



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

TÁLISSON OLIVEIRA DE QUEIROZ

**INSTITUCIONALIZAÇÃO DA CHEFIA ADJUNTA NAS UNIDADES REGIONAIS DA
POLÍCIA CIENTÍFICA DE GOIÁS: uma análise de sua contribuição para a continuidade
administrativa e eficiência operacional**

GOIÂNIA – GO

2026



TÁLISSON OLIVEIRA DE QUEIROZ

**INSTITUCIONALIZAÇÃO DA CHEFIA ADJUNTA NAS UNIDADES REGIONAIS DA
POLÍCIA CIENTÍFICA DE GOIÁS: uma análise de sua contribuição para a continuidade
administrativa e eficiência operacional**

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. Me. Rodrigo Victor de Oliveira e coorientação da Profa. Ma. Francielle Pereira e Silva Umbelino.

**INSTITUCIONALIZAÇÃO DA CHEFIA ADJUNTA NAS UNIDADES REGIONAIS DA
POLÍCIA CIENTÍFICA DE GOIÁS: uma análise de sua contribuição para a continuidade
administrativa e eficiência operacional**

**INSTITUTIONALIZATION OF THE ASSISTANT HEAD POSITION IN THE
REGIONAL UNITS OF THE GOIÁS SCIENTIFIC POLICE: an analysis of its
contribution to administrative continuity and operational efficiency**

Tálisson Oliveira de Queiroz¹

Rodrigo Victor de Oliveira²

Francielle Pereira e Silva Umbelino³

Resumo: O presente artigo analisa a institucionalização formal da Chefia Adjunta nas Unidades Regionais da Polícia Científica de Goiás (PCI-GO), investigando sua contribuição para a continuidade administrativa e a eficiência operacional. O problema de pesquisa foca na excessiva centralização decisória e na sobrecarga dos gestores regionais diante da complexidade das rotinas administrativas e da custódia de vestígios. O objetivo geral consiste em avaliar a viabilidade da regulamentação técnica dessa função como instrumento de otimização gerencial, integridade administrativa e promoção da saúde ocupacional. Metodologicamente, a pesquisa classifica-se como aplicada e exploratório-descritiva, com abordagem mista (quali-quantitativa) e método hipotético-dedutivo. Os procedimentos incluíram pesquisa documental e a aplicação de questionário estruturado a 24 gestores das Regionais de Polícia Científica. Os resultados demonstram que 91,7% dos respondentes atuam rotineiramente fora da jornada regular e 54,2% relatam impactos negativos na saúde física e mental decorrentes da sobrecarga. Observou-se unanimidade (100%) entre os gestores quanto à necessidade de segurança jurídica para atos administrativos e à otimização da gestão local mediante a formalização do cargo. Os resultados sugerem que a criação das Chefias Adjuntas pode contribuir para a concretização do Princípio da Eficiência, sendo essencial para garantir a preservação da memória organizacional, a fluidez dos processos administrativos e a resiliência institucional no interior do Estado.

Palavras-chave: Perícia oficial; Continuidade administrativa; Burocracia de médio escalão; Gestão pública; Gestão do conhecimento.

¹ Discente do Curso de Especialização em Gerenciamento em Segurança Pública (CEGESp). Bacharel em Biomedicina (UESC). Perito Criminal da Polícia Científica de Goiás. E-mail: talisson.queiroz@goias.gov.br.

² Mestre em Ciências Sociais e Humanidades (UEG). Especialista em Inteligência e Inovação Aplicadas no Enfrentamento ao Crime Organizado (UFSC). Especialista em Gerenciamento em Segurança Pública (CEGESp). Especialista em Assuntos Regulatórios com Ênfase em Registro de Produtos (FAAT). Especialista em Bioquímica (UEG). Bacharel em Farmácia (UEG). Perito Criminal da Polícia Científica de Goiás. Orientador do Curso em Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública. E-mail: rodrigo.voliveira@goias.gov.br.

³ Mestra em Engenharia de Produção (UFG). Bacharel em Engenharia de Alimentos (UFG). Gerente Adjunta de Suporte Operacional e Perita Criminal da Polícia Científica de Goiás. E-mail: francielleps@gmail.com.

Abstract: This article analyzes the formal institutionalization of the Assistant Head position in the Regional Units of the Goiás Scientific Police (PCI-GO), investigating its contribution to administrative continuity and operational efficiency. The research problem focuses on excessive decision-making centralization and the overload of regional managers regarding complex administrative routines and the chain of custody. The general objective is to evaluate the feasibility of technically regulating this function as a tool for management optimization, administrative integrity, and occupational health promotion. Methodologically, the research is classified as applied and exploratory-descriptive, adopting a mixed approach (qualitative-quantitative) and the hypothetical-deductive method. Procedures included documentary research and the application of a structured questionnaire to 24 managers of the Scientific Police Regionals. The results demonstrate that 91.7% of respondents routinely work outside regular hours, and 54.2% report negative impacts on physical and mental health due to overload. There was unanimity (100%) among managers regarding the need for legal security for administrative acts and local management optimization through the formalization of the position. The results suggest that the creation of Assistant Head positions can contribute to the realization of the Principle of Efficiency, being essential to ensure the preservation of organizational memory, the fluidity of administrative flows, and institutional resilience in the state's interior.

Keywords: Official forensics; Administrative continuity; Middle-level bureaucracy; Public management; Knowledge management.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Científica de Goiás (PCI-GO) constitui órgão fundamental da arquitetura de Segurança Pública do Estado, exercendo atividade típica de Estado por meio da produção da prova material pericial, indispensável à persecução penal e à garantia de direitos fundamentais (Goiás, 2025). Historicamente, a instituição emergiu de uma estrutura embrionária em 1944, então subordinada ao órgão responsável pela administração policial do Estado, evoluindo por diversas nomenclaturas e vínculos administrativos. Um marco decisivo ocorreu em 2002, com a desvinculação definitiva da Polícia Civil e a constituição da estrutura autônoma da perícia oficial, dotada de autonomia funcional e administrativa, embora ainda carente de autonomia orçamentária e financeira plena (Goiás, 2002).

Nesse processo de evolução institucional, a PCI-GO implementou um robusto modelo de descentralização para capilarizar o atendimento no interior do estado. A arquitetura organizacional alcançou novo patamar de consolidação com a edição do Decreto Estadual n. 10.939, de 29 de junho de 2026, que regulamentou a Diretoria da Polícia Científica (DPCI) no âmbito da Secretaria de Estado da Segurança Pública, e da Portaria n. 048/2026, que redefiniu a estrutura interna do órgão. Atualmente, a instituição conecta unidades centrais na capital Goiânia-GO, como o Instituto

de Criminalística Leonardo Rodrigues (ICLR) e o Instituto de Medicina Legal Aristoclides Teixeira (IMLAT), a 14 Regionais de Polícia Científica (RPCIs) e seus respectivos Postos Avançados (RPCI/PAs), vinculados administrativamente à Chefia-Geral de Regionais (CGR).

É importante mencionar que a relevância da perícia criminal no Estado Democrático de Direito foi solidificada pela sua progressiva autonomia técnica e científica, movimento consolidado no plano nacional e local, mediante, por exemplo, da Lei Federal n. 12.030/2009 (que dispõe sobre as perícias oficiais), da Lei Federal n. 13.964/2019 (que estabelece o regramento da cadeia de custódia), e do Decreto Estadual n. 10.939/2026 supracitado. Contudo, a expansão das demandas investigativas e o crescente rigor na cadeia de custódia impuseram às RPCIs rotinas administrativas complexas, tais como gestão de frotas, controle de insumos, escalas de plantão e representações interinstitucionais, que hoje são absorvidas integralmente por um único gestor regional.

O cenário normativo atual estabelece a classificação das unidades por porte (grande, médio e pequeno), refletindo a complexidade de gestão baseada no volume de atendimentos e na extensão geográfica, nos termos da Portaria n. 048/2026. Contudo, a despeito do crescimento institucional, a liderança regional permanece concentrada na figura monocrática do Coordenador Regional, o qual acumula responsabilidades estratégicas, administrativas, operacionais e correccionais.

