

DESLIGAMENTOS NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ (2020-2025): EVIDÊNCIAS, IMPACTOS E ESTRATÉGIAS INTEGRADAS DE RETENÇÃO DE EFETIVO

**DISMISSALS IN THE MILITARY POLICE OF PARANÁ (2020-2025): EVIDENCE,
IMPACTS, AND INTEGRATED STRATEGIES FOR PERSONNEL RETENTION**

**DESVINCULACIONES EN LA POLICÍA MILITAR DE PARANÁ (2020-2025): EVIDENCIAS,
IMPACTOS Y ESTRATEGIAS INTEGRADAS DE RETENCIÓN DEL PERSONAL**

Artigo submetido em 14 de outubro de 2025

Artigo aprovado em 15 de outubro de 2025

Artigo publicado em 15 de outubro de 2025

Cognitio Juris

Volume 15 - Número 58 - 2025

ISSN 2236-3009

Autor(es):

Patricia Zampieri Pedrosa Kutianski[1]

RESUMO: Este estudo analisa os desligamentos de policiais militares da ativa na Polícia Militar do Paraná (PMPR) entre janeiro de 2020 e maio de 2025, por meio de um exame

minucioso mês a mês dos registros oficiais, o que permitiu construir um retrato detalhado da movimentação do efetivo. A investigação revelou que aproximadamente 13,77% do quadro total foi desligado no período, com destaque para a predominância de exclusões voluntárias, muitas delas ocorridas entre soldados de 1ª classe com menos de um ano de exercício, caracterizando a evasão precoce como fenômeno crítico. Esse resultado aponta para oportunidades de fortalecimento nos processos de integração, adaptação e suporte inicial, exigindo medidas institucionais voltadas à retenção e valorização dos novos profissionais. O levantamento também identificou falecimentos de militares, que, embora pouco expressivos em números absolutos, geram forte impacto na estrutura funcional e emocional da corporação. A partir dessa base estatística rigorosa, o estudo propõe soluções integradas envolvendo a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), Diretoria de Educação Corporativa (DEC) e programas institucionais como o PRUMOS, abrangendo acompanhamento biopsicossocial, qualificação da formação, apoio psicossocial e planejamento estratégico de pessoal. Tais medidas são essenciais para mitigar a evasão precoce, fortalecer a sustentabilidade do quadro e preservar o conhecimento organizacional. Ao articular diagnóstico quantitativo robusto e recomendações práticas, esta pesquisa fornece insumos técnicos indispensáveis para o aprimoramento da governança da segurança pública e para a consolidação de políticas de valorização dos profissionais da PMPR.

Palavras-chaves: Polícia Militar do Paraná, Desligamentos, Evasão Precoce, Gestão de Pessoal, Valorização Profissional.

ABSTRACT: This study analyzes the dismissals of active-duty military police officers in the Military Police of Paraná (PMPR) between January 2020 and May 2025 through a detailed month-by-month examination of official records, which enabled the construction comprehensive portrait of staff turnover. The investigation revealed that approximately 13.77% of the total personnel were dismissed during the period, with a predominance of voluntary exclusions, many of them involving 1st Class Soldiers with less than one year of service, thus characterizing early attrition as a critical phenomenon. This result highlights

opportunities to strengthen integration, adaptation, and initial support processes, requiring institutional measures aimed at retaining and valuing new professionals. The survey also identified cases of officer deaths, which, although limited in absolute numbers, generate a significant impact on the functional and emotional structure of the corporation. Based on this rigorous statistical foundation, the study proposes integrated solutions involving the Human Resource Management Department (DGP), the Corporate Education Department (DEC), and institutional programs such as PRUMOS, encompassing biopsychosocial support, enhanced training, psychosocial care, and strategic personnel planning. Such measures are essential to mitigate early attrition, strengthen workforce sustainability, and preserve organizational knowledge. By combining a robust quantitative diagnosis with practical recommendations, this research provides indispensable technical inputs for improving governance in public security and for consolidating sustainable policies aimed at valuing PMPR professionals.

Keywords: Military Police of Paraná, Dismissals, Early Attrition, Personnel Management, Professional Valorization.

RESUMEN: Este estudio analiza las desvinculaciones de policías militares en servicio activo de la Policía Militar de Paraná (PMPR) entre enero de 2020 y mayo de 2025, a través de un examen minucioso mes a mes de los registros oficiales, lo que permitió construir un retrato detallado de la rotación del personal. La investigación reveló que aproximadamente el 13,77% del cuadro total fue desligado en el período, destacándose la predominancia de solicitudes voluntarias de exclusión, muchas de ellas realizadas por soldados de 1ª clase con menos de un año de servicio, lo que caracteriza la deserción temprana como un fenómeno crítico. Este resultado señala oportunidades de fortalecimiento en los procesos de integración, adaptación y apoyo inicial, requiriendo medidas institucionales orientadas a la retención y valorización de los nuevos profesionales. El levantamiento también identificó fallecimientos de militares que, aunque poco significativos en números absolutos, generan un fuerte impacto en la estructura funcional y emocional de la corporación. A partir de esta base estadística rigurosa, el estudio propone soluciones integradas que involucren a la Dirección

de Gestión de Personas (DGP), la Dirección de Educación Corporativa (DEC) y programas institucionales como PRUMOS, abarcando acompañamiento biopsicosocial, perfeccionamiento de la formación, apoyo psicosocial y planificación estratégica del personal. Tales medidas son esenciales para mitigar la deserción temprana, fortalecer la sostenibilidad del cuadro y preservar el conocimiento organizacional. Al articular un diagnóstico cuantitativo robusto con recomendaciones prácticas, esta investigación ofrece insumos técnicos indispensables para el perfeccionamiento de la gobernanza en seguridad pública y la consolidación de políticas sostenibles de valorización de los profesionales de la PMPR.

Palabras clave: Policía Militar de Paraná, Desvinculaciones, Deserción Temprana, Gestión de Personal, Valorización Profesional.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Paraná, enquanto instituição de segurança pública, desempenha papel fundamental na manutenção da ordem, na preservação da paz social e na proteção dos direitos dos cidadãos. Sua atuação cotidiana, especialmente em contextos de alta complexidade social e criminalidade, coloca os policiais militares em situações de constante pressão, risco e desgaste físico e psicológico. O exercício da atividade policial militar está, portanto, associado a uma série de exigências que vão além da técnica e da disciplina, envolvendo também fatores emocionais, institucionais e sociais que impactam diretamente a permanência dos profissionais na corporação.

O desligamento de servidores da Polícia Militar — seja por motivos voluntários, administrativos, disciplinares, de saúde ou decorrentes de falecimento — representa não apenas uma perda de capital humano e operacional, mas também um importante indicador das condições estruturais e funcionais da carreira militar. A compreensão dos fatores que influenciam tais desligamentos é essencial para o aprimoramento da gestão de pessoal, para a promoção do bem-estar dos profissionais e para a formulação de políticas públicas que

contribuam para a valorização e a possível retenção do efetivo.

