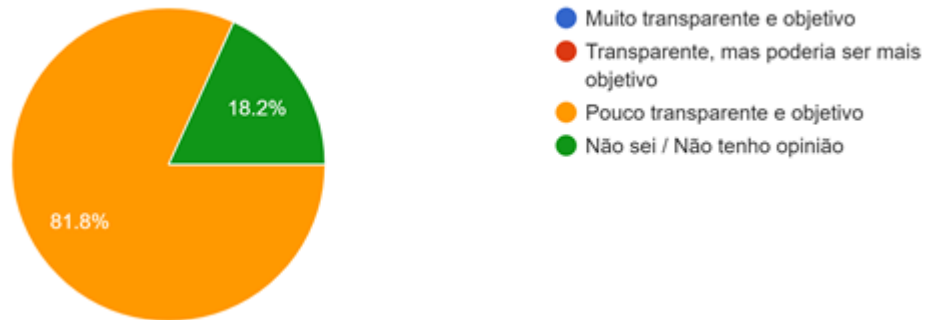
A liderança e habilidade de gestão também são mencionadas por uma grande maioria dos entrevistados (90,9%), o que indica que a capacidade de liderar equipes e gerenciar recursos de forma eficaz é valorizada como um critério essencial para o avanço na carreira militar. Esse resultado está em linha com a literatura sobre liderança e gestão organizacional, que destaca a importância dessas habilidades para o sucesso em posições de comando e chefia (Chiavenato, 2014).

Os entrevistados ainda complementaram com as seguintes contribuições: “Ter o postulante ao posto de Coronel ter comandado no mínimo uma unidade policial militar (CIPM, BPM ou Equivalente) com tempo mínimo de 6 meses no posto de Major e uma unidade (BPM, Sub Cmt de CRPM e/ou Cmt de CRPM ou equivalente) no posto de Tenente-Coronel” (TC1); “Produtividade.” (TC 2) “Ter servido pelo menos na área metropolitana, interior e entorno, por mais de 2 anos em cada região.” (TC3)

Esses critérios demonstram uma preocupação com a formação contínua, o envolvimento em iniciativas que contribuam para o desenvolvimento da instituição e a capacidade de adaptação a diferentes contextos e desafios operacionais. Esses resultados sugerem que os militares valorizam uma combinação de experiência, competência técnica, habilidades de liderança e gestão, formação contínua e contribuições relevantes para a instituição como critérios importantes para a progressão por competência ao posto de coronel na Polícia Militar de Goiás.

Foi questionado como os entrevistados avaliam a transparência e objetividade do processo de promoção por merecimento na Polícia Militar da Goiás. Segue:

Gráfico 5 – Sobre os critérios que deveriam ser considerados para promoção por merecimento a coronel



Fonte: O Autor (2024)

Expressivamente, todos militares consideram que o processo de escolha ainda é pouco transparente e objetivo e, 18,2% não sabe ou não tem opinião formada sobre a questão da transparência. A análise dos dados revela que há uma unanimidade entre os militares entrevistados quanto à percepção de que o processo de escolha para promoção é pouco transparente e objetivo. Essa unanimidade sugere uma preocupação generalizada dentro da instituição em relação à falta de clareza e imparcialidade nos critérios e procedimentos adotados para as promoções.

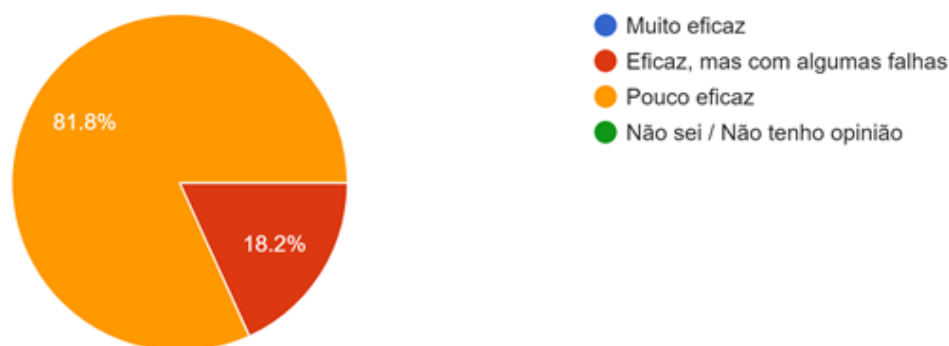
A transparência é um aspecto fundamental para garantir a confiança e a legitimidade dos processos de seleção e promoção dentro de uma organização. A falta de transparência pode levar a especulações, desconfiança e insatisfação entre os membros da instituição, comprometendo o moral e a coesão interna. A parcela significativa (18,2%) dos entrevistados que não sabe ou não tem opinião formada sobre a questão da transparência pode indicar uma falta de informação ou entendimento sobre os procedimentos de promoção, ou ainda uma hesitação em expressar uma opinião sobre um assunto delicado dentro da hierarquia militar.