Considerando o cenário apresentado, o objeto central deste estudo é analisar a institucionalização formal da Chefia Adjunta nessas Unidades Regionais. A delimitação geográfica desta pesquisa abrange o Estado de Goiás em sua totalidade institucional, contemplando as 14 RPCIs e seus Postos Avançados. A análise não se restringe às unidades de maior fluxo, mas avalia o sistema pericial como um todo, partindo da premissa de que a vacância gerencial e a centralização decisória impactam a eficiência pública de forma análoga em qualquer unidade, variando apenas o peso da carga operacional, mas mantendo idêntica a responsabilidade jurídica do gestor.

A delimitação temporal situa-se no triênio 2024-2026, período de intensa transição administrativa marcado pela reforma da Lei Estadual n. 21.792/2023 (que estabelece a organização administrativa básica do Poder Executivo), pela edição da Portaria n. 002/2024, que instituiu a "Superintendência Adjunta" como precedente na cúpula da corporação, culminando na reestruturação promovida pelo Decreto Estadual n. 10.939/2026 e pela Portaria PCI/GO n. 048/2026. Relevante destacar que o Decreto mencionado inovou ao formalizar na estrutura básica da DPCI o cargo de Diretor-Geral Adjunto, reconhecendo expressamente a essencialidade da gestão intermediária no nível de cúpula. Contudo, na ponta do sistema, a regulação ainda carece

consolidação similar: a Portaria n. 183/2025 (e sua predecessora n. 150/2024) avançou ao elencar nominalmente Substitutos Oficiais e Adjuntos para as regionais, convocando-os para reuniões estratégicas e gestão contratual, mas mantendo-os em modelo de suplência sem a criação e regulamentação técnica de cargo ou função permanente.

O aspecto objetivo da delimitação foca na transição de um modelo de "Substituição Oficial" nominal, no qual servidores são homologados apenas para cobrir afastamentos, para um modelo de Gestão Intermediária regulamentado. Este modelo fundamenta-se na teoria da Burocracia de Médio Escalão (BME), que define esses gestores como o nexos vital entre o topo estratégico e a base operacional (Cavalcante; Lotta, 2015). A institucionalização proposta visa normatizar competências permanentes para o Adjunto, garantindo a Continuidade do Serviço Público e mitigando os riscos ocupacionais e psicossociais identificados em diagnósticos recentes de saúde mental da categoria (Campos, 2024).

Diante desse cenário, o problema de pesquisa que norteia este estudo consiste em investigar: em que medida a institucionalização da chefia adjunta nas unidades regionais da Polícia Científica de Goiás pode contribuir para a continuidade administrativa, o fortalecimento da governança e a melhoria da gestão das atividades administrativas e operacionais? A hipótese levantada pressupõe que a regulamentação técnica dessa função mitiga a sobrecarga decisória, fortalece a governança local e assegura a hígidez dos fluxos operacionais, além de promover a preservação da memória organizacional e a saúde ocupacional dos gestores.

A justificativa para este estudo reside na crescente complexidade das atribuições gerenciais decorrentes do fortalecimento institucional e da autonomia da DPCI, o que demanda modelos organizacionais capazes de assegurar estabilidade nos processos decisórios e continuidade dos serviços públicos. Sob a ótica da gestão de pessoas, a pesquisa fundamenta-se na necessidade de desconcentrar atribuições para reduzir riscos ocupacionais e psicossociais. Socialmente, o aprimoramento da gestão pericial reflete na qualidade e celeridade dos serviços prestados ao sistema de justiça criminal e à sociedade.

O objetivo geral deste artigo é analisar a viabilidade da regulamentação técnica das Chefias Adjuntas na PCI-GO como instrumento para a otimização dos fluxos de gestão, o fortalecimento da integridade administrativa e a promoção da saúde ocupacional. Especificamente, busca-se mapear a estrutura organizacional atual diante das novas normativas, identificar lacunas

operacionais no exercício da função e investigar a percepção dos gestores regionais quanto à contribuição da chefia adjunta para a eficiência administrativa.

Metodologicamente, a pesquisa caracterizou-se como aplicada e exploratório-descritiva, adotando abordagem mista (quali-quantitativa) e o método hipotético-dedutivo. Os procedimentos técnicos incluíram pesquisa bibliográfica e documental, com exame da Lei Estadual n. 21.792/2023, do Decreto Estadual n. 10.939/2026 e das Portarias PCI-GO n. 183/2025 e 048/2026. O levantamento de campo deu-se por meio de questionário estruturado em escala *Likert* aplicado aos Coordenadores Regionais e Substitutos Oficiais, associado à observação participante do pesquisador.

Para proporcionar uma compreensão lógica do percurso argumentativo, este artigo está estruturado em três seções principais, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção apresenta a revisão da literatura sobre burocracia de médio escalão, desconcentração administrativa, continuidade do serviço público e gestão do conhecimento. A segunda seção dedica-se à análise e discussão dos dados empíricos coletados junto aos gestores regionais. A terceira seção detalha as proposições de engenharia organizacional para a regulamentação técnica e institucionalização da Chefia Adjunta na PCI-GO.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O Papel dos Gestores Intermediários na Governança e na Burocracia de Médio Escalão

A análise da gestão das unidades regionais da PCI-GO demanda a compreensão do papel desempenhado pelos gestores intermediários, caracterizados na literatura especializada como Burocratas de Médio Escalão (BME). Esses agentes ocupam posição estratégica no aparato estatal, atuando como o elo estrutural entre os níveis superiores de formulação de diretrizes institucionais e os níveis inferiores responsáveis pela execução das atividades operacionais. Nessa condição, exercem funções essenciais de tradução de políticas, mediação de conflitos, articulação de redes organizacionais e manutenção do fluxo de informações entre a cúpula administrativa e a base técnica (Cavalcante; Lotta, 2015, p. 25-30).

No contexto da segurança pública e à luz do modelo de Burocracia de Médio Escalão, especificamente, nas instituições periciais descentralizadas, os Coordenadores Regionais podem

ser compreendidos como gestores intermediários responsáveis por traduzir diretrizes institucionais em práticas e rotinas administrativas e operacionais sob sua jurisdição. Além de supervisionar a produção da prova pericial finalística, esses gestores absorvem demandas complexas ligadas à gestão de frotas, controle de insumos laboratoriais, elaboração de escalas de plantão e representação interinstitucional junto ao Poder Judiciário, Ministério Público e demais forças policiais. Essa dinamicidade reflete a dupla pressão exercida sobre o BME, que precisa harmonizar a orientação estratégica do topo da corporação com as urgências e restrições materiais da ponta do sistema (Cavalcante; Lotta, 2015).

A essencialidade dessa camada gerencial também é amplamente sustentada pela teoria organizacional de Mintzberg (2003, p. 42-48), ao conceituar a "linha intermediária" como uma das partes fundamentais para a coesão de estruturas complexas. Segundo o autor, essa estrutura garante a integração contínua entre o cume estratégico e o núcleo operacional, viabilizando o controle supervisionado e o *feedback* dos processos decisórios. Em organizações geograficamente pulverizadas como a PCI-GO, a fragilização ou a sobrecarga da linha intermediária compromete diretamente a capacidade de resposta e a uniformidade das diretrizes operacionais.

Destaca-se que os gestores intermediários influenciam decisivamente a implementação das estratégias organizacionais, atuando tanto na operacionalização das diretrizes superiores quanto na alimentação da alta administração com dados do nível tático (Floyd; Wooldridge, 1992, p. 155). Nesse sentido, a análise das estruturas gerenciais das Regionais da PCI-GO revela que o fortalecimento e a regulamentação formal de uma gestão intermediária adjunta constituem requisito necessário para sustentar a governança regional, assegurar a distribuição equilibrada do poder decisório e otimizar os fluxos administrativos.

