



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
COORDENADORIA DE ENSINO – COE
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

LUIZ VANDSON FERNANDES GODOY DA ROSA

**ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA FICHA DE INFORMAÇÕES DE
OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS (PMGO)**

GOIÂNIA – GO

2026



LUIZ VANDSON FERNANDES GODOY DA ROSA

**ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA FICHA DE INFORMAÇÕES DE
OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS (PMGO)**

Artigo apresentado como exigência parcial para conclusão do Curso de Especialização em Gerenciamento em Segurança Pública - CEGESP, pela Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás, sob a orientação do Prof. Esp. Carlos Ney Silva.

GOIÂNIA – GO

2026



ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA FICHA DE INFORMAÇÕES DE OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS (PMGO)

ANALYSIS OF THE EVALUATION CRITERIA FOR THE INFORMATION SHEET OF OFFICERS OF THE MILITARY POLICE OF THE STATE OF GOIÁS (PMGO)

Luiz Vandson Fernandes Godoy da Rosa¹
Carlos Ney Silva²

Resumo: Este estudo analisou os critérios de avaliação da Ficha de Informações de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), verificando sua contribuição como um dos instrumentos utilizados na aferição do mérito profissional nos processos de promoção por merecimento. A pesquisa caracterizou-se como aplicada, de abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, utilizando os métodos dedutivo e comparativo. Foram analisados a legislação e os instrumentos de avaliação adotados pelas Polícias Militares de Goiás, Minas Gerais e São Paulo, sendo a pesquisa complementada por levantamento exploratório realizado junto a oficiais da PMGO. Os resultados evidenciaram que a Ficha de Informações de Oficiais contempla diferentes dimensões do desempenho profissional, porém apresenta critérios cuja aplicação pode ser aperfeiçoada quanto à objetividade e à transparência. A análise comparativa permitiu identificar práticas presentes nos instrumentos de avaliação da PMMG e da PMESP que podem contribuir para o aperfeiçoamento da Ficha de Informações de Oficiais, especialmente quanto à padronização dos critérios avaliativos, ao acompanhamento do desempenho, ao *feedback* ao avaliado e à transparência do processo de avaliação. Com base nos resultados obtidos, foram apresentadas contribuições voltadas ao aperfeiçoamento da Ficha de Informações de Oficiais, preservando a estrutura normativa vigente e buscando fortalecer a objetividade, a transparência e a valorização do mérito profissional na PMGO.

Palavras-chave: Promoção por merecimento; Avaliação de desempenho; Polícia Militar; Gestão de pessoas; Meritocracia.

Abstract: This study analyzed the evaluation criteria of the Officer Information Form used by the Military Police of the State of Goiás (PMGO), examining its contribution as one of the instruments used to assess professional merit in promotion-by-merit processes. The research was characterized as applied and qualitative, with exploratory and descriptive objectives; it was conducted through bibliographic and documentary research, employing deductive and comparative methods. The

¹ Bacharel em Direito. Capitão da Polícia Militar do Estado de Goiás. Comandante da 28ª Companhia Independente de Polícia Militar (28ª CIPM/CPE – Companhia de Policiamento Especializado). Especializando em Gerenciamento de Segurança Pública pela Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás (SSP/GO). E-mail: luiz.grosa@goias.gov.br.

² Especialista, Bacharel em Direito, Chefe da sétima Seção do Estado-Maior Estratégico (gestão estratégica, processos, auditoria e ouvidoria), Tenente-Coronel da Polícia Militar do Estado de Goiás.



study analyzed the legislation and evaluation instruments adopted by the Military Police forces of Goiás, Minas Gerais, and São Paulo, and was complemented by an exploratory survey of PMGO officers. The results showed that the Officer Information Form covers various dimensions of professional performance but includes criteria whose application could be improved regarding objectivity and transparency. The comparative analysis identified practices within the PMMG and PMESP evaluation instruments that could help refine the Officer Information Form, particularly regarding the standardization of evaluation criteria, performance monitoring, feedback to the evaluatee, and the transparency of the evaluation process. Based on the findings, recommendations were proposed to improve the Officer Information Form while maintaining the existing regulatory framework and aiming to strengthen objectivity, transparency, and the recognition of professional merit within the PMGO.

Keywords: Promotion based on merit; Performance evaluation; Military Police; People management; Meritocracy.

1. INTRODUÇÃO

A administração de pessoal nas instituições militares envolve aspectos relacionados à valorização profissional, ao desenvolvimento de lideranças e à preservação da estrutura hierárquica. Nesse cenário, os processos de promoção influenciam diretamente a trajetória profissional dos militares, refletindo no reconhecimento do mérito, na ascensão na carreira e na ocupação de função de comando e direção (Marinho, 2015).

Na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), a ascensão aos postos superiores ocorre por meio de requisitos definidos em lei, entre os quais se destaca o critério de merecimento. Durante o procedimento de promoção são considerados aspectos relacionados ao desempenho profissional, à conduta funcional e ao histórico da carreira, elementos utilizados pela Administração para subsidiar as decisões referentes ao preenchimento das vagas existentes na Corporação (Goiás, 1975).

A Ficha de Informações de Oficiais constitui um dos documentos básicos utilizados no processo de promoção por merecimento dos oficiais da PMGO. Sua utilização decorre da sistemática de promoção por merecimento prevista na Lei Estadual nº 8.000, de 25 de novembro de 1975 (Goiás, 1975), que dispõe sobre os critérios e as condições de promoção dos oficiais da ativa da PMGO, e regulamentada pelo Decreto nº 886, de 12 de abril de 1976 (Goiás, 1976). Nos termos do art. 21 desse Decreto, a Comissão de Promoção de Oficiais aprecia, para fins de ingresso nos Quadros de Acesso, um conjunto de documentos básicos, entre os quais se incluem as atas de inspeção de saúde, as folhas de alterações, as cópias de alterações e de punições publicadas em



boletins sigilosos, as fichas de informações, a ficha de apuração de tempo de serviço e a ficha de promoção (Goiás, 1976).

Nesse contexto, a estrutura da Ficha de Informações de Oficiais é disciplinada pelo Decreto nº 886, de 1976, enquanto os procedimentos para seu preenchimento são complementados pelas orientações expedidas pela Comissão de Promoção de Oficiais, por meio do Ofício Circular nº 14/2025, de 15 de janeiro de 2025. Por meio desse instrumento, são registradas informações relacionadas ao desempenho profissional, à conduta funcional e aos atributos inerentes ao exercício da atividade policial militar, subsidiando a Comissão de Promoção de Oficiais na formação do conceito e na apreciação do mérito dos candidatos à ascensão hierárquica (GOIÁS, 1976; GOIÁS, 2025).

Segundo Paulo e Silva (2022), a gestão de pessoas em instituições policiais demanda o aperfeiçoamento contínuo dos sistemas de avaliação, com a adoção de critérios mais objetivos e transparentes, capazes de fortalecer a eficiência administrativa e a valorização do mérito. Com isso, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: os critérios de avaliação previstos na Ficha de Informações de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás constituem instrumento eficiente para aferição do mérito profissional nos processos de promoção por merecimento?