Chiavenato (2014) destaca a importância da transparência como um dos princípios fundamentais da gestão de pessoas, e que a transparência nos processos organizacionais contribui para o engajamento e a motivação dos colaboradores. Esses elementos podem ser identificado como desafios que se constituem na Polícia Militar de Goiás no que tange à transparência do processo de escolha para promoção e para orientar a implementação de

medidas que promovam uma maior transparência e objetividade nos procedimentos de promoção dentro da instituição.

E ainda 100% dos entrevistados não acreditam que o atual sistema de promoção por merecimento ao posto de coronel na Polícia Militar de Goiás valorizam adequadamente o mérito e competência dos candidatos. Nesse sentido, foi indagada sobre a percepção dos sobre a eficácia do atual sistema de promoção por merecimento na Polícia Militar em garantir a ascensão dos oficiais mais qualificados e capazes ao posto de coronel.

Gráfico 6 – Sobre os critérios que deveriam ser considerados para promoção por merecimento a coronel



Fonte: O Autor (2024)

Entre os entrevistados, foi possível perceber que as respostas oscilam entre pouco eficaz (81,8%) e eficaz, mas com algumas falhas (18,2%) o que remete o descontentamento dos militares quando aos critérios considerados para a promoção por merecimento a coronel. Exatamente a mesma porcentagem se posicionou quanto a eficácia do sistema de promoção por merecimento na Polícia Militar de Goiás em garantir a ascensão dos oficiais mais qualificados e capazes ao posto de coronel.

A análise dos dados revela um alto grau de insatisfação entre os entrevistados em relação aos critérios e eficácia do sistema de promoção por merecimento na Polícia Militar de Goiás. A grande maioria (81,8%) considera o sistema pouco eficaz, enquanto uma minoria (18,2%) o avalia como eficaz, porém com algumas falhas. Essa distribuição de respostas indica uma percepção generalizada de que o sistema de promoção por merecimento não está atendendo adequadamente às expectativas dos militares quanto à seleção dos oficiais mais qualificados e capazes para o posto de coronel.

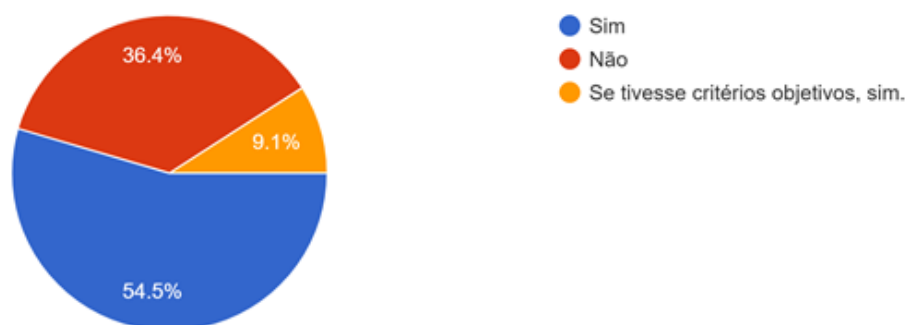
Essa insatisfação pode ter várias origens, incluindo a falta de transparência nos critérios de avaliação, a percepção de favoritismo ou nepotismo nas promoções, ou a falta de oportunidades iguais para todos os oficiais demonstrarem seu mérito e capacidade. Essa falta

de confiança no sistema de promoção por merecimento pode ter consequências negativas, como a desmotivação dos militares, o aumento da rotatividade e a perda de talentos para outras instituições.