Nas últimas décadas, têm-se intensificado os estudos voltados à saúde mental, à qualidade de vida no trabalho e à gestão de recursos humanos nas organizações militares, refletindo uma crescente preocupação com os impactos da atividade policial na vida dos profissionais. Apesar desse avanço, ainda são relativamente escassos os trabalhos que abordam, com base em dados empíricos e quantitativos, os padrões de desligamento ao longo do tempo. Nesse sentido, análises de séries históricas tornam-se instrumentos valiosos para identificar não apenas a frequência e a distribuição dos desligamentos, mas também suas possíveis causas estruturais, flutuações sazonais, tendências de longo prazo e relações com eventos institucionais, legislativos ou sociais.

Diante desse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar a série histórica dos desligamentos registrados no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná, no período de 2020 a 2025, com base em dados mensais. A partir dessa análise, busca-se identificar padrões, flutuações e possíveis fatores que contribuam para a saída de policiais da corporação. A intenção é fornecer subsídios técnicos e analíticos que possam apoiar a formulação de estratégias institucionais mais eficazes no campo da gestão de pessoas, promovendo maior estabilidade, valorização profissional e eficiência na prestação do serviço policial-militar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Síntese Histórica da Polícia Militar do Estado do Paraná.

A Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) constitui uma das instituições mais tradicionais do sistema de segurança pública brasileiro, com uma trajetória histórica que remonta a mais de 170 anos. Sua criação data de 10 de agosto de 1854, por meio da Lei Provincial nº 7, sob a denominação inicial de Companhia de Força Policial da Província do Paraná, composta por um efetivo autorizado de 67 praças.

Ao longo de sua história, a corporação passou por diversas alterações em sua nomenclatura e estrutura organizacional, refletindo os contextos político-administrativos de cada período. Ainda no ano de sua fundação, passou a ser denominada Corpo Policial da Província do Paraná, nome que vigorou até 1891, quando foi rebatizada como Corpo Militar de Polícia do Estado do Paraná. No ano seguinte, em 1892, assumiu a designação de Regimento de Segurança do Estado do Paraná.

As transformações continuaram ao longo do século XX: em 1917, tornou-se Força Militar do Estado do Paraná; em 1932, passou a se chamar Força Pública do Estado do Paraná; em 1936, adotou a denominação de Força Policial do Estado do Paraná; e, finalmente, em 1946, consolidou-se como Polícia Militar do Estado do Paraná, nomenclatura que permanece vigente até os dias atuais.

A corporação é comandada por um oficial do posto de Coronel, sendo atualmente chefiada pelo Ilustríssimo Coronel QOPM Jefferson Silva. Conforme dados institucionais disponíveis no portal oficial da PMPR, ao longo de sua história, a corporação já foi liderada por mais 98 Comandantes-Gerais.

Atualmente, a PMPR está subordinada à Secretaria de Estado da Segurança Pública e integra o sistema estadual de segurança pública, nos termos da Lei Estadual nº 22.354, de 15 de abril de 2025. Esta legislação estabelece como competências fundamentais da corporação a preservação da ordem pública, o policiamento ostensivo e o exercício da polícia judiciária militar.

Segundo Silva (2023), a Polícia Militar exerce um papel estratégico na arquitetura da segurança pública, sendo responsável pela garantia da ordem, da integridade física e do bem-estar da população. A corporação atua em situações de emergência, na prevenção e repressão de crimes e na implementação de programas voltados à aproximação com a comunidade, como a Polícia Comunitária. Sua atuação integrada com demais órgãos do

sistema de segurança fortalece a cooperação institucional e contribui significativamente para a manutenção da paz social e a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos.

2.2 Estrutura Organizacional da Polícia Militar do Paraná

A estrutura organizacional da Polícia Militar do Paraná está delineada na Lei Estadual nº 22.354/2025, bem como em outras legislações estaduais e federais aplicáveis, que normatizam o funcionamento da corporação e os deveres e direitos de seus integrantes.

O efetivo ativo da PMPR é composto por diferentes quadros funcionais, com destaque para:

- Quadro de Oficiais de Estado-Maior (QOEM)
- Quadro de Oficiais Especialistas (QOE)
- Quadro Especial de Oficiais da Polícia Militar (QEOPM)
- Quadro de Oficiais da Saúde (QOS)
- Quadro de Oficiais Músicos (QOM)
- Quadro de Capelães Policiais-Militares (QCPM)
- Quadro de Oficiais Temporários

Além dos oficiais, integram a corporação as praças especiais — Aspirantes a Oficial, Cadetes e Alunos-Oficiais — e as praças propriamente ditas, distribuídas entre os seguintes quadros:

- Quadro de Praças (QP)
- Quadro de Praças Músicos (QPM)
- Quadro de Praças Temporários (QPT)

Compõem ainda a estrutura da PMPR os militares inativos (reservistas e reformados), tanto oficiais quanto praças, além do pessoal civil que presta serviços administrativos e técnicos à corporação.

O ingresso na carreira militar estadual exige o cumprimento dos requisitos estabelecidos no

art. 21 da Lei Estadual nº 1.943/1954, sendo a via de acesso primária a aprovação em concurso público, organizado pelo Centro de Recrutamento e Seleção, vinculado à Diretoria de Pessoal da corporação. Os aprovados ingressam como Aluno-Soldado, Cadete do Curso de Formação de Oficiais (CFO) ou Oficial não combatente, a depender do cargo almejado.

De acordo com informações extraídas do Portal da Transparência do Estado do Paraná, em maio de 2025, a PMPR contava com um efetivo ativo de 15.689 servidores, responsáveis por garantir a segurança pública em todo o território paranaense.

Apesar de esse número parecer elevado, uma análise mais criteriosa, que leve em consideração a ampla extensão territorial do Estado e a elevada demanda das atividades executadas pela corporação, evidencia a necessidade de ampliação do efetivo. Em resposta a essa demanda, o Chefe do Poder Executivo sancionou, em 03 de julho de 2025, a Lei Estadual nº 22.510, que, em seu artigo 1º, fixa o efetivo máximo da Polícia Militar do Paraná em 23.576 (vinte e três mil, quinhentos e setenta e seis) policiais militares.