2.2 Desconcentração Administrativa e o Princípio da Eficiência

A busca contínua pelo aprimoramento da prestação do serviço público tem impulsionado a adoção de modelos organizacionais orientados à racionalização de estruturas e ao descongestionamento dos centros de decisão. No âmbito do Direito Administrativo e da Gestão Pública, a desconcentração administrativa diferencia-se da descentralização por representar a distribuição interna de competências dentro de uma mesma pessoa jurídica, criando órgãos e funções voltados à especialização operacional, (Taveira, 2011, p. 210). Trata-se de instrumento

técnico destinado a otimizar a coordenação e acelerar a tomada de decisão, sem que haja ruptura da unidade institucional.

Essa perspectiva alinha-se diretamente ao Princípio da Eficiência, alçado a dogma constitucional pelo artigo 37 da Constituição Federal de 1988. Conforme assinala Di Pietro (2014, p. 82), a eficiência administrativa não se limita ao alcance de metas quantitativas, mas exige a estruturação de métodos de gestão adequados, utilização racional dos recursos públicos e eliminação de desperdícios burocráticos. A manutenção de modelos de gestão centralizados ou monocráticos contraria a essência do postulado da eficiência ao gerar gargalos procedimentais e dependência excessiva em relação a um único indivíduo.

Estudando a dinâmica interna das perícias oficiais em Goiás, Lima (2017, p. 94) adverte que a concentração da prática de atos administrativos em poucas autoridades cria gargalos decisórios, amplia a vulnerabilidade de fluxos de trabalho e sobrecarrega os responsáveis. Nas unidades regionais da PCI-GO, o acúmulo de funções administrativas, correccionais e operacionais na figura do Coordenador Regional evidencia a necessidade de aplicar a desconcentração administrativa de forma efetiva.

Nesse contexto, a criação e regulamentação formal do cargo de Chefe Adjunto apresenta potencial para viabilizar a delegação de atos executivos secundários, tais como gestão de materiais, frotas e escalas, reservando ao titular o foco no planejamento estratégico e na supervisão das atividades finalísticas. Sob a perspectiva jurídica, a desconcentração administrativa constitui mecanismo de distribuição interna de competências, e sob a gerencial, representa estratégia voltada à racionalização dos fluxos decisórios.

2.3 Continuidade do Serviço Público, Governança Institucional e Gestão do Conhecimento

O Princípio da Continuidade do Serviço Público impõe à Administração Pública o dever de assegurar a prestação ininterrupta de suas atividades finalísticas, especialmente em áreas essenciais como a Segurança Pública e a persecução penal. A continuidade dos serviços estatais exige a existência de arranjos institucionais e regulamentares capazes de garantir o funcionamento regular dos órgãos administrativos diante de impedimentos temporários, licenças, férias ou vacância dos titulares de cargos de direção (Mello, 2005, p. 68).

Aprofundando essa premissa, a continuidade administrativa requer previsibilidade organizacional e estruturas formais de substituição, evitando que ausências de gestores resultem na paralisação de atos burocráticos ou em atrasos no atendimento às requisições judiciais e policiais (Harb, 2017, p. 12-15). No contexto pericial, tal exatidão atinge patamar crítico em razão das exigências impostas pela Lei Federal n. 13.964/2019 (Pacote Anticrime), que regulamentou a rigorosa observância da cadeia de custódia do vestígio criminal. A hígidez dos fluxos periciais e a custódia de vestígios exigem supervisão contínua, inviabilizando hiatos de gestão nas Regionais.

Ademais, a estabilidade das instituições públicas depende decisivamente da capacidade de retenção e transferência do saber organizacional, domínio afeto à Gestão do Conhecimento (GC). Enquanto a Gestão da Informação dedica-se ao tratamento de dados e documentos, a Gestão do Conhecimento foca no *know-how* (saber como agir), viabilizando a tomada de decisões céleres e qualificadas. A literatura sugere que estruturas organizacionais excessivamente dependentes de um único gestor tendem a apresentar maior risco de perda da memória institucional (Batista, 2023, p. 26).

Por fim, a formação contínua de lideranças e a preparação de sucessores encontram amparo legal na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto Federal n. 9.991/2019. Em seu artigo 3.º, o referido diploma prevê expressamente que as ações de capacitação devem preparar os servidores para assumir atribuições de maior complexidade e suprir necessidades decorrentes de substituições e vacâncias no âmbito da administração pública (Brasil, 2019). Nesse contexto, a institucionalização da Chefia Adjunta nas regionais da PCI-GO opera como instrumento prático de gestão do conhecimento e de governança preventiva, ao assegurar a formação prévia de quadros de comando e garantir a continuidade ininterrupta dos serviços prestados à sociedade.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi estruturada de modo a responder ao problema apresentado por meio de procedimentos compatíveis com os objetivos, contemplando a definição da abordagem metodológica, dos instrumentos de coleta de dados e das técnicas de análise empregas.

Nesse desenho, a investigação orienta-se pela produção de saberes aplicados a uma situação organizacional concreta. A condição do pesquisador como perito criminal ativo da PCI-GO,

atuante na chefia adjunta e no setor operacional, assegura domínio do contexto investigado. Durante o desenvolvimento do estudo e de sua análise, buscou-se manter o distanciamento analítico necessário à produção científica, articulando a experiência prática ao rigor metodológico. Trata-se, assim, de uma abordagem interpretativa ancorada em dados qualitativos e quantitativos, apta a traduzir diferentes percepções em soluções para o problema delimitado.

Fundamentando-se nos preceitos teóricos e operacionais propostos por Gil (2019) e Marconi e Lakatos (2003), adota-se o método hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que a regulamentação técnica e a institucionalização das Chefias Adjuntas contribuam para a continuidade administrativa, a eficiência dos fluxos de gestão, a preservação da memória organizacional e a redução da sobrecarga laboral e dos riscos ocupacionais nas Regionais de Polícia Científica (RPCIs) e Postos Avançados (RPCIs/PAs).

Quanto à sua natureza, o estudo classifica-se como uma pesquisa aplicada (aquela que se volta para o conhecimento científico visando a sua aplicação prática), direcionada à geração de conhecimentos práticos voltados à solução de problemas concretos da gestão e governança na segurança pública estadual. Sob a ótica dos objetivos, a pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, buscando pormenorizar a estrutura organizacional das unidades descentralizadas, o perfil funcional dos gestores e os desafios práticos vivenciados na condução das rotinas administrativas e operacionais. O caráter exploratório objetiva formular questões ou problemas com a finalidade de aumentar a familiaridade do pesquisador com o fenômeno e o descritivo foca no delineamento e análise das características de fatos ou fenômenos, utilizando-se de procedimentos sistemáticos para descrever a realidade observada (Marconi e Lakatos, 2003).

Em relação à abordagem do problema, emprega-se o método misto (quali-quantitativo), promovendo a integração entre dados estatísticos e a interpretação qualitativa dos fenômenos organizacionais. Enquanto a vertente quantitativa utiliza recursos estatísticos para a análise de dados coletados sistematicamente sobre a população estudada, a qualitativa permite uma compreensão interpretativa dos discursos e práticas vigentes no ambiente organizacional (Marconi e Lakatos, 2003).

Dessa forma, a dimensão quantitativa do trabalho dedica-se à mensuração empírica de variáveis relativas à carga de trabalho gerencial, à distribuição de tarefas e ao grau de concordância dos gestores quanto à necessidade de formalização da função de adjunto. Por sua vez, a dimensão qualitativa volta-se à compreensão aprofundada dos impactos organizacionais, dos gargalos de

governança, da preservação da memória institucional e das dinâmicas informais decorrentes da ausência ou presença do gestor intermediário.