Chiavenato (2014) destaca a importância da meritocracia e da transparência nos processos de gestão de pessoas, bem como a necessidade de alinhar as práticas de gestão de talentos com os objetivos estratégicos da organização. Nesse contexto, é interessante entender as causas subjacentes à insatisfação dos militares com o sistema de promoção por merecimento na PMGO, bem como o desejo de desenvolvimento de soluções para melhorar a eficácia e a legitimidade desse sistema.

Quando indagados sobre o posicionamento dos mesmos quanto a promoção a coronel provida pelo governador em qualquer período do ano mediante vacância, o questionamento dividiu opiniões, conforme pode ser analisado no gráfico abaixo.

Gráfico 7 – Sobre a promoção à coronel provida pelo governador a qualquer tempo mediante vacância



Fonte: O Autor (2024)

Os dados apresentados revelam uma divisão de opiniões entre os questionados quanto à promoção a coronel provida pelo governador em qualquer período do ano mediante vacância. A maioria (54,5%) expressa a visão de que essa medida seria interessante. Esse grupo provavelmente enxerga benefícios potenciais, como a agilidade no preenchimento de

cargos vagos e a possibilidade de evitar interrupções nas atividades da instituição. Essa perspectiva está alinhada com a busca por eficiência e continuidade operacional.

Por outro lado, uma parcela significativa (36,4%) dos entrevistados parece discordar dessa visão, considerando que essa ação não seria qualitativa. Este grupo pode estar preocupado com possíveis efeitos negativos, como favorecimento político em detrimento do mérito ou da experiência profissional, bem como a falta de critérios claros e objetivos para tais promoções. Esse ponto de vista destaca a importância de garantir a transparência e a justiça nos processos de promoção dentro da instituição.

Por fim, uma minoria (9,1%) sugere que a promoção a qualquer tempo mediante vacância seria oportuna somente se houvesse critérios objetivos para essa seleção. Essa posição reflete a preocupação com a necessidade de estabelecer critérios claros e transparentes para garantir que as promoções sejam baseadas no mérito e na capacidade técnica dos candidatos, independentemente do momento em que ocorram.

Essa análise sugere a complexidade do tema e a exigência de considerar uma variedade de perspectivas ao formular políticas e procedimentos relacionados às promoções dentro da instituição. Autores como Fleury (2017) destacam a importância da transparência e da meritocracia nos processos de gestão de pessoas, enquanto Dutra (2014) ressalta a necessidade de alinhar as práticas de gestão de talentos com os objetivos estratégicos da organização.

Posteriormente, foi indagado sobre os benefícios da promoção a coronel a qualquer tempo para o andamento das atividades da polícia militar de Goiás. As respostas foram subjetivas no entanto foi possível quantificar que 40% dos questionados não acreditam em algum benefício sobre essa mudança. Os demais militares se posicionaram da seguinte forma:

“Evitar que o cargo de coronel seja ocupado provisoriamente por um Ten Cel até a próxima reunião da CPO, o que pode estar distante até um ano, fazendo o substituto nutrir a esperança de ser promovido e implicar a CPO a reconhecer mérito também do substituto apenas pela substituição.” (TC4)

“Celeridade e Continuidade das atividades sem interrupção, sem ter que parar o mundo pra correr um longo período de 4 meses atrás de uma promoção nos moldes de hoje como se fosse uma campanha política.” (TC5) “Maior rapidez no preenchimento de cargo vago. Maior eficiência administrativa.” (TC2)

“Desde que fosse respeitado a antiguidade das turmas de formação (contemporaneidade) acrescentando tempo mínimo de carreira para concorrer à promoção ao último posto (sugestão à partir de 8 anos para

inatividade), visto que muitos Tenentes-Coronéis hoje ascenderam prematuramente (em menos da metade - 8, 9, 12 anos - do tempo de serviço de 35 anos a serem cumpridos) devido aos critérios de merecimento e bravura. Dessa forma, acredito eu, melhoraria o fluxo tornando mais justo e assim dando oportunidade a quase todos.” (TC6)

“Não sei se pode dizer “benefício”, mas ficaria aberta a “briga” pelas vagas durante o ano todo, ou seja, o aspirante a coronel teria que mostrar seu valor de forma ininterrupta e não só antes de alguns meses antes da promoção como são alguns casos.” (TC2)