2.3 Desafios Estruturais e Operacionais da PMPR diante do Cenário Demográfico e Veicular Paranaense

A Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), além de sua complexa estrutura administrativa e funcional, exerce um papel multifacetado e essencial na preservação da ordem pública, na proteção de pessoas e do patrimônio, bem como na fiscalização do trânsito em todo o território estadual. A análise de sua capacidade operacional deve ser contextualizada à luz dos dados demográficos e logísticos do Estado.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Estado do Paraná possuía, no censo de 2022, uma população de 11.444.380 habitantes. Este dado por si só impõe à PMPR uma responsabilidade proporcionalmente elevada, considerando que sua atuação abrange todos os 399 municípios paranaenses, incluindo áreas urbanas densamente povoadas, zonas rurais de difícil acesso e regiões de fronteira. A missão constitucional da

Polícia Militar de zelar pela segurança pessoal e patrimonial da população exige uma capacidade institucional compatível com esse panorama demográfico, sob pena de comprometimento da eficiência e da universalidade da ação estatal.

Além do desafio humano, a dimensão logística também é significativa. De acordo com o Departamento de Trânsito do Paraná (DETRAN/PR), o Estado conta atualmente com uma frota registrada de aproximadamente 8.738.414 veículos. Esse dado ilustra a magnitude da tarefa desempenhada pelos policiais militares no exercício das funções de autoridade de trânsito, atividade delegada conforme prevê o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) e regulamentações complementares.

É papel da PMPR fiscalizar, orientar e intervir nas vias públicas, coibindo infrações, prevenindo acidentes e garantindo a fluidez e a segurança do tráfego viário, sobretudo em municípios onde não há guardas municipais de trânsito estruturadas. Isso se soma às suas atribuições já consagradas no policiamento ostensivo, nas atividades de pronto atendimento e na atuação como força de apoio a outras instituições do sistema de justiça e segurança pública.

No entanto, ao confrontar-se a realidade populacional e veicular com o efetivo atual da corporação — de 15.689 policiais militares ativos —, percebe-se um descompasso entre a demanda social e a capacidade de resposta operacional. Ainda que a Lei Estadual nº 22.510/2025 tenha previsto a fixação de um efetivo máximo de 23.576 militares estaduais, o quantitativo atual permanece aquém do necessário para assegurar uma cobertura territorial e funcional eficiente em todas as regiões do Estado.

Dessa forma, torna-se evidente que o fortalecimento da estrutura operacional da PMPR deve ser uma prioridade estratégica da gestão pública estadual. Investimentos contínuos em efetivo, tecnologia, capacitação e logística são indispensáveis para que a corporação possa cumprir adequadamente suas múltiplas missões institucionais e, assim, garantir a efetividade

das políticas de segurança pública, a proteção da coletividade e a promoção da paz social.

2.4 Carreira na Polícia Militar do Paraná: Estrutura, Progressão e Regime de Desligamentos

A carreira na Polícia Militar do Estado do Paraná é organizada em dois quadros principais, que refletem a hierarquia e a especificidade das funções exercidas: o Quadro de Oficiais e o Quadro de Praças. Cada um desses quadros possui normativas específicas que regulam a progressão funcional, o regime de aposentadoria e as condições para desligamento do serviço ativo, assegurando a estabilidade e a eficiência da corporação.

2.4.1 Estrutura e Desenvolvimento da Carreira

O Quadro de Oficiais compreende os servidores que ocupam cargos de comando, planejamento e funções técnicas especializadas. A ascensão funcional nesse quadro (prevista na Lei Estadual n. 5944/1969) ocorre por meio de promoções, que levam em consideração critérios objetivos como tempo de serviço, merecimento, habilitação profissional e avaliações de desempenho. Além dos oficiais combatentes, a PMPR conta com oficiais temporários e especialistas que também integram a estrutura hierárquica.

Por sua vez, o Quadro de Praças é composto pelos servidores que atuam diretamente nas operações de policiamento ostensivo e atividades de apoio. A carreira das praças inicia-se nos postos mais baixos, como Soldado, e pode progredir até o posto de Subtenente, mediante critérios semelhantes aos do quadro de oficiais, incluindo avaliações periódicas e cursos de formação e aperfeiçoamento (Lei Estadual n. 5.940/1969).

Ambos os quadros são regidos por legislação específica estadual que define os planos de carreira, atribuições, direitos e deveres dos policiais militares, com destaque para a Lei Estadual nº 1.943/1954, além da Lei nº 22.354/2025 que atualiza e complementa essas normas.

2.4.2 Regime de Aposentadoria

No que concerne à aposentadoria, a legislação estadual estabelece parâmetros que seguem as diretrizes nacionais aplicadas ao regime próprio dos servidores públicos militares. Os policiais militares do Paraná possuem direito à aposentadoria com base no tempo de contribuição e na idade mínima, que varia conforme o quadro e a função exercida.

Os oficiais e praças que ingressarem após a data de 16 de dezembro de 2019, poderão requerer aposentadoria após cumprir um tempo mínimo de serviço ativo que, com a publicação da Lei Federal nº 13.954/2019, foi fixado em 35 anos de serviço para ter direito a inatividade integral. Destaca-se que a natureza da atividade policial, que implica riscos físicos e psicológicos elevados, justifica regras diferenciadas de aposentadoria em relação aos demais servidores públicos civis.

2.4.3 Desligamentos e Regime Disciplinar

Quanto aos desligamentos, a legislação estadual prevê diversas modalidades, incluindo aposentadoria, exoneração, demissão por justa causa e abandono de cargo. Os desligamentos podem ocorrer também por motivo de saúde, reforma, invalidez ou interesse público, observando os princípios da legalidade e da ampla defesa previstos no ordenamento jurídico.

As Leis Estaduais nº1.943/1954 e nº 22.354/2025 relatam as hipóteses e os procedimentos dos desligamentos e baixas da corporação, garantindo o respeito aos direitos individuais dos servidores, mas também assegurando o interesse público e a manutenção da ordem interna da corporação.

Essas normas são fundamentais para garantir a rotatividade adequada do efetivo e a renovação constante da PMPR, sem prejuízo à experiência e à qualificação técnica dos seus membros.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Prodanov e Freitas (2003), a metodologia configura-se como o conjunto estruturado de procedimentos e técnicas científicas cuja observância é imprescindível à produção sistemática do conhecimento, tendo em vista a aferição de sua validade epistemológica e a verificação de sua aplicabilidade nos distintos domínios da realidade social.

3.1 Tipo de Pesquisa

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, descritiva e documental, com abordagem estatística. A escolha metodológica visa identificar padrões e tendências nos dados de desligamento da Polícia Militar ao longo de um período determinado.

3.2 Fonte de Dados

Os dados utilizados neste estudo foram obtidos por meio de registros administrativos do quadro da Polícia Militar constantes no Sistema Meta4 junto ao Núcleo de Recursos Humanos Setorial - NRHS da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Paraná - SESP, referentes aos desligamentos ocorridos entre janeiro de 2020 e abril de 2025. As informações foram organizadas em formato mensal, contemplando o total de desligamentos e suas classificações (reserva remunerada, exclusão a pedido, falecimento, demissão, reserva não remunerada, reserva remunerada compulsória, exoneração, entre outros).