Portanto, o presente tema foi escolhido em razão da necessidade de aprofundamento das discussões relacionadas à subjetividade administrativa nos processos de avaliação funcional militar. Segundo Freitas e Veiga (2021), apesar de a discricionariedade integrar a atividade administrativa, a predominância de critérios excessivamente interpretativos pode comprometer a previsibilidade das avaliações e gerar insegurança quanto aos parâmetros de reconhecimento do mérito profissional.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar os critérios de avaliação da Ficha de Informações de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), verificando sua eficiência como instrumento de aferição do mérito profissional nos processos de promoção por merecimento. Tem como objetivo específico analisar os critérios de avaliação previstos na Ficha de Informações de Oficiais da PMGO quanto à objetividade, transparência e capacidade de aferição do mérito profissional; identificar os instrumentos de avaliação por merecimento utilizados em outras Polícias Militares; investigar elementos desses instrumentos que possam contribuir para o aperfeiçoamento da Ficha de Informações de Oficiais da PMGO.



A pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Quanto aos métodos científicos, foram utilizados os métodos dedutivo e comparativo, possibilitando a análise dos critérios de avaliação adotados pela Polícia Militar do Estado de Goiás e sua comparação com os modelos empregados pelas Polícias Militares de Minas Gerais e de São Paulo. A coleta de dados compreendeu o levantamento bibliográfico, a análise da legislação e dos instrumentos de avaliação das corporações estudadas e a aplicação de questionário estruturado a oficiais da PMGO.

O artigo está estruturado em cinco seções. Após esta introdução, apresenta-se a revisão da literatura, com os fundamentos teóricos e a análise comparativa dos instrumentos de avaliação por merecimento das Polícias Militares de Goiás, Minas Gerais e São Paulo. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos adotados, apresentados e discutidos os resultados da pesquisa e, por fim, expostas as considerações finais.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A organização da carreira militar nas Polícias Militares estaduais depende diretamente dos critérios adotados nos processos de promoção e ascensão hierárquica. Além de disciplinar a ocupação de cargos estratégicos, tais mecanismos impactam o reconhecimento profissional, a motivação institucional e a percepção da legitimidade das decisões administrativas relacionadas ao merecimento funcional (Freitas; Veiga, 2021).

Nas organizações militares, os processos de promoção também desempenham função estratégica na formação dos quadros de liderança responsáveis pela condução das atividades administrativas e operacionais das instituições. A escolha dos oficiais que ocuparão funções de maior responsabilidade influencia diretamente a capacidade de planejamento, coordenação e tomada de decisões no âmbito da corporação (Nascimento, 2024).

Neste contexto, a avaliação de desempenho passou a ocupar posição de destaque na administração pública em razão de sua influência sobre a gestão de pessoas e a valorização profissional. Nas instituições policiais, estes procedimentos possuem reflexos diretos nas promoções por merecimento e na ocupação de funções hierarquicamente superiores (Lima, 2020).



A avaliação de desempenho constitui um instrumento de gestão corporativa destinado ao monitoramento, acompanhamento e valoração dos resultados institucionais e individuais. Para que cumpra essa finalidade, deve ser estruturada sobre critérios racionais, objetivos e previamente definidos, possibilitando identificar de forma quantificada o esforço, a capacidade e o talento dos servidores. Além disso, avaliações fundamentadas em critérios transparentes e reconhecidos pelos integrantes da organização tendem a produzir maior aceitação, exercendo também função motivacional e de desenvolvimento profissional. Sob essa perspectiva, a avaliação de desempenho é composta pelos critérios utilizados, pelo método de avaliação e pelos avaliadores responsáveis pela sua execução, constituindo o principal alicerce de um sistema meritocrático, por permitir a aferição do mérito individual para fins de reconhecimento e recompensa (Silva; Hans, 2012).

Entretanto, a utilização de parâmetros subjetivos pode comprometer a uniformidade das análises e ampliar a influência de percepções individuais nas decisões administrativas. Segundo Teixeira (2024), os critérios adotados nos processos de promoção influenciam não apenas a carreira dos militares, mas também a forma como a Corporação reconhece e valoriza seus integrantes. Por essa razão, as promoções acabam refletindo nas expectativas profissionais, na motivação para o serviço e no desenvolvimento das capacidades consideradas importantes para o exercício das funções de comando. Raimundo e Neto (2017) observam que os processos de promoção repercutem no cotidiano interno das corporações, uma vez que a percepção de justiça nos critérios adotados tende a refletir na confiança dos militares em relação à instituição, bem como em sua motivação e valorização profissional.

Conforme Chiavenato (2014), esse instrumento contribui para o desenvolvimento profissional, o reconhecimento do mérito e o alinhamento entre as competências dos servidores e os objetivos institucionais. Ao fornecer informações que subsidiam decisões relacionadas à capacitação, à progressão funcional e à ocupação de cargos de maior responsabilidade, a avaliação também favorece o aprimoramento da gestão e o desenvolvimento de lideranças comprometidas com os objetivos da organização.

Com isso, a utilização da avaliação de desempenho como instrumento de desenvolvimento profissional acompanha as transformações observadas na gestão de pessoas, que passou a integrá-la às estratégias organizacionais. Varzoni e Amorim (2021) argumentam que esse alinhamento depende da adoção de critérios objetivos e compatíveis com as competências exigidas para cada



função, contribuindo para maior consistência das decisões administrativas e para o fortalecimento da legitimidade dos processos de gestão.

Por um lado, a promoção por merecimento distingue-se da promoção por antiguidade por exigir da Administração Pública a realização de juízo avaliativo acerca das qualidades profissionais do militar, considerando aspectos relacionados ao desempenho funcional, à capacidade de liderança, à qualificação profissional e ao potencial para o exercício de atribuições de maior complexidade. Em razão dessa característica, os critérios empregados nesse processo devem buscar equilíbrio entre a necessária discricionariedade administrativa e a adoção de parâmetros que assegurem maior objetividade, previsibilidade e uniformidade das avaliações. Tal preocupação ganhou ainda mais relevância com a promulgação da Lei nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023, que instituiu a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, reforçando a importância da transparência, da fundamentação dos atos administrativos e da adoção de critérios capazes de conferir maior segurança jurídica aos processos de promoção (Brasil, 2023).

Ademais, a legitimidade dos processos decisórios nas organizações está diretamente relacionada à adoção de procedimentos que permitam transparência, racionalidade administrativa e possibilidade de controle. Nesse sentido, Carneiro e Inhan (2025) observam que avaliações excessivamente subjetivas tendem a enfraquecer a confiança dos integrantes da Corporação e dificultar a verificação dos critérios utilizados pela Administração.

Embora a legislação estabeleça parâmetros para orientar as promoções por merecimento, a efetividade de um sistema de avaliação depende da forma como seus critérios são estruturados e operacionalizados na prática administrativa. Nesse contexto, a análise de modelos adotados por outras Polícias Militares permite identificar mecanismos destinados a ampliar a objetividade, a transparência e a segurança jurídica dos processos avaliativos, possibilitando a identificação de boas práticas que podem contribuir para o aperfeiçoamento do sistema atualmente utilizado pela PMGO.