Para a operacionalização da pesquisa, os procedimentos técnicos desdobram-se no encadeamento de quatro técnicas complementares de coleta de dados: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, levantamento de campo (*survey*) e observação participante. A pesquisa bibliográfica compreende o levantamento e a análise crítica de referenciais teóricos sobre Burocracia de Médio Escalão, governança pública, Princípio da Eficiência, continuidade do serviço público, gestão do conhecimento e saúde ocupacional na segurança pública. A pesquisa documental pauta-se no exame sistemático do arcabouço normativo aplicável à PCI-GO, englobando a Lei Estadual n. 21.792/2023, as Portarias PCI-GO n. 181/2025 e 183/2025, a Portaria n. 002/2024-SSP/SPTC, além de regulamentos internos e relatórios institucionais. Adicionalmente, a observação participante decorre das rotinas administrativas desempenhadas pelo pesquisador durante sua atuação funcional, permitindo identificar práticas de gestão, fluxos decisórios e dificuldades operacionais não captadas pelos demais instrumentos de coleta.

A coleta de dados primários realizou-se mediante a aplicação de um questionário estruturado eletrônico direcionado aos Gestores e Chefes Regionais titulares, bem como aos seus respectivos Substitutos Oficiais e Adjuntos de fato atuantes nas 14 Regionais de Polícia Científica (RPCIs) e seus Postos Avançados do Estado de Goiás. A opção pelo formulário digital fundamentou-se na dispersão geográfica dos participantes, garantindo padronização e anonimato. O instrumento de pesquisa, constante no Anexo I, foi estruturado em quatro blocos temáticos: o primeiro abrange o perfil profissional e as características das atividades dos respondentes; o segundo investiga a sobrecarga de atribuições administrativas e seus impactos na atividade-fim e na saúde física e mental; o terceiro aborda a continuidade administrativa e a gestão do conhecimento; e o quarto mensura a percepção quanto à distribuição de responsabilidades e à necessidade de regulamentação formal das Chefias Adjuntas. Com exceção do perfil profissional, os itens foram mensurados por meio de escala tipo *Likert* de 5 pontos, variando de 1 ("Discordo Totalmente") a 5 ("Concordo Totalmente").

O tratamento e a análise dos dados coletados foram conduzidos de forma integrada, ajustando-se à natureza do material obtido. Os dados quantitativos oriundos do levantamento de campo receberam tratamento estatístico descritivo, utilizando-se frequências absolutas e relativas, médias e distribuições percentuais para a identificação de padrões e tendências. Por outro lado, o

acervo de natureza qualitativa proveniente da pesquisa documental, do levantamento bibliográfico e das observações de campo foi submetido à técnica de Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), percorrendo as etapas de pré-análise, exploração do material, categorização temática e interpretação inferencial dos resultados à luz do referencial teórico.

Por fim, o estudo observou rigorosamente os princípios éticos aplicáveis às pesquisas científicas com seres humanos. O projeto foi apreciado e aprovado pela Escola da Polícia Científica e pela DPCI do Estado de Goiás. A participação ocorreu de forma voluntária, condicionada ao aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme Anexo II, assegurando-se o anonimato dos respondentes, a confidencialidade das informações e a garantia de utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos no CEGESP.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A apresentação e a análise dos dados oriundos do levantamento de campo (*survey*) estruturam-se em quatro eixos temáticos alinhados aos objetivos da pesquisa e ao referencial teórico. A amostra abrange 24 gestores atuantes nas Regionais de Polícia Científica (RPCIs) e Postos Avançados da PCI-GO, garantindo qualificada representatividade diagnóstica sobre a gestão descentralizada do órgão. Os resultados representam a percepção dos participantes acerca do fenômeno investigado, não constituindo mensuração objetiva de desempenho institucional.

4.1 Caracterização do Perfil dos Gestores e das Unidades Regionais

A análise do perfil funcional revela um equilíbrio representativo entre os atores diretamente envolvidos na condução administrativa descentralizada do órgão: 58,3% (n = 14) exercem a função de Coordenador Regional titular, enquanto 41,7% (n = 10) atuam na condição de Substitutos Oficiais ou Chefes Adjuntos de fato. Quanto ao porte das unidades, estruturado nos termos da Portaria PCI-GO n. 048/2026 – que sucede a revogada Portaria PCI-GO n. 181/2025 –, verifica-se maior concentração nas unidades descentralizadas de menor porte demográfico e territorial, conforme sintetizado na Tabela 1, elaborada a partir dos dados obtidos na pesquisa.

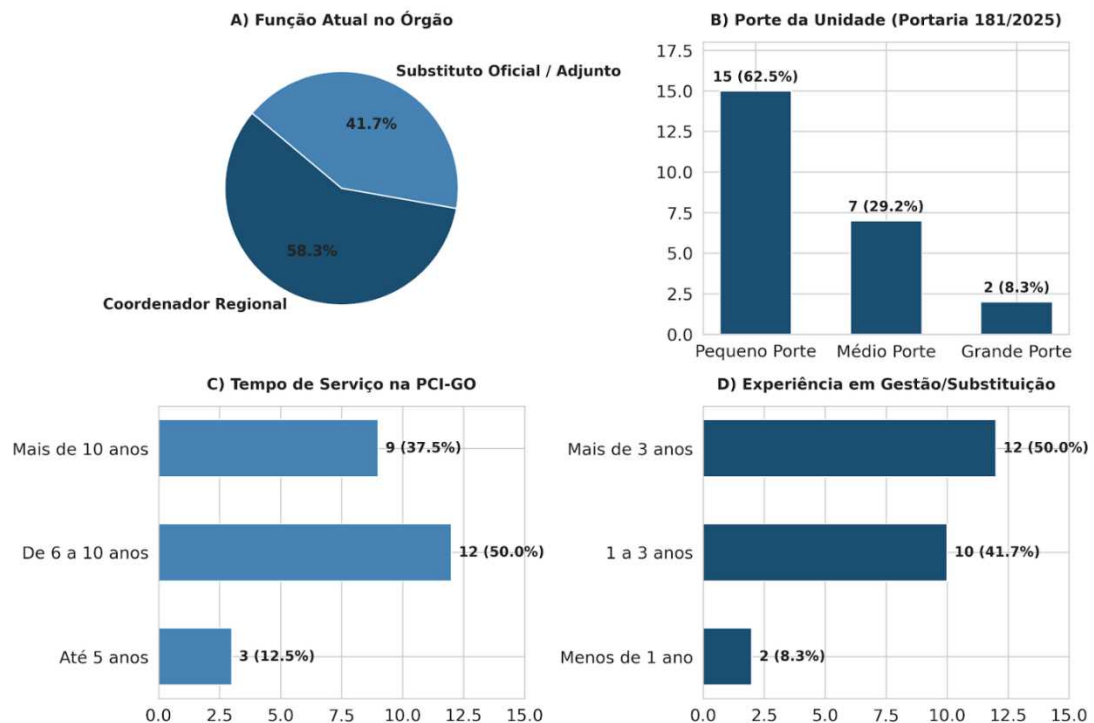
Tabela 1 - Perfil sociodemográfico e institucional dos gestores regionais da PCI-GO (N = 24)

Variável	Categoria	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
Função Atual	Coordenador Regional Titular	14	58,3%
	Substituto Oficial / Adjunto de fato	10	41,7%
Porte da Unidade (Portaria 181/2025)	Pequeno Porte	15	62,5%
	Médio Porte	7	29,2%
	Grande Porte	2	8,3%
Tempo de Serviço na PCI-GO	Até 5 anos	3	12,5%
	De 6 a 10 anos	12	50,0%
	Mais de 10 anos	9	37,5%
Experiência em Gestão/Substituição	Menos de 1 ano	2	8,3%
	De 1 a 3 anos	10	41,7%
	Mais de 3 anos	12	50,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os dados expostos na Tabela 1 evidenciam uma sólida vivência institucional do corpo de respondentes: 87,5% possuem mais de 5 anos de efetivo serviço na PCI-GO, e 91,7% possuem experiência superior a 1 ano em funções de liderança e substituição gerencial (sendo 50,0% com mais de 3 anos de vivência em gestão). O Gráfico 1 ilustra a distribuição percentual dessas variáveis demográficas e operacionais.