3.3 Análise dos Dados

Para a análise da série histórica, foram empregados métodos estatísticos descritivos, com o apoio de planilhas eletrônicas (Microsoft Excel) e das funcionalidades analíticas da ferramenta de Business Intelligence do Sistema Meta4. Da análise dos dados, foi possível estabelecer comparações estatísticas mensais, como:

- Elaboração de gráficos de linhas e barras para representar a evolução temporal dos dados;
- Cálculo de médias móveis e identificação de tendências;
- Avaliação de padrões sazonais, destacando períodos com maior concentração de desligamentos;
- Comparações entre os diferentes anos da série, considerando possíveis influências de eventos externos, como a pandemia de COVID-19, alterações legislativas e mudanças na gestão institucional.

Importa destacar que, a partir dos dados fornecidos pela Secretaria de Segurança Pública, foi necessário realizar a análise mês a mês, com base na data da folha de pagamento e na data efetiva de desligamento de cada militar, a fim de identificar possíveis duplicidades na base de dados. Tal controle mostrou-se essencial, considerando que, caso um servidor seja desligado após o período de fechamento da folha estabelecido pela Secretaria da Administração e da Previdência (órgão gestor da política de Recursos Humanos no âmbito estadual), os acertos financeiros decorrentes do desligamento poderão ser lançados no mês subsequente. Persistindo valores residuais, estes podem ainda se estender ao mês posterior, em procedimentos conhecidos tecnicamente como reprocessamentos administrativos da folha de pagamento.

Dessa forma, para evitar distorções no quantitativo de desligamentos e assegurar a fidedignidade dos dados, foi imprescindível aplicar filtros específicos na base analisada, de modo a eliminar possíveis registros duplicados e garantir que os números refletissem com precisão a realidade da corporação.

Adicionalmente, em conformidade com os preceitos da Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) —, a planilha disponibilizada pelo NRHS/SESP continha apenas dados específicos, sem informações que permitissem a identificação direta dos servidores, assegurando o anonimato e respeitando os

princípios éticos e legais que regem a pesquisa científica.

4 RESULTADOS

A presente seção apresenta os principais achados decorrentes da análise da série histórica de desligamentos na Polícia Militar do Paraná, no período de janeiro de 2020 a abril de 2025. O tratamento dos dados exigiu um rigor metodológico específico, com a aplicação de técnicas estatísticas descritivas, validação cruzada das informações e filtragem de inconsistências, de modo a garantir fidedignidade e precisão na interpretação dos resultados.

A análise permitiu traçar um panorama detalhado do fenômeno dos desligamentos, considerando tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos. Foram identificadas oscilações significativas ao longo do período, com destaque para a predominância de desligamentos voluntários, o elevado número de exclusões a pedido em estágios iniciais da carreira e a ocorrência de perdas por falecimento, que reforçam os desafios da atividade policial.

Adicionalmente, a distribuição por posto ou graduação revelou concentração dos desligamentos entre praças de menor patente, evidenciando fragilidades institucionais que podem comprometer a retenção de efetivo e impactar diretamente a operacionalidade da corporação. A comparação com o efetivo total também demonstra que o número de desligamentos no período representa um percentual expressivo, o que acende um alerta para o planejamento estratégico da gestão de recursos humanos.

Com base nesses achados, os resultados aqui apresentados contribuem para uma reflexão crítica sobre a realidade institucional da PMPR, apontando para a necessidade de políticas mais efetivas de valorização profissional, saúde ocupacional e planejamento de pessoal.

4.1 Panorama geral dos desligamentos (2020-2025)

No período compreendido entre janeiro de 2020 e abril de 2025, a Polícia Militar do Paraná

(PMPR) contabilizou um total de 2.161 desligamentos do seu quadro de pessoal. Esse volume expressivo de saídas reflete uma realidade complexa e multifatorial, marcada por diferentes motivações e contextos institucionais. Observou-se, ao longo da série histórica, uma variação anual no número de desligamentos, com momentos de aumento ou redução que podem ser associados a fatores como mudanças na legislação previdenciária, políticas internas de gestão de recursos humanos, variações econômicas, repercussões da pandemia da COVID-19 e alterações na própria estrutura administrativa da corporação.

A magnitude desses números ressalta a relevância de se investigar, de forma aprofundada, os perfis dos servidores que se desligam e os motivos que os levam a deixar a corporação. A compreensão desses aspectos é fundamental não apenas para fins estatísticos ou de registro histórico, mas, sobretudo, para subsidiar ações estratégicas de gestão de pessoas, planejamento de reposição de efetivo, formulação de políticas de valorização profissional e fortalecimento institucional. O estudo desse fenômeno, portanto, contribui diretamente para o aprimoramento da governança na segurança pública estadual.

4.2 Principais motivos de desligamento

A análise detalhada dos dados revelou que os desligamentos na Polícia Militar do Paraná, entre 2020 e 2025, ocorreram por diferentes razões, refletindo tanto decisões individuais quanto determinações institucionais. A principal causa identificada foi a reserva remunerada voluntária proporcional, totalizando 555 casos, o que corresponde a 25,7% do total de desligamentos registrados. Essa modalidade indica servidores que optaram por deixar a ativa mediante critérios proporcionais à sua contribuição previdenciária, evidenciando um movimento significativo de aposentadorias parciais.

Logo em seguida, a exclusão a pedido figurou como motivo relevante, com 533 desligamentos, representando 24,7% do total. Esse dado aponta para uma expressiva parcela de policiais militares que decidiram voluntariamente se desligar da corporação, seja

por insatisfação, mudança de carreira, motivos pessoais ou outros fatores. A compreensão desses desligamentos voluntários é crucial para identificar possíveis lacunas na política de retenção e apoio aos servidores.

A reserva remunerada compulsória por tempo de serviço foi responsável por 322 desligamentos (14,9%), indicando aqueles casos em que a legislação determina o afastamento do servidor em razão do tempo máximo de contribuição permitido, refletindo uma prática institucional prevista para a renovação gradual do efetivo.

Adicionalmente, a reserva remunerada voluntária integral correspondeu a 244 desligamentos (11,3%), representando aqueles militares que alcançaram os requisitos legais para aposentadoria integral e optaram por se desligar da ativa de forma completa.

Outro aspecto relevante foi o registro de 56 falecimentos de policiais militares no período, um dado que, embora numérico menor em relação às outras causas, possui impacto institucional e humano significativo. Esse grupo inclui praças e oficiais de diversas patentes, desde soldados até capitães, demonstrando que a fatalidade atinge diferentes níveis hierárquicos e reforça a necessidade de políticas voltadas à prevenção de riscos e ao suporte às famílias e colegas.