2.1 O Sistema de avaliação por merecimento da Polícia Militar do Estado de Goiás

Na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), a Ficha de Informações de Oficiais constitui um dos principais documentos utilizados pela Comissão de Promoção de Oficiais (CPO) na avaliação qualitativa do desempenho funcional. Embora o processo de promoção por



merecimento considere outros documentos previstos no Decreto nº 886/1976, como atas de inspeção de saúde, folhas de alterações, registros disciplinares, ficha de apuração de tempo de serviço e ficha de promoção, a Ficha de Informações concentra os elementos avaliativos relacionados às competências profissionais e comportamentais do oficial, razão pela qual constitui o objeto específico deste estudo (Goiás, 1996).

A Parte A da Ficha é composta por cinquenta proposições, avaliadas em escala de zero a um ponto. A análise desse instrumento permite verificar que os quesitos não se restringem ao cumprimento das atribuições funcionais, abrangendo diferentes dimensões do desempenho profissional. Há critérios voltados às competências técnico-profissionais, como planejamento, capacidade de análise, cumprimento de missões, tomada de decisão e comunicação; aspectos relacionados à liderança, à coordenação de equipes e à responsabilidade pelo cumprimento das missões; além de fatores referentes à disciplina, à ética profissional e ao respeito à hierarquia e aos regulamentos da Corporação (Goiás, 1996).

Ainda, o instrumento avalia, por exemplo, a capacidade de trabalhar em equipe, o tratamento dispensado aos subordinados, a cooperação com os demais integrantes da Corporação, a forma de manifestação perante decisões superiores e a postura adotada em situações de conflito ou pressão. Esses critérios demonstram que a avaliação procura aferir competências comportamentais consideradas relevantes para o exercício das funções de comando e chefia.

Observa-se, ainda, que a Ficha incorpora aspectos relacionados à vida pessoal do oficial. Entre os quesitos avaliados encontram-se a harmonia da vida familiar, o cumprimento de compromissos financeiros, a frequência a ambientes considerados incompatíveis com a função policial militar, o uso de bebidas alcoólicas, a apresentação pessoal e a imagem social do militar. A presença desses critérios evidencia que o modelo adotado pela PMGO amplia a avaliação para além do desempenho funcional, considerando que determinadas condutas pessoais podem repercutir na credibilidade institucional e no exercício da atividade policial militar.

A análise das cinquenta proposições constantes na Parte A da Ficha de Informações permite verificar que os critérios avaliativos contemplam diferentes dimensões da atuação profissional e pessoal do oficial. Embora o regulamento apresente esses quesitos de forma sequencial, é possível agrupá-los em categorias temáticas que evidenciam a amplitude do modelo de avaliação adotado pela PMGO.



Essa avaliação é complementada pela Parte B da Ficha de Informações, composta por doze atributos sintetizados em menções qualitativas referentes à atenção, cooperação, criatividade, decisão, dinamismo, direção, iniciativa, liderança, organização, tato, comunicação e lealdade. As menções atribuídas são convertidas em valores numéricos e incorporadas ao conceito final utilizado pela Comissão de Promoção de Oficiais, ampliando o conjunto de informações considerado para a formação do mérito (Goiás, 1996).

Em suma, a análise da Ficha de Informações evidencia que esse instrumento reúne critérios objetivos, vinculados aos requisitos funcionais previstos na legislação, e critérios qualitativos relacionados às competências profissionais e comportamentais do oficial. Ressalta-se, contudo, que a avaliação para fins de promoção por merecimento não se limita à Ficha de Informações, sendo complementada pelos demais documentos previstos no art. 21 do Decreto nº 886/1976 (Goiás, 1976).

2.2 Sistemas de avaliação por merecimento adotados por outras polícias militares

A promoção por merecimento é adotada pelas Polícias Militares brasileiras como um dos mecanismos destinados ao reconhecimento do desempenho funcional, da qualificação profissional e da capacidade para o exercício de funções de maiores responsabilidades. Apesar dessa finalidade comum, as corporações utilizam modelos de avaliação distintos, com diferenças relacionadas aos critérios de aferição do mérito, ao grau de objetividade das avaliações e aos instrumentos empregados para subsidiar as decisões das Comissões de Promoção.

2.2.1 Critérios avaliativos adotados pela Polícia Militar de Minas Gerais

A promoção por merecimento na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) está estruturada sobre um modelo que combina requisitos legais objetivos com a avaliação do desempenho profissional do oficial ao longo da carreira. O Regulamento de Promoção de Oficiais estabelece que o merecimento corresponde à aferição do conjunto de atributos e habilidades que distinguem o valor do oficial entre seus pares, considerando sua trajetória funcional, especialmente no posto ocupado e no âmbito de sua turma (Minas Gerais, 2013).



Nesse modelo, o acesso ao Quadro de Acesso não decorre exclusivamente da percepção do superior hierárquico, mas do atendimento simultâneo de requisitos previamente definidos em regulamento. Entre eles destacam-se a idoneidade moral, a aptidão física, o comportamento disciplinar satisfatório, o cumprimento do interstício, a realização dos cursos exigidos para cada posto e a obtenção de, no mínimo, 60% de aproveitamento na Avaliação Anual de Desempenho Profissional (AADP), conferindo maior objetividade ao processo de promoção por merecimento (Minas Gerais, 2013).

A exigência de desempenho mínimo na AADP evidencia que a avaliação funcional constitui requisito indispensável para a progressão na carreira, integrando o conjunto de elementos considerados na aferição do mérito profissional. Assim, o desempenho do oficial deixa de representar apenas um instrumento de acompanhamento administrativo e passa a influenciar diretamente sua habilitação para concorrer às promoções por merecimento (Minas Gerais, 2013).

Outro aspecto relevante refere-se à atuação da Comissão de Promoção de Oficiais (CPO), órgão consultivo e deliberativo responsável pela organização dos Quadros de Acesso e pela emissão de pareceres sobre as promoções. A Comissão analisa o atendimento dos requisitos legais e emite conceito sobre os candidatos, utilizando critérios previamente estabelecidos e escala padronizada de avaliação, o que contribui para maior uniformidade e fundamentação das decisões administrativas (Minas Gerais, 2013).

A alteração promovida pelo Decreto nº 48.537, de 5 de dezembro de 2022, reforçou esse modelo ao estabelecer que o oficial que obtiver conceito insuficiente emitido pela Comissão de Promoção de Oficiais não preencherá o requisito de idoneidade moral necessário à promoção. Dessa forma, o conceito da Comissão passou a integrar formalmente os requisitos para ascensão funcional, mantendo um componente qualitativo, porém vinculado aos critérios estabelecidos no Regulamento de Promoção de Oficiais (Minas Gerais, 2022).

