REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

EFEITOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 217/2019 NA GESTÃO DE PESSOAS NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

EFFECTS OF COMPLEMENTARY LAW Nº 217/2019 ON PERSONNEL MANAGEMENT IN THE MILITARY POLICE OF PARANÁ

EFECTOS DE LA LEY COMPLEMENTARIA Nº 217/2019 SOBRE LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA POLICÍA MILITAR DE PARANÁ

Luiz Rodrigo Larson Carstens Filho[1]

e6106847
https://doi.org/10.47820/recima21.v6i10.6847

PUBLICADO: 10/2025

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a gestão de pessoas na Polícia Militar do Paraná e os efeitos trazidos a este processo pela Lei Complementar nº 217 de 2019. Este estudo caracteriza-se como exploratório e analítico, fundamentado em pesquisa bibliográfica e documental. Adota o enfoque dedutivo como método de abordagem e utiliza o procedimento descritivo de natureza qualitativa. A Lei Complementar nº 217/2019 apresentou impactos significativos na gestão de pessoas na PMPR, afetando dimensões organizacionais, financeiras e humanas. No aspecto organizacional, a substituição da licença especial pela licença capacitação aumentou a burocracia administrativa, gerou desigualdade de direitos e agravou o *déficit* de efetivo. Financeiramente, gerou expectativa de indenizações administrativas de licenças especiais sem a devida regulamentação, mantendo a judicialização do direito, pressionando o orçamento público. No campo humano, a capacitação, embora voltada ao desenvolvimento profissional, tem sido utilizada de forma análoga à licença especial pelos policiais militares, como forma de obtenção de um período de descanso. Conclui-se que os efeitos foram majoritariamente desfavoráveis, recomendando-se revisão legislativa, regulamentação clara e estratégias de recomposição e preservação do efetivo.

PALAVRAS-CHAVE: Polícia Militar do Paraná. Gestão de pessoas. Licença especial. Licença capacitação.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze personnel management in the Military Police of Paraná and the effects of Complementary Law No. 217 of 2019 on this process. This research is characterized as exploratory and analytical, based on bibliographic and documentary investigation. It adopts the deductive approach as the method of analysis and employs the descriptive procedure of a qualitative nature. Complementary Law No. 217/2019 had significant impacts on personnel management within the PMPR, affecting organizational, financial, and human dimensions. From an organizational perspective, the replacement of the special leave with training leave increased administrative bureaucracy, generated inequalities in rights, and worsened personnel shortages. Financially, it created expectations of administrative compensation without proper regulation, maintaining the judicialization of rights and putting pressure on the public budget. On the human level, although training leave was designed for professional development, it has been used by military police officers in a manner analogous to special leave, as a means of securing a period of rest. It is concluded that the effects were mostly unfavorable, thus recommending legislative revision, clear regulation, and strategies for staff replenishment and preservation.

KEYWORDS*: Paraná Military Police. Personnel management. Special leave. Training leave.*

[1] Capitão na Polícia Militar do Paraná. Mestre em Gestão de Organizações, Liderança e Decisão pela Universidade Federal do Paraná.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

RESUMEN
El objetivo de este estudio fue analizar la gestión de personal en la Policía Militar de Paraná y los efectos que la Ley Complementaria nº 217 de 2019 trajo a este proceso. Este estudio se caracteriza por ser exploratorio y analítico, fundamentado en investigación bibliográfica y documental. Adopta el enfoque deductivo como método de abordaje y emplea el procedimiento descriptivo de naturaleza cualitativa. La Ley Complementaria nº 217/2019 presentó impactos significativos en la gestión de personal de la PMPR, afectando dimensiones organizacionales, financieras y humanas. En el aspecto organizacional, la sustitución de la licencia especial por la licencia de capacitación incrementó la burocracia administrativa, generó desigualdades de derechos y agravó el déficit de efectivos. En el ámbito financiero, generó expectativas de indemnizaciones administrativas sin la debida reglamentación, manteniendo la judicialización del derecho y presionando el presupuesto público. En el plano humano, la capacitación, aunque orientada al desarrollo profesional, ha sido utilizada por los policías militares de manera análoga a la licencia especial, con el objetivo de establecer un período de descanso. Se concluye que los efectos fueron mayoritariamente desfavorables, recomendándose la revisión legislativa, una reglamentación clara y estrategias de recomposición y preservación del efectivo.