Por fim, os demais motivos, totalizando 507 desligamentos, englobam situações diversas, tais como reforma por invalidez, demissões por conduta incompatível, decisões judiciais e outras hipóteses previstas na legislação vigente, que, embora menos frequentes, também contribuem para o quadro geral de desligamentos e demandam atenção específica por parte da gestão institucional.

Quantidade	Motivos de Desligamentos na PMPR (2020-2025)
555	RESERVA REMUNERADA VOLUNTÁRIA PROPORCIONAL
533	EXCLUSÃO A PEDIDO
322	RESERVA REMUNERADA COMPULSÓRIA POR TEMPO DE SERVIÇO

244	RESERVA REMUNERADA VOLUNTÁRIA INTEGRAL
126	RESERVA REMUNERADA COMPULSÓRIA POR IDADE INTEGRAL
103	EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA
61	REFORMA REMUNERADA POR INVALIDEZ PROPORCIONAL
60	RESERVA NÃO REMUNERADA
56	FALECIMENTO
25	REFORMA REMUNERADA POR INVALIDEZ INTEGRAL
23	EXONERAÇÃO EX-OFÍCIO
18	DECISÃO JUDICIAL
16	RESERVA REMUNERADA COMPULSÓRIA POR IDADE PROPORCIONAL
15	EXCLUSÃO POR DESERÇÃO
1	SEM EFEITO REEINTEGRAÇÃO
1	EXONERAÇÃO POR DECRETO
1	DEMISSÃO
1	ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO

TABELA 01: Motivos de Desligamentos na Polícia Militar do Paraná (2020-2025)

Fonte: o autor

4.3 Perfil dos policiais desligados

A análise do perfil dos policiais militares desligados entre os anos de 2020 e 2025 revela tendências importantes sobre os grupos mais afetados e permite inferências relevantes para a gestão de pessoas da corporação. Verificou-se que a maior concentração de desligamentos ocorreu entre as praças de menor graduação, especialmente no cargo de Soldado 1ª Classe, que totalizou 614 desligamentos no período analisado. Desse total, 326 foram motivados por exclusão a pedido, sendo que, em 164 desses casos, os militares solicitaram desligamento

com menos de um ano de efetivo exercício.

Esse dado é particularmente relevante por evidenciar um alto índice de evasão precoce, o que pode indicar desalinhamento entre as expectativas dos novos integrantes e a realidade funcional, além de apontar fragilidades nos processos de integração, formação ou suporte institucional inicial.

A seguir, destaca-se o número de desligamentos entre os cabos (392 casos), seguidos pelos 2º sargentos (269) e 3º sargentos (260), indicando que, além das patentes iniciais, há também incidência relevante de saídas entre os graduados intermediários, os quais muitas vezes acumulam significativa experiência operacional e liderança direta de tropa.

Motivos de Desligamentos	Cargo															Total Geral		
	1º. Sargento	1º. Tenente	2º. Sargento	2º. Tenente	3º. Sargento	Aluno de 1º. Ano	Aluno de 2º. Ano	Aluno de 3º. Ano	Aspirante a Oficial	Cabo	Capitão	Coronel	Major	Soldado 1ª. Classe	Soldado 2ª. Classe		Subtenente	Tenente Coronel
ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO														1				1
DECISÃO JUDICIAL						2								12	4			18
DEMISSÃO														1				1
EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA	1		3		1					7				91				103
EXCLUSÃO A PEDIDO	1		1		3	9	1	2	1	33				326	155			533
EXCLUSÃO POR DESERÇÃO										2				13				15
EXONERAÇÃO EX-OFICIO			1							3				15	4			23
EXONERACAO POR DECRETO																	1	1
FALECIMENTO	3		3	1	8					9	2			27		3		56
REFORMA REMUNERADA POR INVALIDEZ INTEGRAL	1		1		4					3		1		13		2		25
REFORMA REMUNERADA POR INVALIDEZ PROPORCIONAL	1	2	3		1					10	1			42		1		61
RESERVA NÃO REMUNERADA		1								4	1			41	13			60
RESERVA REMUNERADA COMPULSÓRIA POR TEMPO DE SERVIÇO	71	2	86		21					3	5	33	7			80	14	322

RESERVA REMUNERADA COMPULSÓRIA POR IDADE INTEGRAL	26		76		7				2			6		9			126	
RESERVA REMUNERADA COMPULSÓRIA POR IDADE PROPORCIONAL			9						4			2		1			16	
RESERVA REMUNERADA VOLUNTÁRIA INTEGRAL	22	1	35	1	86				31	2	2	5	1		49	9	244	
RESERVA REMUNERADA VOLUNTÁRIA PROPORCIONAL	19	1	51		129				281	16		5	22		29	2	555	
SEM EFEITO REINTEGRAÇÃO													1				1	
Total Geral	145	7	269	2	260	11	1	2	1	392	27	35	18	614	176	174	26	2161

TABELA 02: Motivos de Desligamentos X Cargos na Polícia Militar do Paraná (2020-2025)

Fonte: o autor

Quanto à distribuição por sexo, os dados indicam que 1.973 desligamentos corresponderam a policiais do sexo masculino, enquanto 188 foram de policiais do sexo feminino. Isso equivale a aproximadamente 91,3% e 8,7% do total, respectivamente, o que reflete a proporção histórica de homens e mulheres no efetivo da corporação, mas também permite avaliar eventuais desafios específicos enfrentados pelas mulheres no serviço policial.

Desligamentos por Sexo PMPR (2020-2025)	Quantidade
Feminino	188
Masculino	1973
Total	2161

TABELA 03: Desligamentos por Sexo PMPR (2020-2025)

Fonte: o autor

No que tange ao tempo de serviço, observou-se que 377 militares se desligaram entre 23 e 25 anos de atividade, o que sugere a busca pela aposentadoria proporcional. Por outro lado,

296 policiais permaneceram na ativa por um período entre 31 e 36 anos, alcançando os requisitos para a reserva remunerada integral. Essa diferença de permanência indica perfis distintos de trajetória profissional: de um lado, servidores que antecipam sua saída ao atingirem os critérios mínimos e, de outro, aqueles que permanecem até os limites máximos previstos em lei, o que pode estar relacionado a aspectos vocacionais, financeiros ou de identidade institucional.

O levantamento do perfil dos desligados, portanto, permite compreender não apenas quem está deixando a corporação, mas também em que momento da carreira isso ocorre, oferecendo insumos fundamentais para políticas voltadas à retenção, à valorização e ao planejamento de sucessão nas fileiras da Polícia Militar do Paraná.