“Da forma como acontece hoje, os Tenente Coronéis sem capital político não teriam a menor chance de serem promovidos.” (TC8)

“Preenchimento de forma técnica e objetiva para os Comandos vacantes que não podem demorar devido a demanda.” (TC1)

A discussão sobre os benefícios da promoção a coronel a qualquer tempo na Polícia Militar de Goiás revela uma variedade de perspectivas entre os militares. Enquanto alguns destacam a necessidade de evitar a ocupação provisória do cargo e garantir a continuidade das atividades sem interrupções, outros enfatizam a importância da celeridade no preenchimento de cargos vagos e uma maior eficiência administrativa. Há também quem aponte para a necessidade de respeitar a antiguidade das turmas de formação e estabelecer critérios mais justos para promoções, visando equilibrar as oportunidades entre os aspirantes a coronel.

Além disso, a ideia de tornar o processo de promoção mais contínuo ao longo do ano é vista como uma forma de exigir dos candidatos um desempenho consistente ao invés de concentrar os esforços apenas nos meses que antecedem a promoção. Por outro lado, há preocupações sobre a possibilidade de promoções serem influenciadas por fatores políticos em detrimento do mérito e da capacidade técnica dos candidatos. A diversidade de opiniões reflete a complexidade do tema e a importância de considerar diferentes pontos de vista na formulação de políticas e procedimentos dentro da instituição.

Por fim, foi indagado aos entrevistados se eles teriam alguma sugestão ou crítica em relação ao processo de promoção por merecimento para o posto de coronel da Polícia Militar de Goiás, na qual foram compartilhados vários posicionamentos. O de maior incidência seria o de considerar enquanto critério o tempo de serviço prestado, ou ainda utilizar esse elemento determinante de desempate. O segundo remete aos critérios de escolha: “Critérios mais objetivos e caso tenha 3 vagas somente os 9 mais antigos deveriam concorrer. A avaliação é parcial e precária. Não visa a Corporação, visa a política.” (TC3).

E sobre a avaliação e exposição de critérios mais objetivos, seguiram os seguintes posicionamentos: “Criar mecanismos de avaliação objetivos para um real merecimento e não subjetivos como é hoje.” (TC1). “Os critérios para a promoção não são bem claros e definidos ficando a percepção que não são levados em consideração os seguintes tópicos: tempo de serviço, funções exercidas, conceito, histórico de serviço e antiguidade” (TC7). “Deveria ter os quesitos bem definidos, bem como uma sabatina por conta da comissão de promoção com as notas estipuladas na presença dos concorrentes.” (TC10).

Outra questão levantada foi a interferência política na promoção à coronel “Deveria ter critérios claros, objetivos e transparentes, mas não políticos” (TC4); “A promoção deveria ser de autonomia exclusiva da PMGO. O Governador deveria aceitar as indicações da PMGO sem interferência política externa” (TC9).

“Não só de Coronel a promoção de Oficial como todo não contempla de forma isonomica grande parte do oficialato, deixando os oficiais à mercê dos anseios pessoais de políticos que barganham com chefe do executivo a ascensão na carreira. A atual política de promoção contempla muitos oficiais com pouca experiência, estão pulando fases no processo de carreira deixando uma maioria sem expectativa de ser promovido. Isso gera desgaste, desunião, melindres, absenteísmo, desmotivação e outras situações que reverbera nas demandas da Instituição.” (TC5)

Os entrevistados expressaram uma preocupação com a falta de parâmetros objetivos na avaliação e promoção de oficiais na Polícia Militar de Goiás (PMGO). Eles argumentam que a atual abordagem subjetiva resulta em injustiças e falta de transparência, defendendo a criação de mecanismos de avaliação mais claros e definidos. Além disso, ressaltam a necessidade de evitar a interferência política no processo de promoção, enfatizando a importância da autonomia da PMGO nesse sentido. Também destacam que a promoção desigual causa desunião e desmotivação entre os oficiais, sublinhando a urgência de um sistema que reconheça o mérito e a experiência de forma equitativa.