2.2.2 Critérios avaliativos adotados pela Polícia Militar do Estado de São Paulo

Na Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), a promoção por merecimento integra um sistema permanente de avaliação de desempenho, estruturado para acompanhar continuamente a atuação funcional do militar ao longo da carreira. Diferentemente de modelos fundamentados predominantemente em uma única avaliação periódica, o sistema paulista reúne diferentes



instrumentos destinados ao registro do desempenho profissional, das competências individuais, da qualificação, do comportamento disciplinar e do histórico funcional do policial militar, permitindo que a aferição do mérito resulte da análise conjunta de múltiplas evidências produzidas durante a vida funcional do avaliado (São Paulo, 2026).

A avaliação inicia-se no âmbito da própria Organização Policial Militar (OPM), onde o superior hierárquico responsável pelo acompanhamento direto do militar conduz o processo avaliativo. As Instruções do Sistema de Avaliação de Desempenho preveem a realização de entrevistas formais entre avaliador e avaliado, oportunidade em que são definidos objetivos e metas para o semestre subsequente, observando-se os parâmetros estabelecidos nos artigos 45 a 47 das I-24-PM. Ao término do período de observação, é realizada nova entrevista destinada à análise dos resultados alcançados, ao registro da avaliação de desempenho e ao estabelecimento de novas metas, assegurando um ciclo contínuo de acompanhamento funcional. O próprio formulário de avaliação admite, inclusive, que a avaliação dos fatores de desempenho e das metas seja realizada por avaliadores distintos, reforçando a especialização das etapas do processo avaliativo (PMESP, 2014).

Outro aspecto relevante consiste na utilização de fatores de avaliação previamente padronizados, reduzindo a margem de discricionariedade do avaliador. Os formulários empregados pela PMESP estabelecem critérios objetivos para a apreciação do desempenho profissional, contemplando aspectos relacionados à responsabilidade profissional, iniciativa, capacitação profissional, motivação para o trabalho, disciplina, gerenciamento da unidade, capacidade de decisão, liderança, planejamento e produtividade. Para cada fator existem descritores comportamentais previamente definidos, permitindo que o conceito atribuído esteja vinculado a padrões objetivos de desempenho e não exclusivamente à percepção pessoal do avaliador (PMESP, 2014).

Além da avaliação periódica de desempenho, a PMESP utiliza o instrumento denominado Conceito de Aptidão para o Oficialato, destinado à apreciação das competências necessárias ao exercício das funções de comando. Nesse instrumento, a avaliação é organizada em cinco grandes atributos: caráter, espírito policial-militar, capacidade intelectual, capacidade física e capacidade para o comando (PMESP, 2010).

Cada um desses atributos é desdobrado em traços específicos que orientam a avaliação do militar. No atributo caráter, por exemplo, são apreciados aspectos como civilidade, cooperação,



coragem, estabilidade emocional, responsabilidade, persistência e tolerância. O espírito policial-militar contempla comprometimento, camaradagem, dedicação e disciplina; a capacidade intelectual abrange comunicabilidade e criatividade; a capacidade física considera a resistência; e a capacidade para o comando envolve decisão, direção, iniciativa, liderança e autoconfiança. Todos esses traços recebem menções padronizadas conforme o desempenho apresentado pelo avaliado, permitindo uma apreciação mais detalhada das competências profissionais e comportamentais e contribuindo para identificar tanto as potencialidades quanto as necessidades de desenvolvimento do militar (PMESP, 2010).

O sistema paulista também incorpora mecanismos destinados ao controle das avaliações. Quando são atribuídas menções excepcionais, inferiores ou insuficientes, o avaliador deve apresentar justificativa formal, a qual é submetida à apreciação da cadeia de comando e de comissão competente antes da decisão final, assegurando maior controle administrativo, transparência e possibilidade de revisão do processo avaliativo (PMESP, 2010).

Além das avaliações periódicas, a PMESP mantém registros permanentes da vida funcional do militar, contemplando informações sobre desempenho, méritos, faltas e registros disciplinares, que passam a integrar o histórico funcional do avaliado e subsidiam futuras decisões administrativas (PMESP, 2010).

Essa sistemática é complementada pela Lei nº 18.442, de 2 de abril de 2026, que estabelece que o merecimento será aferido pelo conjunto das informações pessoais e funcionais do militar. Para essa finalidade, a legislação determina a consideração de elementos como avaliação de desempenho, elogios, cursos realizados, resultado do Teste de Aptidão Física, desempenho nos cursos de habilitação, punições disciplinares e condenações penais transitadas em julgado, além de aspectos qualitativos relacionados ao caráter, à capacidade de ação e trabalho, à cultura profissional, à conduta militar e civil e à capacidade de supervisão (São Paulo, 2026).

2.3 Adequação de modelos avaliativos à realidade institucional da PMGO

A análise dos sistemas de promoção por merecimento das Polícias Militares de Goiás, Minas Gerais e São Paulo demonstra que, embora todas adotem o merecimento como critério para a ascensão funcional, os mecanismos utilizados para sua aferição apresentam diferenças relevantes.



Essas diferenças concentram-se, principalmente, na forma de obtenção das informações utilizadas para subsidiar as decisões das Comissões de Promoção.

Na PMGO, a Ficha de Informações de Oficiais constitui importante instrumento de avaliação qualitativa utilizado pela Comissão de Promoção de Oficiais, embora o processo de promoção também considere outros documentos previstos na legislação. Em Minas Gerais, o mérito é aferido pela integração entre requisitos legais, Avaliação Anual de Desempenho Profissional (AADP) e análise da Comissão de Promoção de Oficiais. Já a PMESP adota um sistema contínuo de avaliação, fundamentado em avaliações periódicas, registros funcionais, *feedback* e instrumentos específicos para aferição das competências profissionais.

Outro aspecto que diferencia os modelos refere-se ao grau de objetividade dos critérios avaliativos. Enquanto a PMGO concentra a avaliação qualitativa em instrumentos como a Ficha de Informações e a Ficha de Promoção, a PMMG distribui a aferição do mérito entre requisitos objetivos previamente estabelecidos e desempenho funcional. A PMESP, por sua vez, combina avaliações padronizadas, registros permanentes e mecanismos de acompanhamento contínuo, reduzindo a dependência de avaliações pontuais.

Sob a perspectiva da gestão de pessoas, verifica-se que os modelos de Minas Gerais e São Paulo utilizam múltiplas fontes de informação para subsidiar a avaliação do mérito. Segundo Chiavenato (2014), sistemas de avaliação fundamentados em diferentes evidências proporcionam maior consistência às decisões organizacionais, por integrarem informações sobre desempenho, competências e trajetória funcional, além de contribuírem para ações de capacitação e desenvolvimento profissional.

Em síntese, a comparação evidencia que os três modelos buscam reconhecer o mérito profissional, porém adotam estratégias distintas para sua operacionalização. As práticas observadas em Minas Gerais e São Paulo demonstram alternativas capazes de ampliar a objetividade, a transparência e a consistência das avaliações, oferecendo subsídios para o aperfeiçoamento do processo de promoção por merecimento na Polícia Militar do Estado de Goiás.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos. Quanto aos procedimentos técnicos, adotou-se a pesquisa bibliográfica



e documental, utilizando-se os métodos dedutivo e comparativo. A pesquisa aplicada justifica-se por buscar produzir conhecimento voltado à análise dos critérios de avaliação da Ficha de Informações de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) e identificar possibilidades de aperfeiçoamento do sistema de promoção.