Tempo de Serviço	Motivo Desligamento															TOTAL GERAL				
	ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO	DECISÃO JUDICIAL	DEMISSÃO	EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA	EXCLUSÃO A PEDIDO	EXCLUSÃO POR DESERÇÃO	EXONERACAO EX-OFICIO	EXONERACAO POR DECRETO	FALECIMENTO	REFORMA REMUNERADA POR INVALIDEZ INTEGRAL	REFORMA REMUNERADA POR INVALIDEZ PROPORCIONAL	RESERVA NÃO REMUNERADA	RESERVA REMUNERADA COMPULSORIA POR TEMPO DE SERVIÇO	RESERVA REMUNERADA COMPULSORIA POR IDADE INTEGRAL	RESERVA REMUNERADA COMPULSORIA POR IDADE PROPORCIONAL		RESERVA REMUNERADA VOLUNTARIA INTEGRAL	RESERVA REMUNERADA VOLUNTARIA PROPORCIONAL	SEM EFEITO REINTEGRAÇÃO	
0		4			164		3					1								172
1		1			8		5		2			15								31
2	1	1			15		2					2								21
3					1				1			2								4
4				3	8				2			4								17
5		1		4	25				1	1										32
6		2		1	31				1		1	5								41
7		3		10	49	3	4		3	1		3					1			77
8		2		13	58				4		8	2								87
9		1		19	46	1	2		3	1	2	8								83
10				10	40		1		4	1	9	5								70
11		1		5	22	1	1		1		1	2								34
12				4	15	2			1		3	4								29
13		1		2	10	2	1	1	1	2	3	4								27
14				6	6				1	1	3						1			18
15				3	14	1			2		3									23
16				1	6	2			2	4	2	1					3			21
17				3	7		3		2	1	3						3			22
18				4	4	1					3									12
19			1	2	2					1	3	1					7			17
20				4	1				1	3	1						5			16
21				5					3	2	3	1					5			20
22				2			1		3		2			3		1	26			38
23		1							4		3			1		10	120			141
24				1					1	1	4		1		2	17	157			184
25									5			4	13	5	13	100				140
26									2	1	2	2	15	2	6	52				82
27									3	1		4	5	2	18	37				70
28						1				1		5	11	2	40	21		1		82
29									1	1		5	7		43	8				65
30				1	1	1				2		5	11		29	2				52
31									1		2	33	27		33					96
32									1			100	18		14	5				138
33												113	8		15	1				137
34												39	3		4	1				47
35												9	3							12
36												2	1							3
Total Geral	1	18	1	103	533	15	23	1	56	25	61	60	322	126	16	244	555	1	2161	

TABELA 04: Motivos de Desligamentos X Tempo de Serviço na PMPR (2020-2025)

Fonte: o autor

4.4 Comparação com o efetivo total

A fim de dimensionar o impacto dos desligamentos registrados entre 2020 e 2025, realizou-se uma análise comparativa com o efetivo atual da Polícia Militar do Paraná. Segundo dados públicos disponibilizados pelo Portal da Transparência do Estado do Paraná, a corporação contava, em maio de 2025, com um total de 15.689 servidores ativos. Quando confrontado com o número de 2.161 desligamentos ocorridos no intervalo analisado, observa-se que esse quantitativo representa aproximadamente 13,77% do efetivo atual da instituição.

Esse percentual é expressivo, especialmente considerando que o intervalo de tempo é inferior a cinco anos. A perda de mais de 13% do contingente nesse período impacta diretamente a capacidade operacional da corporação, particularmente quando se leva em conta que grande parte dos desligamentos ocorreu entre praças de menor graduação, que constituem a base do policiamento ostensivo e da presença efetiva nas ruas.

Outro ponto a ser considerado é que, apesar de os concursos públicos e as formações regulares permitirem alguma reposição de pessoal, há um intervalo considerável entre a autorização do ingresso e a efetiva capacidade do novo servidor em desempenhar suas funções de forma plena. Esse descompasso pode gerar desequilíbrios temporários na estrutura de atendimento da corporação, especialmente em regiões com maior demanda por policiamento.

Assim, a análise da proporção de desligamentos em relação ao efetivo total evidencia a necessidade de um planejamento estratégico contínuo e bem estruturado de gestão de pessoas, com foco não apenas na reposição numérica, mas também na preservação do conhecimento acumulado, na retenção de talentos e na sustentabilidade do quadro funcional da Polícia Militar do Paraná.

4.5 Análise crítica

A leitura integrada dos dados sobre os desligamentos na Polícia Militar do Paraná, no período de 2020 a 2025, permite uma reflexão mais profunda sobre os desafios estruturais enfrentados pela corporação no que tange à gestão de pessoal, à permanência dos profissionais e às condições institucionais de trabalho. A diversidade dos motivos de desligamento, somada aos diferentes perfis dos militares que deixaram o serviço ativo, revela um cenário multifacetado e de alta complexidade.

Em primeiro lugar, destaca-se o elevado número de exclusões a pedido, especialmente entre soldados de 1ª classe, muitos dos quais solicitaram desligamento com menos de um ano de efetivo exercício. Esse fenômeno aponta para um problema estrutural: a evasão precoce. Tal situação pode estar associada à frustração de expectativas, ao impacto psicológico da rotina operacional, às condições de trabalho, à percepção sobre as oportunidades de ascensão profissional ou à sobrecarga funcional. A presença expressiva dessa modalidade de desligamento indica a urgência de medidas institucionais voltadas ao acolhimento dos recém-ingressos, à qualificação das etapas iniciais da formação policial e à oferta de suporte psicossocial contínuo durante o início da carreira.

Por outro lado, também se observa um grupo significativo de militares que permaneceram na ativa por mais de 30 anos, optando pela reserva remunerada apenas após atingirem o tempo máximo de contribuição. Esse comportamento sugere que, para parte dos servidores, a permanência está vinculada a um forte vínculo institucional, senso de missão ou à necessidade de estabilidade financeira. Reconhecer esses distintos perfis ajuda a entender as motivações que levam à permanência ou à saída do serviço e a traçar estratégias mais precisas de gestão do capital humano.

Outro aspecto que merece destaque é a ocorrência de 56 falecimentos de policiais militares no período analisado. Embora esse número possa parecer modesto em termos absolutos, seu

impacto qualitativo é profundo e multifacetado. Cada perda representa não apenas uma diminuição numérica no efetivo, mas também um abalo emocional entre os colegas de farda, uma ruptura nas relações de trabalho e um luto institucional difícil de mensurar. A morte de servidores, especialmente quando relacionada ao exercício da atividade policial, expõe a natureza arriscada da profissão e evidencia a necessidade de reforço nas políticas de prevenção à saúde física e mental, de proteção à integridade do servidor e de cuidado com o ambiente psicossocial da corporação. O fato de que esses falecimentos afetaram desde soldados até oficiais de alta patente revela que os riscos não estão restritos a um segmento específico, mas permeiam toda a hierarquia militar.