4 CONCLUSÃO

A promoção de oficiais militares, em especial a ascensão ao posto de coronel na Polícia Militar do Estado de Goiás, é um processo complexo que envolve diversos aspectos legais, institucionais e políticos. Assim foi abordada a estrutura regulatória que rege as promoções na PMGO, destacando a influência do Governador do Estado na decisão final,

especialmente nos casos de promoção por merecimento. A análise desses aspectos revela uma conjuntura na qual a nomeação de coronéis muitas vezes reflete não apenas critérios de mérito e desempenho, mas também considerações políticas e estratégicas. Isso pode gerar descontentamento entre os oficiais, que se veem sujeitos à livre escolha do governador, sem garantias claras de imparcialidade e transparência no processo de promoção.

Diante desse panorama, torna-se evidente a necessidade de um debate mais amplo e aprofundado sobre os critérios e procedimentos de promoção na PMGO. É crucial que haja uma busca por alternativas que promovam um processo mais transparente, justo e baseado no mérito dos oficiais, visando fortalecer a meritocracia dentro da instituição. Além disso, a reflexão sobre a influência política nas promoções dentro das Polícias Militares, assim como a análise comparativa com outros órgãos militares, como o Exército, traz à tona questões importantes sobre a autonomia e a integridade do processo de promoção.

Diante dos dados levantados e das opiniões expressas pelos tenentes-coronéis entrevistados, é possível concluir que há uma variedade de perspectivas e preocupações em relação ao processo de promoção por merecimento ao posto de coronel na Polícia Militar de Goiás (PMGO). A análise dos dados socioeconômicos dos entrevistados revela uma carreira expressiva na instituição, com grande experiência e dedicação dos profissionais entrevistados. A maioria dos tenentes-coronéis possui mais de 40 anos, mais de 20 anos de serviço na PMGO e busca constante aperfeiçoamento profissional.

Quanto aos critérios considerados importantes para a promoção por merecimento ao posto de coronel, os entrevistados destacam a antiguidade e experiência na instituição, o desempenho operacional, a liderança e habilidade de gestão como aspectos fundamentais. No entanto, há também sugestões adicionais, como ter comandado unidades policiais militares e ter servido em diferentes regiões do estado.

Apesar da familiaridade dos entrevistados com os critérios de promoção por merecimento estabelecidos pela legislação, há uma percepção relacionada a falta de transparência e objetividade no processo de escolha, o que compromete a confiança e credibilidade no sistema de promoção. Além disso, a maioria dos entrevistados considera o sistema atual pouco eficaz na garantia da ascensão dos oficiais mais qualificados e capazes ao posto de coronel.

A discussão sobre a promoção a coronel provida pelo governador em qualquer período do ano mediante ausência, reflete uma divisão de opiniões entre os entrevistados, com alguns destacando potenciais benefícios em termos de agilidade e continuidade operacional, enquanto outros expressam preocupações com possíveis efeitos negativos, como

favorecimento político e falta de critérios claros. Por fim, as sugestões e críticas dos entrevistados destacam a necessidade de critérios mais objetivos e transparentes no processo de promoção, além da importância de evitar a interferência política e garantir a equidade nas promoções.

Portanto, considerando as diversas perspectivas e preocupações levantadas pelos tenentes-coronéis entrevistados, fica evidente a necessidade de uma revisão cuidadosa do processo de promoção por merecimento na PMGO, com o objetivo de torná-lo mais transparente, objetivo e justo, de modo a reconhecer adequadamente o mérito e a capacidade dos candidatos e garantir a eficácia e legitimidade do sistema de promoção dentro da instituição. Aqui conclui-se essa pesquisa de forma preliminar entendendo que, o desejo dessa categoria versa pela transparência do processo de escola de coronéis e, que, mediante a escolha do governador, que a mesma se revele de forma efetiva o pleno desenvolvimento da polícia militar.

Concluindo, a pesquisa nos permite inferir que a promoção de oficiais ao posto de coronel é marcada por uma complexa intersecção de critérios legais, institucionais e políticos. O estudo evidenciou que a influência do Governador do Estado na promoção por merecimento pode comprometer a percepção de imparcialidade e transparência, gerando insatisfação entre os oficiais. Evidencia-se a necessidade de um debate aprofundado sobre os critérios de promoção é crucial para promover um processo mais justo e baseado no mérito.

Assim, é essencial revisar o processo de promoção para garantir que ele reconheça de forma justa o mérito e a capacidade dos candidatos, assegurando a legitimidade e eficácia do sistema de promoção na PMGO. Essa pesquisa preliminar conclui que há um forte desejo por transparência e objetividade no processo de seleção dos coronéis, buscando o pleno desenvolvimento da polícia militar.