Inicialmente, realizou-se pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, dissertações e demais produções acadêmicas relacionadas à gestão de pessoas, avaliação de desempenho, meritocracia, promoção por merecimento e administração pública militar. Essa etapa possibilitou a construção do referencial teórico utilizado para interpretar os critérios de avaliação e subsidiar a análise comparativa entre os modelos estudados.

Na pesquisa documental, foram analisadas a legislação e os instrumentos institucionais que disciplinam a promoção por merecimento nas Polícias Militares dos Estados de Goiás, Minas Gerais e São Paulo. No âmbito da PMGO, examinaram-se a Lei Estadual nº 8.000/1975, o Decreto nº 886/1976, que regulamenta, entre outros aspectos, a Ficha de Informações de Oficiais, bem como as instruções para seu preenchimento, constantes do Ofício Circular nº 14/2025 – CPO/PMGO, disponibilizado por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Na PMMG, foram analisados o Regulamento de Promoção de Oficiais, a Avaliação Anual de Desempenho Profissional (AADP) e demais normas relacionadas ao processo de promoção. Em relação à PMESP, foram examinados a legislação vigente e os instrumentos utilizados no Sistema de Avaliação de Desempenho, incluindo formulários de avaliação, o Conceito de Aptidão para o Oficialato e os registros funcionais empregados na aferição do mérito.

A análise comparativa foi desenvolvida considerando aspectos relacionados aos critérios de avaliação, aos instrumentos utilizados para aferição do desempenho, ao grau de objetividade dos processos avaliativos e aos mecanismos empregados para subsidiar as decisões das Comissões de Promoção. A comparação permitiu identificar convergências e diferenças entre os modelos adotados pelas corporações, bem como práticas que podem contribuir para o aperfeiçoamento do sistema utilizado pela Polícia Militar do Estado de Goiás.

Como etapa complementar, foi realizado levantamento inicial destinado à contextualização do problema junto a oficiais da PMGO, com o objetivo de identificar percepções acerca dos critérios utilizados nos processos de promoção por merecimento. A pesquisa foi desenvolvida por meio da aplicação de questionário estruturado (apêndice A) no período de 08/05/2026 a 10/05/2026, elaborado na plataforma *Google Forms* e disponibilizado por meio de link eletrônico



compartilhado em grupos de WhatsApp compostos por oficiais da Corporação em todo o Estado de Goiás, contendo questões fechadas e abertas acerca da objetividade, transparência e adequação dos critérios previstos na Ficha de Informações de Oficiais, obtendo a participação voluntária de 34 oficiais. A coleta ocorreu de forma anônima, sem a identificação dos participantes, sendo assegurado o tratamento sigiloso das informações e a utilização de respostas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

Os dados obtidos na pesquisa documental e no levantamento exploratório foram analisados qualitativamente, buscando relacionar as evidências identificadas aos referenciais teóricos apresentados na revisão da literatura. A interpretação concentrou-se na análise dos critérios de avaliação utilizados pela PMGO e na identificação de práticas observadas nos modelos adotados pelas Polícias Militares de Minas Gerais e de São Paulo que possam subsidiar propostas de aperfeiçoamento do sistema de promoção por merecimento da Corporação.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Análise comparativa dos modelos de avaliação por merecimento

A análise documental evidenciou que os instrumentos de avaliação do mérito profissional adotados pelas Polícias Militares de Goiás, Minas Gerais e São Paulo possuem a mesma finalidade institucional, qual seja, subsidiar os processos de promoção por merecimento. Contudo, verificaram-se diferenças quanto à forma de avaliação, aos critérios utilizados e aos mecanismos empregados para aferição do desempenho funcional, conforme sintetizado no Quadro 1.

Quadro 1 – Síntese comparativa dos sistemas de avaliação por merecimento

Aspecto analisado	PMGO	PMMG	PMESP
Instrumento de avaliação analisado	Ficha de Informações de Oficiais	Avaliação Anual de Desempenho Profissional (AADP)	Sistema de Avaliação de Desempenho + Conceito de Aptidão
Finalidade do instrumento	Subsidiar a CPO na aferição do mérito	Gestão de desempenho da carreira	Acompanhar continuamente o desempenho funcional
Forma de avaliação	Proposições e atributos	Competências avaliadas anualmente	Competências, metas, entrevistas e atributos
Periodicidade	Conforme processo de promoção	Anual	Contínua
Crítérios padronizados	Parcialmente	Sim	Sim



Utilização de descritores objetivos	Limitada	Sim	Sim
Feedback estruturado	Não previsto	Restrito	Previsto

Fonte: Elaborado pelo autor (2026) com base em Goiás (1976; 1996), Minas Gerais (2013; 2022) e São Paulo (2010; 2014; 2026).

A comparação demonstra que os três modelos consideram aspectos relacionados às competências profissionais e comportamentais dos oficiais. Entretanto, a PMMG e a PMESP apresentam maior padronização dos critérios avaliativos, utilizando descritores previamente definidos e procedimentos que orientam a atuação dos avaliadores. Segundo Chiavenato (2014), avaliações estruturadas sobre critérios claros e objetivos tendem a produzir decisões mais consistentes e favorecer a gestão de pessoas, reduzindo interpretações excessivamente subjetivas.

Observa-se, ainda, que a PMESP adota um modelo de acompanhamento contínuo do desempenho, baseado em avaliações periódicas, definição de metas e entrevistas formais entre avaliador e avaliado. Na PMMG, embora a avaliação ocorra em períodos definidos, a Avaliação Anual de Desempenho Profissional integra um conjunto de requisitos regulamentares utilizados para aferição do mérito. Em contrapartida, na PMGO, a Ficha de Informações de Oficiais constitui um dos documentos utilizados pela Comissão de Promoção de Oficiais, reunindo informações relacionadas ao desempenho funcional e às competências profissionais e comportamentais do oficial.

Enquanto os modelos de Minas Gerais e São Paulo consideram diferentes registros produzidos ao longo da carreira para a avaliação de mérito, a PMGO concentra parte significativa dessa análise na Ficha de Informações de Oficiais. Essa diferença reforça o entendimento de Varzoni e Amorim (2021), segundo os quais a utilização de múltiplas fontes de informação favorece avaliações mais consistentes e alinhadas às competências exigidas para o desempenho das funções.

A Ficha de Informações reúne diversos critérios relacionados ao exercício profissional, mas alguns de seus quesitos exigem maior interpretação do avaliador do que aqueles previstos nos instrumentos utilizados pela PMMG e pela PMESP. Esse aspecto converge com as reflexões de Freitas e Veiga (2021), que apontam que a predominância de critérios interpretativos pode comprometer a previsibilidade das avaliações e influenciar a percepção de legitimidade dos processos administrativos.