Por fim, o conjunto de dados analisados indica que a gestão de pessoal na Polícia Militar do Paraná deve ser pensada de forma estratégica, sensível às realidades distintas dos profissionais e atenta aos sinais que os indicadores estatísticos revelam. O desafio não se limita à reposição do efetivo, mas se estende à valorização, à retenção e ao bem-estar dos policiais militares, pilares fundamentais para a construção de uma corporação mais sólida, resiliente e preparada para enfrentar os desafios contemporâneos da segurança pública.

5 PROPOSTA INTEGRADA DE SOLUÇÕES PARA A MITIGAÇÃO DA EVASÃO PRECOCE NA PMPR

Diante da elevada incidência de exclusões a pedido, especialmente entre soldados de 1ª classe com menos de um ano de efetivo exercício, torna-se evidente a necessidade de adoção de medidas institucionais práticas e articuladas que visem mitigar a evasão precoce na Polícia Militar do Paraná. Para tanto, propõe-se a implementação de um Programa Integrado de Retenção e Acolhimento do Novo Policial Militar, organizado em três dimensões complementares: acolhimento inicial estruturado, suporte psicossocial contínuo e fortalecimento de políticas de valorização e engajamento.

5.1 Acolhimento inicial estruturado

No âmbito do acolhimento inicial, recomenda-se o aperfeiçoamento do processo de integração (*onboarding*) e do estágio probatório, por meio da ampliação de módulos de formação continuada voltados à preparação psicológica, ao gerenciamento de estresse, ao alinhamento de expectativas e ao fortalecimento do vínculo institucional.

A criação de ações de mentoria entre policiais experientes e recém-ingressos, palestras motivacionais e acompanhamento próximo de chefias imediatas contribuem para reduzir o desalinhamento entre as expectativas do concursado e a realidade operacional.

Conforme a Lei nº 22.354/2025, a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) é responsável por propor, coordenar e implementar a política de pessoal, bem como executar ações de valorização, seleção, acompanhamento e desenvolvimento dos integrantes da PMPR. Isso fundamenta a inclusão de medidas que visem recepcionar, orientar e integrar os novos policiais militares desde o ingresso, em articulação com a Diretoria de Educação Corporativa (DEC).

5.2 Suporte psicossocial contínuo

Em relação ao suporte psicossocial, evidencia-se a importância de potencializar a atuação do Programa PRUMOS, já disponibilizado pela Secretaria de Segurança Pública, que oferece acompanhamento psicológico e ações preventivas voltadas aos profissionais da segurança pública.

Nesse contexto, a Diretoria de Gestão de Pessoas, por meio de suas estruturas especializadas de assistência ao policial militar, pode desenvolver e coordenar programas de apoio biopsicossocial, de promoção da saúde e de acompanhamento individual e familiar.

Assim, recomenda-se que a DGP intensifique a divulgação do PRUMOS no ambiente interno, articule fluxos de encaminhamento e estimule a adesão dos recém-ingressos, principalmente nos primeiros doze meses de serviço ativo, utilizando sua atribuição de coordenar o

atendimento biopsicológico, visitas domiciliares, encaminhamentos especializados e campanhas de prevenção.

5.3 Fortalecimento de políticas de valorização e engajamento

De forma complementar, a Diretoria de Educação Corporativa (DEC) exerce papel essencial na materialização dessas soluções, considerando que a evasão precoce se conecta diretamente às etapas de formação, especialização e ambientação do novo policial militar.

Nos termos da Lei nº 22.354/2025, compete à DEC planejar, coordenar e executar os processos de formação, especialização, aperfeiçoamento e educação continuada, além de realizar estudos e pesquisas na área da educação policial militar.

Isso permite que suas seções atuem de forma coordenada para revisar currículos, atualizar conteúdos pedagógicos, incluir módulos sobre saúde mental, gestão de estresse e habilidades de adaptação à rotina policial, além de capacitar instrutores, chefias e monitores para atuarem como multiplicadores de boas práticas de acolhimento.

A DEC também pode promover pesquisas, produzir estatísticas e elaborar diagnósticos contínuos que subsidiem ajustes nos cursos e no perfil de seleção, contribuindo para reduzir o desalinhamento entre o perfil do candidato e as exigências da atividade policial.

Ainda, a promoção de atividades físicas e desportivas pode fortalecer o bem-estar físico, a integração e o senso de pertencimento dos novos policiais, sendo ferramenta importante para engajamento e retenção.

5.4 Monitoramento integrado e gestão preventiva

As ações de monitoramento de risco de evasão precoce, propostas neste estudo, podem ser operacionalizadas de forma conjunta pela Diretoria de Gestão de Pessoas e pela Diretoria de Educação Corporativa, em articulação com o PRUMOS, garantindo a identificação de sinais de

vulnerabilidade, como faltas reiteradas, baixo rendimento ou manifestações de insatisfação.

Essa abordagem integrada permite intervenções imediatas, evitando desligamentos prematuros e desperdício do investimento público em formação.

5.5 Síntese das recomendações

As recomendações apresentadas estão alinhadas às competências institucionais previstas na Lei Estadual nº 22.354/2025, evidenciando que as soluções não demandam a criação de novas estruturas, mas sim o fortalecimento e a articulação inteligente dos setores da PMPR já responsáveis por gestão de pessoal, ensino e assistência psicossocial.

A consolidação de um **Programa Integrado de Retenção** permitirá que a Polícia Militar do Paraná avance na construção de uma gestão de pessoas mais sensível, preventiva e estratégica, comprometida não apenas com a reposição numérica de efetivo, mas também com a preservação do conhecimento acumulado, a valorização dos profissionais e o fortalecimento institucional frente aos desafios da segurança pública contemporânea.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, ao analisar os desligamentos de policiais militares da ativa na Polícia Militar do Paraná entre os anos de 2020 e 2025, ofereceu um panorama detalhado sobre a movimentação do efetivo, revelando aspectos quantitativos e qualitativos fundamentais para a compreensão da dinâmica institucional da corporação. A utilização de métodos estatísticos descritivos, aliada ao rigor na depuração da base de dados e ao cruzamento criterioso com os sistemas oficiais de gestão de pessoas, permitiu produzir um retrato fiel da realidade enfrentada pela instituição nesse intervalo.

Os dados apontam para uma expressiva taxa de desligamentos, que representaram aproximadamente 13,77% do efetivo total da corporação em menos de cinco anos. Essa rotatividade é significativa e exige atenção por parte dos gestores públicos, especialmente

diante do impacto concentrado sobre praças de menor graduação — parcela estratégica para a atuação operacional da corporação.

A análise revelou ainda dois fenômenos opostos, porém igualmente relevantes: de um lado, a evasão precoce de soldados recém-ingressos, especialmente nos primeiros doze meses de serviço; de outro, a permanência prolongada de militares até o cumprimento dos requisitos legais para a inatividade integral. Tais extremos indicam a necessidade de políticas diferenciadas de gestão de pessoas, capazes de acolher, orientar e valorizar os profissionais ao longo de toda a sua trajetória funcional.