REFERÊNCIAS

ADORNO, S. **Corrupção: Pequena Enciclopédia**. Editora Contexto, 2020.

ALBERNAZ, M. C. C. **Guarda Civil e Polícia Militar em Goiás: (1921-1946)**. Goiânia: Editora UFG, 2001.

BRASIL. **Constituição República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016.

BRASIL. **Constituição (1924)**. Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm Acesso em 04 abr. 2024.

BRASIL. **Ministério da Guerra**. Regula as promoções de oficiais do Exército. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/75283-regula-as-promocoes-de-oficiais-do-exercito.html>. Acesso em: 30. Mar. 2024.

CASTRO, A. B. **História da Polícia Militar do Estado de Goiás: 1921-2007**. Goiânia: Gráfica Editora da Polícia Militar do Estado de Goiás, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Elsevier, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. Atlas, 2014.

FLEURY, M. T. L. **Gestão de pessoas: políticas e práticas**. FGV Editora, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOIÁS. Gabinete Civil da Governadoria. Superintendência de Legislação. Lei nº 14.695, de 19 de janeiro de 2004. Introduz alterações nas Leis nº 8.000, de 25 de novembro de 1975, 8.033, de 2 de dezembro de 1975, 8.125, de 18 de junho de 1976, 11.175, de 11 de abril de 1990, 11.383, de 28 de dezembro de 1990, 11.416, de 5 de fevereiro de 1991, e 14.019, de 21 de dezembro de 2001.

GOIÁS. Lei n. 8.033, de 02 de dezembro de 1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Palácio do Governo do Estado de Goiás. Goiânia, GO. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm

GOIÁS. Lei n. 15.704, de 20 de junho de 2006. Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, GO. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2006/lei_15704.htm

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Roberto Kant. Republicação: Direitos civis, estado de direito e “cultura policial”: A formação policial em questão. **Revista Campo Minado-Estudos Acadêmicos em Segurança Pública**, v. 1, n. 1, 2021.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MIRANDA, D. **Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, RJ: Mórula Editorial, 2016.

OLIVEIRA, R. G. Uma experiência de plantão psicológico na Polícia Militar do Estado de São Paulo: reflexões sobre sofrimento e demanda. **Dissertação de mestrado**. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, SP, 2015.

SILVA, F. S. **Polícia Militar do Estado de Goiás: História e Memória**. Goiânia: Editora Oriente, 1995.

VICENTINI, C. **Corpo fardado: adoecimento mental e hierarquia na Polícia Militar goiana**. Goiânia, GO: Editora UFG, 2014.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

O (A) Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada “**A PROMOÇÃO AO POSTO DE CORONEL DA PMGO: Um estudo sobre a viabilidade de celeridade na promoção ao posto de coronel mediante vacância**”. Meu nome DANIEL ROSA RESENDE, sou o (a) pesquisador (a) responsável e minha área de atuação é a segurança pública. Esclareço que, em caso de recusa na participação, em qualquer etapa da pesquisa, o senhor (a) não será penalizado (a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo (a) pesquisador (a) responsável, via e-mail danielrr@gmail.com ou por contato(s) telefônico(s): (62)996941544, inclusive com possibilidade de ligação a cobrar. A presente pesquisa tem como objetivo geral: analisar como os Tenentes-Coronéis concebem a promoção por merecimento à coronéis conforme a Lei nº14.695/2004, e qual o posicionamento dessa classe em relação a celeridade na promoção por merecimento de coronéis na Polícia Militar do Estado de Goiás. Assim, os procedimentos a serem realizados serão os seguintes: o (a) senhor (a) será entrevistado por meio de um questionário semiestruturado, que será encaminhado em formato digital (google forms) e para isso deverá reservar um período de dez minutos para responder o questionário. O Consentimento será previamente apresentado e, caso concorde em participar, será considerado anuência quando responder ao questionário. Não haverá gastos adicionais para os participantes dessa pesquisa. Em caso de danos, o senhor (a) tem o direito de pleitear indenização, conforme previsto em Lei. O seu nome não será divulgado, estando garantido o sigilo que assegure a privacidade e o anonimato. As informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas. Os riscos mínimos conhecidos são a possibilidade de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados, bem como receio de não saber responder ou de ser identificado. No entanto, o senhor (a) terá o direito assegurado de não responder as perguntas que achar pertinente, sem qualquer penalidade, sendo assegurado o anonimato das respostas. Como benefícios será disponibilizado à comunidade acadêmica e militar o estudo sistematizado dessa vivência com possíveis resultados favoráveis, estimulando o reconhecimento da segurança pública. Todo material ficará sob minha guarda por um período mínimo de cinco anos. Pode haver necessidade de utilização dos dados coletados em pesquisas futuras, desde que seja feita nova avaliação pelo Comando Geral.