A análise realizada mostra que a Ficha de Informações de Oficiais atende à finalidade de subsidiar a avaliação do mérito profissional, sem afastar a possibilidade de aperfeiçoamentos. Entre eles, destacam-se a padronização dos critérios, o fortalecimento dos mecanismos de acompanhamento do desempenho e a utilização de múltiplas evidências funcionais, medidas compatíveis com os princípios de objetividade, transparência e segurança jurídica abordados ao longo desta pesquisa.

4.2 Propostas de aperfeiçoamento dos critérios de avaliação utilizados nas promoções por merecimento da PMGO

A análise realizada permitiu identificar, nos instrumentos de avaliação da PMMG e da PMESP, práticas que podem contribuir para o aperfeiçoamento da Ficha de Informações de Oficiais da PMGO. Essas contribuições não implicam alterações no modelo de promoção por merecimento atualmente adotado pela Corporação, mas indicam aspectos que podem favorecer maior objetividade e uniformidade na avaliação do mérito profissional. O Quadro 2 sintetiza os principais elementos observados e suas possíveis contribuições para o contexto da PMGO:

Quadro 2 – Propostas de aperfeiçoamento para o sistema de promoção por merecimento da PMGO

Aspecto identificado	Fundamentação da pesquisa	Potencial contribuição para a PMGO
Critérios avaliativos com maior detalhamento	Comparação com os instrumentos da PMMG e da PMESP	Aperfeiçoar os critérios da Ficha de Informações por meio da definição de descritores que orientem a atribuição das pontuações.
Acompanhamento periódico do desempenho	Instrumento de avaliação da PMESP	Incorporar mecanismos de acompanhamento contínuo do desempenho funcional durante a permanência no posto, subsidiando a avaliação do mérito.
Feedback ao oficial avaliado	Instrumento de avaliação da PMESP	Instituir procedimento de devolutiva ao avaliado, permitindo o conhecimento dos resultados da avaliação e a identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional.
Objetividade na atribuição das avaliações	Análise documental e referencial teórico	Revisar critérios que dependem de maior interpretação do avaliador, buscando ampliar a objetividade e a uniformidade das avaliações.
Capacitação dos avaliadores	Comparação entre os modelos e literatura	Promover capacitação periódica dos oficiais responsáveis pelas avaliações, visando à aplicação uniforme dos critérios estabelecidos.
Transparência do processo avaliativo	Análise comparativa e questionário aplicado	Ampliar a divulgação das orientações relacionadas à avaliação do mérito profissional, tornando mais claros os critérios utilizados na Ficha de Informações.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).



A análise das cinquenta proposições constantes na Parte A da Ficha de Informações permite verificar que os critérios avaliativos contemplam diferentes dimensões da atuação profissional e pessoal do oficial. Embora o regulamento apresente esses quesitos de forma sequencial, é possível agrupá-los em categorias temáticas que evidenciam a amplitude do modelo de avaliação adotado pela PMGO.

Essa organização demonstra que o instrumento busca aferir aspectos relacionados às competências profissionais, ao comportamento funcional, às habilidades de liderança, ao relacionamento interpessoal e à postura ética dos oficiais, permitindo uma apreciação abrangente do desempenho individual. Sob essa perspectiva, Paulo e Silva (2022) destacam que sistemas de avaliação eficazes devem considerar múltiplos fatores relacionados ao desempenho funcional, de modo a subsidiar decisões administrativas mais consistentes e alinhadas aos objetivos institucionais.

Entre os aspectos identificados na análise comparativa, destaca-se a possibilidade de adoção de mecanismos formais de *feedback* ao oficial avaliado. A devolutiva das avaliações pode contribuir para que o militar conheça os critérios utilizados, compreenda os aspectos que influenciaram sua avaliação e identifique oportunidades de desenvolvimento profissional. Essa finalidade é compatível com a concepção de Chiavenato (2014), segundo a qual a avaliação de desempenho deve subsidiar decisões administrativas e, simultaneamente, favorecer o desenvolvimento contínuo dos servidores.

A análise também evidencia que a adoção de critérios mais detalhados e orientações para o preenchimento da Ficha de Informações pode contribuir para tornar o processo avaliativo mais uniforme. A definição de parâmetros objetivos para a atribuição das avaliações reduz a margem para interpretações distintas entre os responsáveis pelo preenchimento do instrumento e favorece maior transparência no processo de promoção por merecimento.

Vale ressaltar que as contribuições apresentadas decorrem dos resultados obtidos na análise comparativa realizada nesta pesquisa e pressupõem alterações pontuais no regulamento vigente, especialmente no Decreto nº 886, que disciplina a Ficha de Informações de Oficiais. As propostas, contudo, não implicam a substituição desse instrumento de avaliação, mas seu aperfeiçoamento, mediante a incorporação de práticas observadas nos modelos adotados pela PMMG e pela PMESP, com vistas a tornar a avaliação do mérito profissional mais objetiva, padronizada e transparente, preservando as características institucionais da PMGO.



5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os critérios de avaliação da Ficha de Informações de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), verificando sua eficiência como instrumento de aferição do mérito profissional nos processos de promoção por merecimento. Para tanto, foram analisados os critérios atualmente utilizados pela Corporação, comparados os modelos adotados pelas Polícias Militares de Minas Gerais e de São Paulo e realizado levantamento exploratório junto a oficiais da PMGO, permitindo confrontar os referenciais teóricos, a legislação aplicável e a percepção dos próprios militares sobre o sistema vigente.

Os resultados obtidos permitiram responder ao problema de pesquisa ao demonstrar que a Ficha de Informações de Oficiais constitui importante instrumento para subsidiar as promoções por merecimento na PMGO. Entretanto, a análise evidenciou oportunidades de aperfeiçoamento relacionadas, principalmente, à objetividade de alguns critérios avaliativos e à transparência do processo de avaliação. Embora o instrumento contemple diferentes dimensões do desempenho profissional e comportamental do oficial, a presença de critérios que dependem de maior interpretação pode comprometer a uniformidade das avaliações e influenciar a percepção de justiça do processo de promoção.

Em relação aos objetivos específicos, verificou-se que a Ficha de Informações de Oficiais reúne critérios objetivos e subjetivos para a avaliação do mérito profissional. A comparação com os instrumentos adotados pela PMMG e pela PMESP permitiu identificar práticas relacionadas à padronização dos critérios, ao acompanhamento do desempenho e ao *feedback* ao avaliado, evidenciando possibilidades de aperfeiçoamento da Ficha de Informações de Oficiais. A implementação dessas medidas, contudo, pressupõe alterações pontuais no regulamento vigente, especialmente no Decreto nº 886, preservando a estrutura do sistema de avaliação por merecimento adotado pela PMGO.

Como contribuição prática desta pesquisa, foi elaborado um conjunto de propostas fundamentadas nos resultados da análise comparativa entre os instrumentos avaliativos estudados. As contribuições concentram-se na ampliação da transparência dos critérios de avaliação, no aperfeiçoamento dos atributos que apresentam maior grau de subjetividade, na definição de descritores para orientar a atribuição das avaliações, na adoção de mecanismos formais de *feedback*



ao oficial avaliado e na padronização dos procedimentos relacionados ao preenchimento da Ficha de Informações de Oficiais.