Outro ponto de destaque foi a identificação de 56 falecimentos de servidores militares no período, números que, embora reduzidos em termos absolutos, produzem efeitos profundos na estrutura emocional e funcional da corporação. Essas perdas reforçam a urgência de ações preventivas voltadas à saúde física e mental dos policiais, bem como ao fortalecimento de redes institucionais de apoio.

Nesse sentido, este estudo não se limita a diagnosticar a realidade, mas avança ao apresentar soluções práticas e institucionalmente viáveis para mitigar os problemas identificados. As recomendações aqui propostas consolidam um Programa Integrado de Retenção e Acolhimento, que articula as competências já previstas na estrutura organizacional da Polícia Militar do Paraná. Entre as principais medidas, destacam-se o aperfeiçoamento do processo de integração de novos policiais, o fortalecimento do estágio probatório, a criação de ações de mentoria e acompanhamento individualizado, além da ampliação do suporte psicossocial por meio do Programa PRUMOS da Secretaria de Segurança Pública, potencializado pela atuação estratégica da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

Do mesmo modo, a Diretoria de Educação Corporativa (DEC) e suas seções específicas têm papel decisivo na implementação de ações complementares, como a atualização de

currículos, a inclusão de módulos voltados à saúde mental e ao gerenciamento de estresse, a capacitação de instrutores e chefias, e a realização de pesquisas e levantamentos estatísticos para monitoramento contínuo dos indicadores de evasão.

Com isso, a sistematização dos resultados apresentados, aliada às soluções propostas, constitui uma valiosa contribuição técnica para o planejamento estratégico da Polícia Militar do Paraná. Ao evidenciar tendências, perfis, causas e propor caminhos realistas para enfrentamento das fragilidades, o presente trabalho fornece insumos para decisões de gestão alinhadas às competências institucionais, fortalecendo políticas de valorização profissional, retenção de talentos e preservação do conhecimento acumulado.

Assim, este artigo reafirma a importância do uso de informação qualificada como ferramenta de governança pública, subsidiando ações que potencializem a estrutura organizacional, melhorem o ambiente de trabalho e preparem a corporação para responder, com profissionalismo, resiliência e sustentabilidade, às crescentes demandas da segurança pública no Estado. Trata-se, portanto, de um instrumento técnico e estratégico, que contribui para impulsionar a modernização da gestão de pessoas e consolidar políticas de valorização e cuidado com aqueles que, cotidianamente, garantem a proteção da sociedade paranaense.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei Federal n. 19.354**, de 16 de dezembro de 2019. Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar), a Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972, a Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012, e o Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, para reestruturar a carreira militar e dispor sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares; revoga dispositivos e anexos da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, e da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e dá outras providências. Brasília, 2019.

Disponível em: <

https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13954.htm#art2>. Acesso em: 23 jul. 2025.

DETRAN/PR. Departamento de Trânsito do Paraná - Estatística de Veículos. Disponível em: < https://bi2.pr.gov.br/single/?appid=93c1bb57-667b-4c26-acd3-ac2c02e5cc49&sheet=69931d36-814c-4072-ad75-7ca244f487b4&target=_self&lang=pt-BR&theme=sense&opt=ctxmenu&select=clearall&select=Ano,2025&select=M%C3%AAs,8>. Acesso em: 23 mai. 2025.

DILAY, A. Assembleia Legislativa celebra os 170 anos da Polícia Militar do Paraná.

Assembleia Legislativa do Paraná, Curitiba, ago. 2024. Disponível em: < <https://www.assembleia.pr.leg.br/comunicacao/noticias/assembleia-legislativa-celebra-os-170-anos-da-policia-militar-do-parana>>. Acesso em: 21 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - População Estado do Paraná - censo 2022. Disponível em: < <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/panorama>>. Acesso em: 23 mai. 2025.

PARANA (Estado). **Decreto Estadual n. 7.339**, de 08 de junho de 2010. Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais da Polícia Militar do Paraná, Secretaria de Estado da Segurança Pública-SESP. Curitiba, 2010. Disponível em: < <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=56657&indice=1&totalRegistros=7&dt=23.6.2025.21.59.49.823>>. Acesso em: 23 jul. 2025.

PARANA (Estado). **Lei Estadual n. 1.943**, de 23 de junho de 1954. Código da Polícia Militar do Estado. Curitiba, 1943. Disponível em: < <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=52415&codItemAto=405758#405758>>. Acesso em: 21 mai. 2025.

PARANA (Estado). **Lei Estadual n. 5.490**, de 08 de maio de 1969. Estabelece os princípios,

requisitos e processamento, para promoções de Praças de Pré da Polícia Militar do Estado. Curitiba, 1969. Disponível em: <
<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=localizarAto&codTipoAto=1&nroAto=5940&dataAto=08/05/1969&dataPublicacao=12/05/1969&tipoVisualizacao=original>
>. Acesso em: 23 mai. 2025.

PARANA (Estado). **Lei Estadual n. 5.944**, de 21 de maio de 1969. Estabelece princípios, requisitos e processamento para promoções de oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná. Curitiba, 1969. Disponível em: <
<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=localizarAto&codTipoAto=1&nroAto=5944&dataAto=21/05/1969&dataPublicacao=23/05/1969&tipoVisualizacao=compilado>
>. Acesso em: 23 mai. 2025.

PARANA (Estado). **Lei Estadual n. 22.354**, de 15 de abril de 2025. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Paraná, fixa o seu efetivo e dá outras providências. Curitiba, 2025. Disponível em: <
<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=357521&codItemAto=2260390#2260390>
>. Acesso em: 21 mai. 2025.

PARANA (Estado). **Lei Estadual n. 22.510**, de 03 de julho de 2025. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Paraná, e dá outras providências. Curitiba, 2025. Disponível em: <
<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=364667&indice=1&totalRegistros=1&dt=30.8.2025.22.12.12.862>
>. Acesso em: 27 ago. 2025.

PMPR. Polícia Militar do Paraná – Galeria de Ex-Comandantes. Disponível em: <
<https://www.pmpr.pr.gov.br/Pagina/Galeria-de-Ex-Comandantes>
>. Acesso em: 21 mai. 2025.

PRODANOV, C. C. e FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo; Ed Feevale, 2013. 276p. ISBN: 978-85-7717-158-3. SILVA, A. H. A polícia militar e seu papel na sociedade.

Jusbrasil, out. 2023. Disponível em: <

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-policia-militar-e-seu-papel-na-sociedade/1991396993>>

. Acesso em: 21 mai. 2025.

[1] Soldado da PMPR – Polícia Militar do Paraná. Especialista em Gestão Integrada, Trânsito e Mobilidade Urbana – UNICENTRO/PR