APÊNDICE B –QUESTIONÁRIO DE PESQUISA (via forms)Questionário

Prezado(a) Tenente-Coronel,

Este questionário faz parte de uma pesquisa acadêmica que tem como objetivo analisar o posicionamento dos Tenentes-Coronéis em relação à celeridade na promoção por merecimento de coronéis na Polícia Militar do Estado de Goiás. Por favor, responda às perguntas abaixo com base em suas experiências e percepções pessoais.

Suas respostas são essenciais para compreendermos melhor as opiniões e visões dos oficiais da Polícia Militar em relação aos critérios de promoção dentro da instituição. Todas as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas apenas para fins acadêmicos.

Por favor, preencha o questionário com sinceridade e precisão. Não há respostas certas ou erradas, apenas suas opiniões são importantes. Obrigado por dedicar seu tempo para participar desta pesquisa.

Dados Socioeconômicos (opcional):**1. Idade:**

() Menos de 30 anos () 30-39 anos () 40-49 anos () 50-59 anos () 60 anos ou mais.

2. Gênero:

() Masculino () Feminino

3. Estado Civil:

() Solteiro(a) () Casado(a) () Divorciado(a) () Viúvo(a) () Outro (por favor, especifique)

4. Nível de Escolaridade:

() Ensino Médio () Ensino Superior (Graduação) () Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)

Qual é o seu posto na Polícia Militar do Estado de Goiás?

Tenente-Coronel Outro

Há quanto tempo o (a) Senhor (a) está na Polícia Militar do Estado de Goiás?

- Menos de 10 anos
- Entre 10 e 15 anos
- Entre 15 e 20 anos
- Mais de 20 anos

O (A) Senhor (a) está familiarizado com os critérios de promoção por merecimento para o posto de coronel, conforme estabelecido pela Lei N° 14.695, DE 19 DE JANEIRO DE 2004?

Sim Não

Na sua opinião, quais critérios deveriam ser levados em consideração para a promoção por merecimento ao posto de coronel? (Marque todas as opções que se aplicam)

- Tempo de serviço na instituição
- Desempenho operacional
- Liderança e habilidades de gestão
- Participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento
- Atuação em projetos relevantes para a instituição
- Outros (por favor, especifique)

Como o (a) Senhor (a) avalia a transparência e objetividade do processo de promoção por merecimento na Polícia Militar de Goiás?

- Muito transparente e objetivo
- Transparente, mas poderia ser mais objetivo
- Pouco transparente e objetivo
- Não sei / Não tenho opinião

O (A) Senhor (a) acredita que o atual sistema de promoção por merecimento para o posto de coronel na Polícia Militar de Goiás valoriza adequadamente o mérito e a competência dos candidatos?

Sim Não Não sei / Não tenho opinião

Qual é a sua percepção sobre a eficácia do atual sistema de promoção por merecimento na Polícia Militar de Goiás em garantir a ascensão dos oficiais mais qualificados e capazes ao posto de coronel?

Muito eficaz
 Eficaz, mas com algumas falhas
 Pouco eficaz
 Não sei / Não tenho opinião

O (a) Senhor (a) considera que a promoção a coronel provida pelo governador poderia ser realizada a qualquer momento mediante vacância?

Sim
 Não

Para o (a) Senhor (a) quais seriam os benefícios da promoção a coronel a qualquer tempo para o andamento das atividades da Polícia Militar de Goiás?

O (A) Senhor (a) tem alguma sugestão ou crítica em relação ao processo de promoção por merecimento para o posto de coronel na Polícia Militar de Goiás? Se sim, por favor, compartilhe.