Embora os resultados obtidos permitam responder aos objetivos propostos, seu alcance está vinculado ao delineamento metodológico da pesquisa, que se concentrou na análise da Ficha de Informações de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás e na comparação com os instrumentos de avaliação adotados pelas Polícias Militares de Minas Gerais e de São Paulo. Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a comparação para outras Polícias Militares brasileiras e incluam estudos quantitativos envolvendo amostras mais representativas do efetivo, bem como análises sobre os impactos da adoção de avaliações periódicas, indicadores objetivos de desempenho e mecanismos de *feedback* na percepção de justiça organizacional e na efetividade das promoções por merecimento.

Conclui-se que a Ficha de Informações de Oficiais constitui um importante instrumento para a avaliação do mérito profissional na PMGO, embora apresente oportunidades de aperfeiçoamento identificadas na análise comparativa realizada nesta pesquisa. Os resultados indicam que o aprimoramento dos critérios avaliativos, da padronização dos procedimentos e da transparência do processo pode contribuir para fortalecer a legitimidade das promoções por merecimento, preservando a estrutura normativa vigente e os princípios que orientam a Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023.** Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal; altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018; revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969; e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 13 dez. 2023.

CARNEIRO, Guilherme Bressan; INHAN, Gabriel Coutinho. **A atuação da inteligência policial militar na construção da confiança pública e da imagem da PMPR.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 8, p. 2661-2681, 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

FREITAS, Francisco Daniel de; VEIGA, Elizabeth Silva. **Avaliação do desempenho dos policiais militares do 8º batalhão de Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte.** Revista Colóquio: Administração & Ciência, v. 3, n. 01, 2021.



GOIÁS (Estado). **Lei nº 8.000, de 25 de novembro de 1975**. Dispõe sobre os critérios e as condições de promoção dos oficiais da ativa da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia: Governo do Estado de Goiás, 1975. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88133/lei-8000. Acesso em: 17 de mai. 2026.

GOIÁS. **Decreto nº 886, de 12 de abril de 1976**. Regulamenta a Lei nº 8.000, de 25 de novembro de 1975, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás. Goiânia: Governo do Estado de Goiás, 1976. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/62326/pdf>. Acesso em: 17 de mai. 2026.

GOIÁS. Polícia Militar do Estado de Goiás. **Instruções para o preenchimento da Ficha de Informações de Oficiais**. Goiânia: PMGO, 2025. Documento institucional.

GOIÁS. **Decreto nº 4.708, de 06 de setembro de 1996**. Introduce alterações no Decreto nº 886, de 12 de abril de 1976. Diário Oficial do Estado de Goiás, Goiânia, 11 set. 1996. Anexo I: Preenchimento da Ficha de Informações de Oficiais.

LIMA, Jesaias Silva. **Proposta de aperfeiçoamento dos formulários avaliativos utilizados na promoção por merecimento dos oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão**. 2020. 135 f. Monografia (Bacharelado em Segurança Pública e do Trabalho) – Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2020.

MARINHO, Liliana Patrícia Pinto. **A avaliação curricular como estratégia de enriquecimento e valorização na Polícia de Segurança Pública**. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, 2015. Relatório Final do 1.º Curso de Comando e Direção Policial.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 46.297, de 19 de agosto de 2013**. Contém o Regulamento de Promoção de Oficiais das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Governo do Estado de Minas Gerais, 2013. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/46297/2013/>. Acesso em: 19 de junho de 2026.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.537, de 17 de novembro de 2022**. Altera o Decreto nº 46.297, de 19 de agosto de 2013, que contém o Regulamento de Promoção de Oficiais das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais, e o Decreto nº 46.298, de 19 de agosto de 2013, que contém o Regulamento de Promoção de Praças das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Governo do Estado de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/48537/2022/>. Acesso em: 19 de junho de 2026.

NASCIMENTO, Sarah Brito do. **O sistema de avaliação e promoção e a gestão da informação na progressão funcional do policial federal**. 2025. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Ciência de Informação, Florianópolis, 2024.

PAULO, Fabio José Cruz de; SILVA, Jefferson. **A avaliação de desempenho profissional da praça na Polícia Militar do Paraná: reflexão e melhorias**. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 3, n. 3, e331264, 2022. DOI: 10.47820/recima21.v3i3.1264.



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Instrumento de Avaliação de Desempenho (PM P-60) [formulário institucional]**. Sistema de Avaliação de Desempenho da Polícia Militar do Estado de São Paulo.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **PM E-13**. Conceito de Aptidão para o Oficialato [formulário institucional]. Publicado no Boletim Geral PM nº 230, de 7 dez. 2010.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **PM E-15**. Ficha de Retificação de Conceito de Aptidão para o Oficialato [formulário institucional]. Publicado no Boletim Geral PM nº 230, de 7 dez. 2010.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO. **PM E-16**. Registro de Observações [formulário institucional]. Publicado no Boletim Geral PM nº 230, de 7 dez. 2010.

RAIMUNDO, João Nelson; NETO, José da Silva Correia. **Motivação e Evasão na Carreira Militar**: um estudo de caso no Exército Brasileiro. ID online. Revista de psicologia, v. 11, n. 37, p. 699-717, 2017.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 18.442, de 2026**. Dispõe sobre efetivo, regime jurídico e regras gerais de promoção dos militares do Estado de São Paulo e dá providências correlatas. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, 2026. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2026/lei-18442-02.04.2026.html>>. Acesso em: 25 de junho de 2026.

SÃO PAULO (Estado). Polícia Militar do Estado de São Paulo. **I-24-PM**: instruções do sistema de avaliação de desempenho dos integrantes da Polícia Militar. 3. ed. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 2014.

SILVA, Giovane Rosa da; HANS, Ênio José Carlos. **A meritocracia aplicada às promoções dos oficiais policiais militares da ativa da Polícia Militar do Estado de Goiás**: uma nova visão. Goiânia: Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, 2012. Monografia (Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública – CEGESP).

TEIXEIRA, Alexandre Pires Dias. **Avaliação de desempenho das unidades de perícia da Polícia Federal com base no indicador de criminalística**. 2024. 132 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2024.

VARZONI, Giorgia Chimara; AMORIM, Wilson Aparecido. **Modelos de gestão de pessoas**. Revista de carreiras e pessoas, v. 11, n. 3, 2021.