Gráfico 1 - Caracterização do perfil dos respondentes e porte das Unidades Regionais

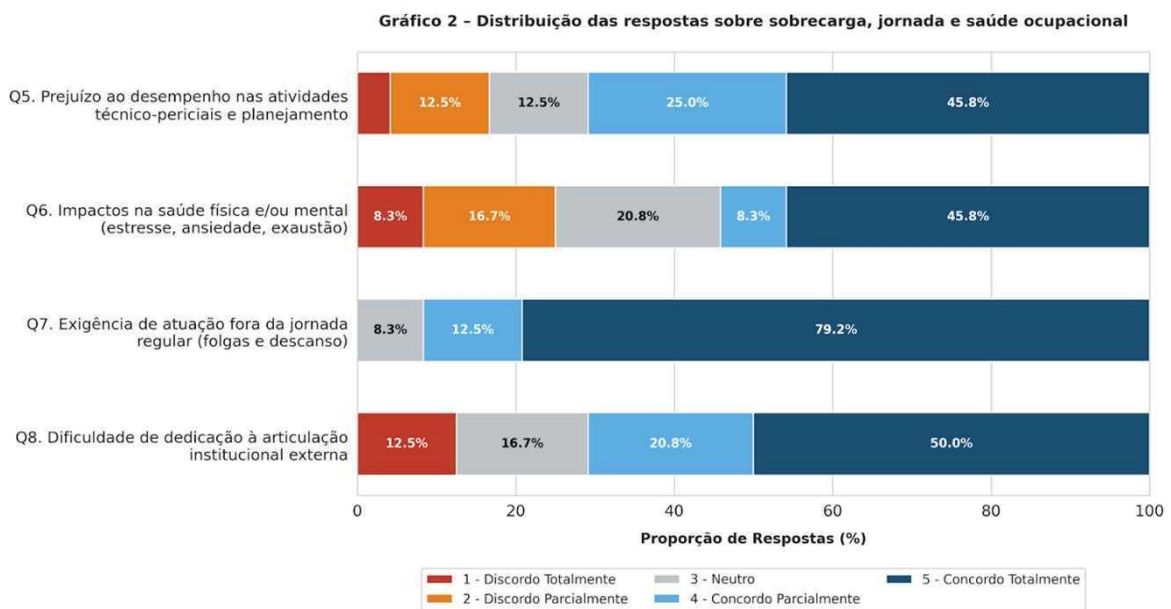


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O elevado tempo de serviço e consequente experiência profissional observada no Gráfico 1 contribui para conferir um grau de confiabilidade e propriedade técnica às percepções registradas. Os respondentes vivenciaram a transição institucional da Polícia Científica de Goiás, acompanhando a evolução normativa desde a Lei Estadual n. 21.792/2023 até as regulamentações mais recentes. Essa bagagem prática permite aos gestores contrastar o modelo monocrático tradicional de administração local com as demandas contemporâneas impostas pelo aumento da complexidade operacional no interior do Estado.

4.2 A Carga de Trabalho Gerencial, Saúde Ocupacional e Impactos na Atividade-Fim

A centralização das rotinas administrativas na figura exclusiva do gestor titular ocasiona uma sobreposição crônica entre afazeres burocráticos e atribuições técnico-periciais. O Gráfico 2 demonstra a distribuição das respostas relativas à sobrecarga de trabalho, à extrapolação da jornada regular e aos reflexos na saúde dos servidores.



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Conforme observado no Gráfico 2, a exigência de atuação fora da jornada regular de trabalho (Q7) obteve a maior convergência do bloco, com 91,7% de concordância (média = 4,71; DP = 0,62) e ausência total de discordância. Esse dado indica que a gestão das unidades regionais se sustenta pelo sobretrabalho dos gestores nos períodos de folga e descanso. Em decorrência dessa

dinâmica, 70,8% dos respondentes afirmam que o volume de demandas internas prejudica o desempenho operacional e o planejamento (Q5), enquanto 54,2% relatam impactos negativos diretos na saúde física e mental (Q6), manifestados por estresse, ansiedade e exaustão.

Ao estratificar as respostas pelo porte das unidades regionais, observa-se que a percepção de prejuízo às atividades técnico-periciais (Q5) atinge 100,0% de concordância nas unidades de Médio e Grande Porte (com 57,1% e 50,0% de concordância total, respectivamente). Por outro lado, nas unidades de Pequeno Porte, o índice de concordância reduz-se para 53,3%, registrando 26,7% de discordância. Esse contraste indica que a severidade do impacto da sobrecarga gerencial sobre a atividade-fim é diretamente proporcional à demanda pericial e à extensão territorial da jurisdição local.

Os 54,2% de gestores que relatam impactos negativos na saúde física e mental não constituem apenas um dado estatístico isolado, mas um sugestivo indicador crítico de risco psicossocial. À luz da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Brasil, 2019) e dos diagnósticos recentes sobre a saúde mental na categoria (Campos, 2024), a manutenção do modelo monocrático configura-se como um fator de vulnerabilidade institucional. Nesse contexto, a institucionalização da Chefia Adjunta representaria mais que do que uma necessidade burocrática, estabelecendo-se como uma medida de biossegurança administrativa e dever de cuidado com o servidor, essencial para mitigar a exaustão identificada na camada gerencial.

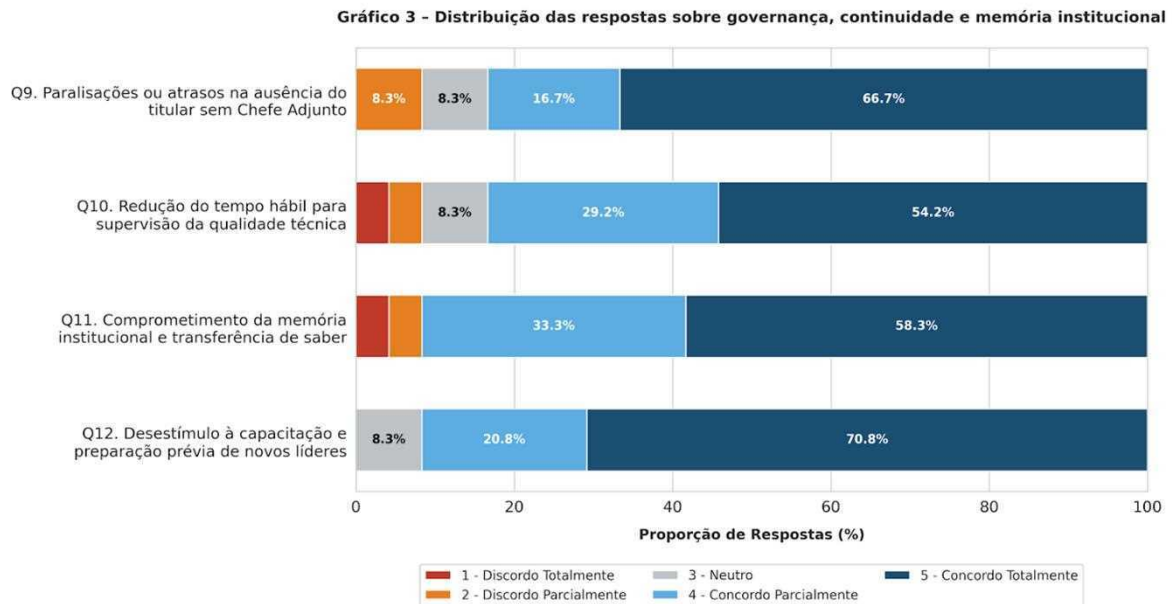
Analisando o impacto na saúde física e mental (Q6) sob a ótica da função exercida, constata-se uma discrepância marcante: enquanto 70,0% dos Substitutos Oficiais / Adjuntos de fato concordam totalmente (nota 5) com a presença de estresse e exaustão (sem qualquer registro de discordância), entre os Coordenadores Titulares o índice de concordância é de 42,9%, havendo 28,6% de discordância. Esse dado explica por que a média geral de impacto na saúde fixou-se em 54,2%: a sobrecarga atinge de forma significativamente mais severa os gestores substitutos que acumulam a escala completa de plantão pericial com o auxílio gerencial informal à coordenação.