APÊNDICE A – Questionário de pesquisa aplicado aos oficiais da PMGO

Pesquisa de Satisfação sobre o Sistema de Promoção da PMGO

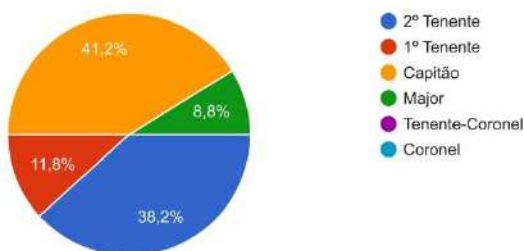
34 respostas

[Publicar análise](#)

Posto atual:

34 respostas

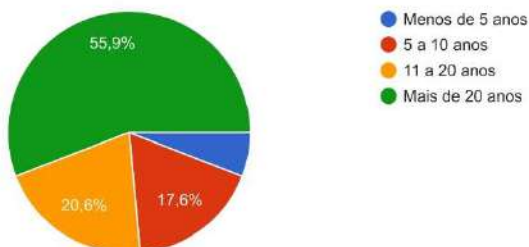
Copiar gráfico



Tempo de serviço na PMGO:

34 respostas

Copiar gráfico

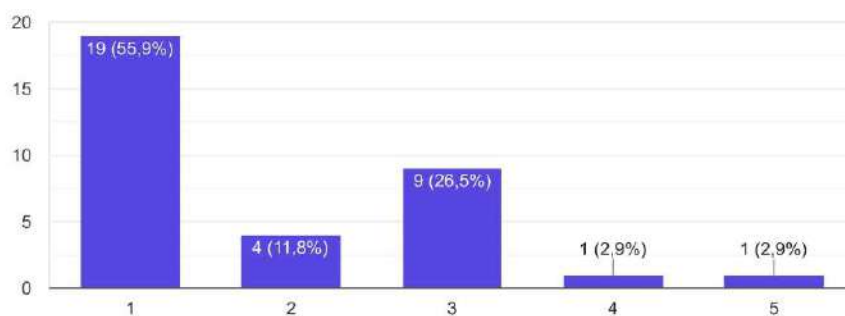




Os critérios atuais de promoção por merecimento são claros e transparentes:

Copiar gráfico

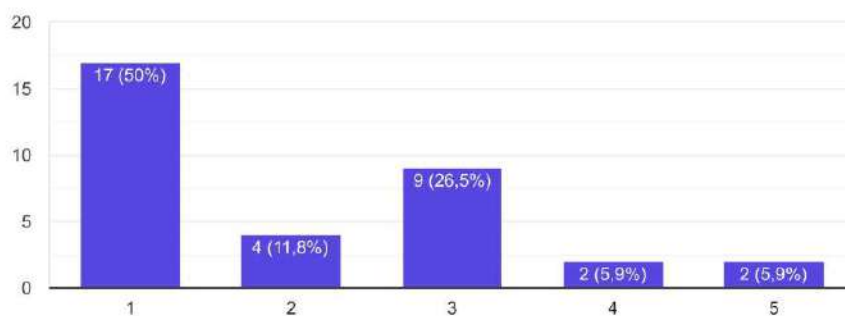
34 respostas



A ficha de conceito avalia adequadamente o desempenho profissional do oficial:

Copiar gráfico

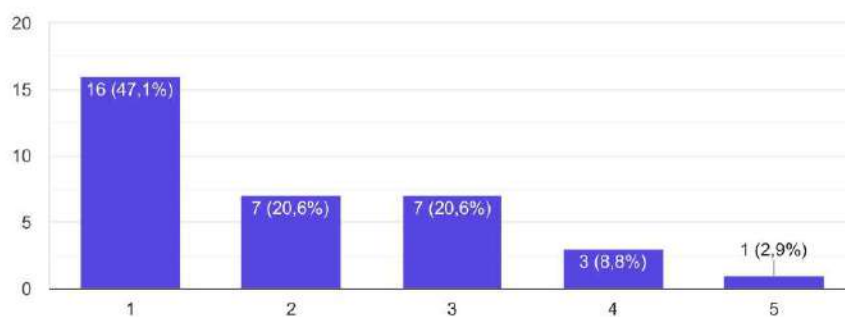
34 respostas



Qual seu nível de satisfação com os critérios atuais de promoção da PMGO?

Copiar gráfico

34 respostas

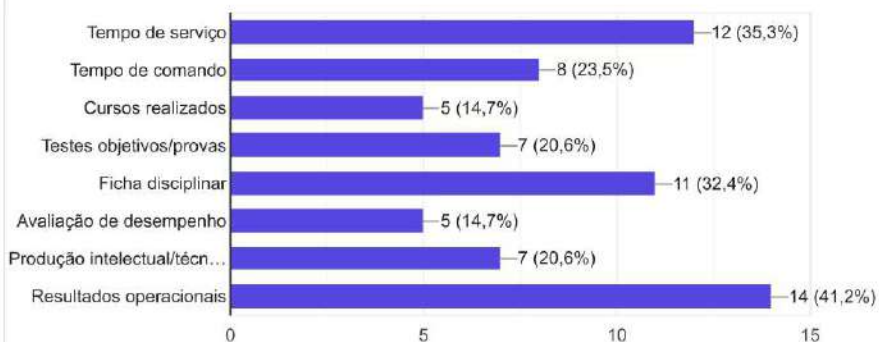




Qual aspecto mais influencia sua percepção sobre o sistema de promoção?

[Copiar gráfico](#)

34 respostas



Você considera importante discutir possíveis aperfeiçoamentos no sistema de promoção da PMGO?

[Copiar gráfico](#)

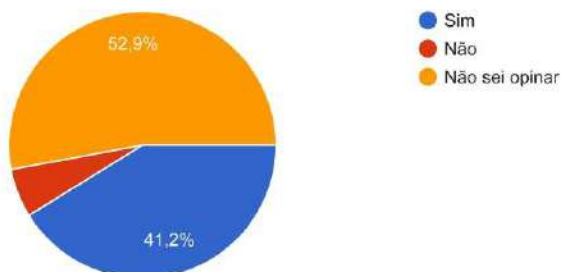
34 respostas



Você considera importante que a PMGO adote critérios semelhantes aos utilizados em outras Polícias Militares estaduais?

[Copiar gráfico](#)

34 respostas





Caso sua resposta tenha sido positiva, qual(is) estado(s) considera referência nesse aspecto?

10 respostas

Distrito Federal

São Paulo

SP

Promoção somente por antiguidade

SC

Xx

Transparência, critérios claros e auditáveis.

MT

Não sei opinar



**Deseja deixar alguma sugestão ou observação?**

14 respostas

Df

Sugiro que as promoções por ato de bravura dos Subtenentes não o promoção a 2º Ten e sim que ele seja matriculado no próximo CHOA.

A justificativa é que frequentar o CHOA como 2º Ten, faz com que o aluno não se esforce, pois basta ter média 5.

Ele faz o curso sem o mínimo de interesse.

A forma mais justa para promoção seja as de Oficiais ou Praças seriam avaliação intelectual somando com a ficha pessoal.

Nao

É oportuno os questionamentos para que realmente o Cmdo adote critérios mais claros e que a meritocracia seja aferida pelo desempenho no comando e também a mensuração intelectual

Pelo fim do critério de merecimento para Oficiais e Independência a exemplo do MP

Ausência de critérios e transparência.

X

Se copiar o sistema dos praças já seria um grande avanço. É muito triste ser preterido pelos que são mais bem aparentados ou tiveram a sorte de ser amigos de pessoas influentes.

O critério até a promoção de Tenente Coronel deveria ser apenas antiguidade!

A promoção por merecimento tem que ser desvinculada de pedidos políticos

Critérios objetivos

Adoção do Teste de Aptidão Profissional - TAP

Não sei opinar

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

Google Formulários