Além dos impactos individuais, a sobrecarga administrativa compromete a governança externa: 70,8% dos gestores concordam que a centralização impede a dedicação adequada à articulação interinstitucional com o Poder Judiciário, Ministério Público e Polícia Civil (Q8). Esses achados corroboram a literatura sobre Burocracia de Médio Escalão (Cavalcante; Lotta, 2015), a qual aponta que burocratas intermediários desprovidos de suporte gerencial adequado tendem a operar em constante estado de reatividade, drenando a capacidade estratégica do órgão e

sacrificando a qualidade das entregas finalísticas em prol da mera manutenção das rotinas cartorárias.

4.3 Governança, Continuidade Administrativa e Memória Institucional

A ausência de uma estrutura formal de vice-liderança ou adjuntoria permanente nas unidades regionais compromete a resiliência organizacional diante de vacâncias, licenças ou afastamentos temporários dos titulares. Os indicadores pertinentes à governança e à retenção do conhecimento institucional estão consolidados no Gráfico 3.



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

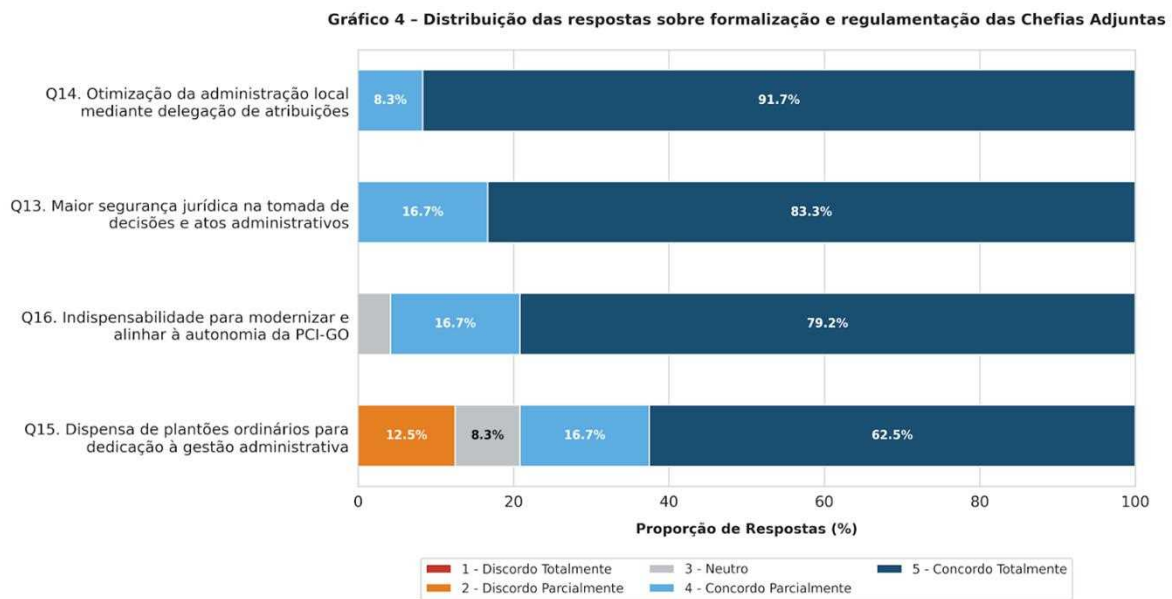
O Gráfico 3 evidencia que 83,3% dos pesquisados concordam que a ausência do gestor titular, sem a presença de um Chefe Adjunto exclusivo, gera atrasos ou paralisações nos fluxos burocráticos da unidade (Q9; média = 4,42; DP = 0,97). A fragilidade na preservação da memória institucional e na transferência de conhecimento administrativo (Q11) alcançou 91,7% de concordância (média = 4,38; DP = 1,01), mesmo percentual registrado quanto ao desestímulo à capacitação prévia de novos líderes para situações de transição gerencial (Q12; média = 4,62; DP = 0,65).

Sob a ótica da gestão do conhecimento e da continuidade do serviço público, a ausência do cargo formal de adjunto dificulta a consolidação de processos de trabalho padronizados. Como

destacam Marconi e Lakatos (2003) e Gil (2019) no âmbito da análise organizacional, a dependência do saber tácito não sistematizado expõe a administração pública a “apagões administrativos” a cada substituição de liderança. Além disso, a redução do tempo hábil para a supervisão da qualidade técnica dos laudos periciais (Q10; 83,3% de concordância) indica que a falha na governança intermediária vulnerabiliza a própria atividade-fim da Polícia Científica.

4.4 Percepções sobre a Formalização e Regulamentação das Chefias Adjuntas

O quarto bloco de análise investigou o grau de adesão do corpo gerencial quanto à necessidade de regulamentação formal do cargo de Chefe Adjunto nas Regionais de Polícia Científica (RPCIs). Os resultados revelam um consenso institucional em torno da medida, conforme ilustrado no Gráfico 4.



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os dados expostos no Gráfico 4 apontam unanimidade (100,0% de concordância) em duas dimensões centrais: a segurança jurídica para a tomada de decisões e assinatura de atos administrativos (Q13; média = 4,83; DP = 0,38) e a otimização da administração local mediante a delegação normativa de atribuições específicas, como gestão de frotas, escalas e insumos (Q14; média = 4,92; DP = 0,28). Adicionalmente, 95,8% dos gestores entendem a institucionalização

definitiva da Chefia Adjunta como medida estrutural capaz de modernizar a governança e alinhar o interior ao status de autonomia da instituição (Q16).

A expressiva aprovação quanto à dispensa do Chefe Adjunto das escalas ordinárias de plantão (Q15; 79,2% de concordância) reforça a compreensão empírica de que a gestão contemporânea exige dedicação administrativa exclusiva. A Tabela 2 apresenta o sumário estatístico consolidado de todos os itens mensurados pela escala *Likert*, permitindo uma visualização integrada dos indicadores de tendência central e dispersão.

Tabela 2 – Síntese das estatísticas descritivas dos itens da escala Likert de 5 pontos (N = 24)

Item / Dimensão Avaliada	Média	Desvio Padrão	Mediana	Concordância (4+5)	Neutro (3)	Discordância (1+2)
Q5. Prejuízo ao desempenho técnico-operacional	3,96	1,23	4	70,8%	12,5%	16,7%
Q6. Impactos na saúde física e/ou mental	3,67	1,43	4	54,2%	20,8%	25,0%
Q7. Atuação requerida fora da jornada/folga	4,71	0,62	5	91,7%	8,3%	0,0%
Q8. Dificuldade de articulação interinstitucional	3,96	1,37	4	70,8%	16,7%	12,5%
Q9. Atrasos por ausência do titular sem adjunto	4,42	0,97	5	83,3%	8,3%	8,3%
Q10. Redução do tempo de supervisão técnica	4,25	1,07	5	83,3%	8,3%	8,3%
Q11. Comprometimento da memória institucional	4,38	1,01	5	91,7%	0,0%	8,3%
Q12. Desestímulo à formação de novos líderes	4,62	0,65	5	91,7%	8,3%	0,0%
Q13. Segurança jurídica para atos administrativos	4,83	0,38	5	100,0%	0,0%	0,0%
Q14. Otimização por delegação clara de funções	4,92	0,28	5	100,0%	0,0%	0,0%
Q15. Dispensa de plantões para dedicação gerencial	4,29	1,08	5	79,2%	8,3%	12,5%
Q16. Indispensável para a modernização da PCI-GO	4,75	0,53	5	95,8%	4,2%	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A convergência expressiva identificada na Tabela 2 fundamenta a tese de que a criação formal das Chefias Adjuntas ultrapassa a mera conveniência administrativa, constituindo medida potencialmente capaz e em conformidade com o Princípio da Eficiência (Art. 37, *caput*, CF/88). A normatização atua como instrumento de mitigação de riscos operacionais e de valorização da saúde ocupacional do servidor público. Dessa forma, os achados empíricos fornecem consistente amparo técnico para subsidiar a edição de ato normativo pela Diretoria de Polícia Científica, consolidando a modernização da governança descentralizada no Estado de Goiás.

Não obstante a expressiva convergência em prol da regulamentação técnica da Chefia Adjunta, a implementação da medida exige prudência sob a ótica da gestão pública. Cumpre ponderar que a formalização de funções comissionadas ou gratificações pode demandar adequação

aos limites de despesa com pessoal impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Ademais, a instituição de uma vice-liderança requer clara delimitação regimental de competências para evitar eventuais sobreposições de atribuições ou conflitos de autoridade no âmbito interno. Registra-se, ainda, que a formalização do Adjunto não anula a necessidade paralela de fortalecimento do quadro administrativo de apoio (servidores administrativos), cuja carência também contribui para a absorção de tarefas cartorárias pelos peritos oficiais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste estudo permitiu compreender, de forma contextualizada, que o fortalecimento institucional da segurança pública e a efetiva consolidação da autonomia da Polícia Científica do Estado de Goiás dependem centralmente do aprimoramento da governança em suas unidades descentralizadas. Ao longo do processo de investigação, aprendeu-se que a modernização administrativa não se finda na edição de leis de reestruturação burocrática, mas exige a estruturação perene das rotinas de gestão local por meio do fortalecimento do médio escalão gerencial.

A pesquisa alcançou os objetivos inicialmente propostos, estabelecendo uma conexão direta entre o referencial teórico, o arcabouço legal vigente e os resultados empíricos colhidos junto aos gestores das Regionais e dos Postos Avançados. Demonstrou-se que, embora o órgão tenha vivenciado avanços normativos expressivos, como o Decreto Estadual n. 10.939/2026 e a edição da Portaria PCI-GO n. 048/2026, que tipificou e organizou as unidades regionais por porte, persiste um hiato crítico entre o planejamento institucional no nível central e a operacionalização prática no interior do Estado.

A análise crítica das evidências empíricas revelou que os maiores gargalos enfrentados pelas Unidades Regionais decorrem não propriamente da ausência de diretrizes legais gerais, mas da fragilidade na implementação e no monitoramento de normas específicas voltadas à governança intermediária. O modelo monocrático de gestão local, no qual a responsabilidade administrativa recai de forma exclusiva sobre o Coordenador Regional titular, mostrou-se saturado. Ficou evidente que a centralização de atribuições burocráticas gera severa sobrecarga laboral, impondo a 91,7% dos gestores a atuação em períodos de folga e descanso e comprometendo a saúde física e mental de mais de metade do corpo gerencial (54,2%), além de desviar a dedicação necessária às atividades técnico-periciais finalísticas e à articulação interinstitucional.

Sob a perspectiva da governança e da continuidade do serviço público, a investigação evidenciou que a inexistência do cargo formal e permanente de Chefe Adjunto vulnerabiliza o funcionamento das unidades regionais em situações de afastamento temporário do titular (83,3% de relatos de atrasos ou paralisações), compromete a retenção da memória organizacional (91,7%) e desestimula a formação prévia de novas lideranças (91,7%). Em contrapartida, constatou-se unanimidade (100,0%) entre os respondentes quanto à percepção de que a institucionalização e regulamentação formal da Chefia Adjunta trará maior segurança jurídica para a tomada de decisões e otimizará a administração local por meio da delegação clara de atribuições.

Em que pese a consistência dos dados obtidos junto aos 24 gestores, o que confere elevada representatividade institucional ao abranger as 14 Regionais (RPCIs), reconhece-se como limitação deste estudo o recorte focado na percepção da camada gerencial. Embora os Coordenadores e Substitutos sejam os atores mais impactados pela centralização administrativa, a visão do corpo técnico-pericial sobre a eficiência na ponta do sistema não foi objeto direto desta mensuração.

Embora minoritárias, as respostas divergentes demonstram que a proposta não é percebida de forma homogênea, indicando a necessidade de estudos futuros que investiguem as razões dessas diferenças de percepções entre gestores.

Assim, a principal contribuição deste estudo para o campo da segurança pública reside em fornecer substrato empírico, estatístico e doutrinário para subsidiar a atuação da alta gestão da PCI-GO. Os achados sugerem que a regulamentação formal da Chefia Adjunta, acompanhada da previsão de delegação de competências e da dispensa das escalas ordinárias de plantão pericial para os ocupantes da função, ultrapassa o mero arranjo operacional: trata-se de medida estrutural potencialmente capaz de dar efetividade ao Princípio da Eficiência (Art. 37, *caput*, CF/88), assegurar a hígidez ocupacional dos servidores e consolidar a autonomia institucional no interior.

Para investigações futuras, recomenda-se a realização de estudos longitudinais que monitorem o impacto gerencial após a eventual implementação da regulamentação técnica proposta. Sugere-se, ainda, a inclusão do corpo técnico de base em pesquisas comparadas para avaliar se a formalização do Adjunto resultou, efetivamente, em redução do tempo de resposta pericial e na melhoria da qualidade técnica dos laudos, fechando o ciclo de avaliação da eficiência pública proposta neste artigo.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATISTA, Fábio Ferreira. **Gestão do Conhecimento simplificada**: respostas diretas a perguntas importantes para uma aprendizagem mais fácil. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/book/b1cb1865-fb9d-4f14-9927-ae34049cf005>. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**, Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9991.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.030, de 17 de setembro de 2009**. Dispõe sobre as perícias oficiais e dá outras providências. Brasília, DF, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12030.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019**. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal (Pacote Anticrime). Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13964.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

CAMPOS, Joara de Paula. **Vida após a morte**: trabalho e saúde dos servidores da Polícia Técnico-Científica de Goiás. 2024. Tese (Doutorado em Direitos Humanos) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2024.

CAVALCANTE, Pedro; LOTTA, Gabriela (org.). **Burocracia de Médio Escalão**: perfil, trajetória e atuação. Brasília: Enap, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2063>. Acesso em: 06 maio 2026.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: https://www.kufunda.net/publicdocs/Direito_Administrativo_-_Livro_Maria_Sylvia_Di_Pietro.pdf. Acesso em: 04 jun. 2026.

FLOYD, Steven W.; WOOLDRIDGE, Bill. Middle management involvement in strategy. **Strategic Management Journal**, [s. l.], v. 13, n. 3, 1992. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/256280384_Middle_management_involvement_in_stra

tegy and its association with strategic type A research note Strategic Management Journal 13 153-167 Summer 1992. Acesso em: 30 maio 2026.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOIÁS. **Decreto nº 10.715, de 25 de junho de 2025**. Aprova o Regulamento da Secretaria de Estado da Segurança Pública – SSP. Goiás, 2025. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/111000/decreto-10715. Acesso em: 06 maio 2026.

GOIÁS. **Decreto nº 10.939, de 29 de junho de 2026**. Altera o Decreto nº 10.218, de 16 de fevereiro de 2023, que regulamenta a Lei nº 21.792, da mesma data, que estabelece a organização administrativa básica do Poder Executivo, e o Regulamento da Secretaria de Estado da Segurança Pública – SSP, aprovado pelo Decreto nº 10.715, de 25 de junho de 2025. GOIÁS, 2026. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/115975/decreto-10939. Acesso em: 20 jul. 2026.

GOIÁS. **Lei nº 14.383, de 31 de dezembro de 2002**. Modifica a organização administrativa do Poder Executivo e dá outras providências. Goiânia, 2002. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/81948/lei-14383. Acesso em: 04 jun. 2026.

GOIÁS. **Lei Estadual nº 21.792, de 16 de fevereiro de 2023**. Estabelece a organização administrativa básica do Poder Executivo. Goiânia, 2023. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/106749/lei-21792. Acesso em: 04 jun. 2026.

GOIÁS. **Portaria nº 002/2024–SSP/SPTC**. Delega funções do Superintendente de Polícia Técnico-Científica. Goiânia, 2024. Disponível em: <https://goias.gov.br/policiacientifica/legislacao/normas-internas/>. Acesso em: 06 maio 2026.

GOIÁS. **Portaria nº 181/2025–SSP/SPTC**. Estabelece a estrutura organizacional da Polícia Científica de Goiás. Goiânia, 2025. Disponível em: <https://goias.gov.br/policiacientifica/legislacao/normas-internas/>. Acesso em: 06 maio 2026.

GOIÁS. **Portaria nº 183/2025–SSP/SPTC**. Designa Substitutos Oficiais e Adjuntos para as Unidades Regionais. Goiânia, 2025. Disponível em: <https://goias.gov.br/policiacientifica/legislacao/normas-internas/>. Acesso em: 06 maio 2026.

GOIÁS. **Portaria nº 048/2026–SSP/DPCI**. Estabelece a estrutura organizacional da Diretoria de Polícia Científica – DPCI. Goiânia, 2026.

HARB, Karina Houat. Princípio da Continuidade do Serviço Público e Interrupção. In: NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano (coord.). **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**. Tomo 2. São Paulo: PUCSP, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbetes/principio-da-continuidade-do-servico-publico-e-interruptao/>. Acesso em: 28 maio 2026.

LIMA, César Augustus Adorno Ferreira. **Desconcentração vis-à-vis concentração**: um estudo sobre os exames definitivos de drogas na Polícia Técnico-Científica do estado de Goiás. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2017. Disponível em: https://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2015/CESAR_AUGUSTUS_A_DORNO_FERREIRA_LIMA.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

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

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes**: estruturas em cinco configurações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

TAVEIRA, Adriana do Val Alves. Descentralização e Desconcentração da atividade estatal. **Revista Paradigma**, [s. l.], n. 18, 2011. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/download/55/66/205>. Acesso em: 06 maio 2026.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO

Institucionalização da Chefia Adjunta nas Unidades Regionais da Polícia Científica de Goiás (PCI-GO)

Título do Formulário: Levantamento sobre a necessidade da formalização da figura do chefe adjunto nas Coordenações Regionais e Postos Avançados da Polícia Científica de Goiás.

Descrição: Este formulário integra pesquisa acadêmica vinculada ao Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP – SSP/GO) e tem por objetivo levantar dados acerca da necessidade da regulamentação técnica das Chefias Adjuntas nas Unidades Regionais da Polícia Científica do Estado de Goiás, como instrumento para otimização dos fluxos de gestão, fortalecimento da integridade administrativa e promoção da saúde ocupacional.

Caso decida contribuir com a pesquisa, a duração aproximada é de **5 minutos**.

O projeto da pesquisa foi apreciado e aprovado pela Escola da Polícia Científica e Superintendência de Polícia Técnico-Científica do Estado de Goiás.

Dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelos pesquisadores responsáveis via e-mail talisson.queiroz@goias.gov.br e rodrigo.voliveira@goias.gov.br.

As questões devem ser respondidas, a partir do Bloco II ao Bloco IV, baseadas no grau de concordância: **1 (Discordo Totalmente), 2 (Discordo Parcialmente), 3 (Neutro), 4 (Concordo Parcialmente) e 5 (Concordo Totalmente)**.

ANEXO II

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa acadêmica vinculada ao Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP – SSP/GO), cujo objetivo é levantar dados acerca da necessidade de regulamentação técnica das Chefias Adjuntas nas Unidades Regionais da Polícia Científica do Estado de Goiás, como instrumento para otimização dos fluxos de gestão, fortalecimento da integridade administrativa e promoção da saúde ocupacional.

Sua participação é voluntária e consiste no preenchimento de um questionário, com duração aproximada de 5 minutos.

As informações fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. Não serão coletados dados que permitam sua identificação pessoal, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade das respostas.

A participação nesta pesquisa não envolve custos financeiros para o participante nem remuneração. Os riscos são mínimos, limitando-se a eventual desconforto decorrente da reflexão sobre os temas abordados.

Você poderá interromper sua participação a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e sem qualquer prejuízo de natureza profissional, funcional ou pessoal.

O projeto de pesquisa foi apreciado e aprovado pela Escola da Polícia Científica e pela Superintendência de Polícia Técnico-Científica do Estado de Goiás.

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, os pesquisadores responsáveis poderão ser contatados pelo e-mail: talisson.queiroz@goias.gov.br e rodrigo.voliveira@goias.gov.br.

Ao prosseguir com o preenchimento do questionário, você declara ter lido e compreendido as informações acima e concorda livremente em participar da pesquisa.

BLOCO I: Perfil Profissional e Características das Atividades

1. **Qual é a sua função atual na Unidade Regional (CRPTC e/ou Posto Avançado)?**
() Coordenador Regional () Substituto Oficial / Adjunto de fato.
2. **Qual é o porte da sua Unidade Regional (Portaria PCI-GO nº 181/2025)?**
() Grande Porte () Médio Porte () Pequeno Porte.
3. **Tempo de serviço na Polícia Científica de Goiás:**
() Até 5 anos () De 6 a 10 anos () Mais de 10 anos.
4. **Tempo de experiência exercendo funções de gestão/substituição:**
() Menos de 1 ano () 1 a 3 anos () Mais de 3 anos.

BLOCO II: Sobrecarga de Atribuições

5. **"A quantidade atual de demandas administrativas na regional prejudica o meu desempenho nas atividades técnico-periciais (operacionais) de rotina e na elaboração de planejamentos para a unidade."**
Resposta: ()
6. **"A acumulação das atividades de gestão administrativa monocrática com as atividades operacionais tem impactado negativamente minha saúde física e/ou mental, manifestando-se, por exemplo, por meio de estresse, ansiedade ou exaustão."**
Resposta: ()
7. **"O exercício das atribuições relacionadas à gestão administrativa e logística da unidade regional frequentemente exige minha atuação fora da jornada regular de trabalho, incluindo períodos de folga e descanso."**
Resposta: ()
8. **"A centralização de tarefas internas me impede de dedicar tempo adequado à articulação institucional externa (ex: Ministério Público, Judiciário, Polícia Civil, outras entidades)."**
Resposta: ()

BLOCO III: Continuidade Administrativa e Gestão do Conhecimento

9. **"A ausência temporária do Coordenador Regional titular (férias, licenças, diligências externas), sem a presença de um Chefe Adjunto exclusivo, gera atrasos ou paralisações nos fluxos burocráticos da unidade."**

Resposta: ()

10. **"A centralização de atribuições reduz o tempo hábil do gestor para supervisionar a qualidade técnica das atividades finalísticas e garantir a conformidade de rotinas operacionais."**

Resposta: ()

11. **"A ausência de uma Chefia Adjunta perene compromete a memória institucional, dificultando a transferência de conhecimento e o treinamento de novos servidores sobre os processos administrativos da unidade."**

Resposta: ()

12. **"A falta de um cargo formal e permanente de Chefia Adjunta desestimula a capacitação e a preparação prévia de servidores para assumirem a liderança da regional em situações de vacância ou transição."**

Resposta: ()

BLOCO IV: Distribuição de Responsabilidades e Regulamentação das Chefias Adjuntas

13. **"A criação e regulamentação formal do cargo de Chefe Adjunto traria maior segurança jurídica para a assinatura de atos administrativos e tomadas de decisão na unidade."**

Resposta: ()

14. **"A administração local seria otimizada se houvesse uma normatização que delegasse atribuições específicas ao Chefe Adjunto (ex: gestão de frotas, controle de escalas, gestão de insumos)."**

Resposta: ()

15. **"Para garantir a eficiência gerencial, a regulamentação da Chefia Adjunta deve prever a dispensa deste servidor das escalas ordinárias de plantão, garantindo dedicação exclusiva à administração."**

Resposta: ()

16. **"A institucionalização definitiva da Chefia Adjunta é uma medida estrutural indispensável para modernizar a governança das Unidades Regionais (CRPTCs e PA) e alinhar o interior ao atual status de autonomia da instituição."**

Resposta: ()