PALABRAS CLAVE*: Policía Militar de Paraná. Gestión de personal. Licencias especiales. Licencia de formación.*

INTRODUÇÃO

Atualmente, a área de gestão de pessoas enfrenta inúmeras transformações, resultando em modificações expressivas de conceitos, fundamentos e princípios que norteiam este campo de atuação. Trata-se de transformação que recebe impulso de contínuas e sucessivas mudanças no ambiente organizacional, bem como no âmbito cultural da sociedade contemporânea. Inserem-se neste cenário profissionais capacitados que assumem o papel de agentes de mudança, focados no desempenho de funções essenciais para garantir a sustentabilidade das organizações, incluindo toda a sociedade.

Diante deste contexto, a gestão de pessoas nas organizações públicas e privadas tem se movimentado no sentido de atender essa nova realidade. Por isso, na Polícia Militar do Paraná, organização pública de segurança pública, a área de gestão de pessoas é considerada como função estratégica. Não consiste em apenas mais uma estrutura burocrática, assumindo assim um papel fundamental para o desenvolvimento dos profissionais que atuam na corporação (Silva, 2014).

A Polícia Militar do Paraná (PMPR) conta com a previsão de um efetivo fixado por lei em 23.576 policiais militares (Paraná, 2025c), contando, contudo, com 15.374 militares estaduais ativos. Sua atuação se dá nos 399 municípios do estado, e o órgão central de gestão do efetivo é a Diretoria de Gestão de Pessoas, sediada em Curitiba-PR, no Quartel do Comando-Geral da Corporação.

A instituição militar tem como função primordial desempenhar um papel essencial na promoção da segurança pública, na preservação da ordem pública e a defesa social, apresentando

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

em seu mapa estratégico sua missão, visão, valores, eixos e objetivos estratégicos, focada, no campo interno, em pessoas e aprendizado (PMPR, 2025).

Diante disso, a gestão de uma corporação como a Polícia Militar do Paraná apresenta inúmeros desafios, sendo que um dos maiores se refere à manutenção de um efetivo de policiais militares em atividade para atendimento da população, compatível com as necessidades das ações a serem desempenhadas pela organização pública, que possa, por sua vez, garantir a segurança da população.

Entre as várias dificuldades enfrentadas pela PMPR, destaca-se a questão orçamentária e previdenciária do estado no sentido de recompor o efetivo previsto, somando-se a isso, fatores como a complexidade para o ingresso de novos policiais na carreira militar, quando comparada a outras atividades e carreiras no âmbito público (Budkevitz; Prado, 2023).

Este cenário interfere diretamente na gestão estratégica do efetivo, que consiste em uma área primordial para o atendimento das crescentes necessidades experimentadas pela segurança pública do estado. O desafio desta gestão se alinha com as diretrizes estratégicas da própria PMPR, a exemplo da modernização organizacional e da melhoria da qualidade de gestão, estabelecidas pela Portaria CG nº 682 de 2025 (PMPR, 2025).

Nesse contexto, a Lei Complementar nº 217/2019 (Paraná, 2019) provocou um grande impacto na atual gestão de pessoas na Polícia Militar do Paraná, pois extinguiu a licença especial prevista no Código da PMPR, Lei Estadual nº 1943, de 23 de junho de 1954 (Paraná, 1954) e criou a licença capacitação, afastamento este que tem agravado a defasagem de efetivo disponível, tendo em vista a impossibilidade de conversão de tal benefício em outros direitos, como o cômputo de tempo de serviço ou sua conversão em pecúnia, além da sua prescritibilidade quinquenal.

A Lei Complementar nº 217/2019 (Paraná, 2019) estabeleceu o direito à licença capacitação apenas ao militar estadual em atividade na data de sua vigência, preterindo aqueles que ingressaram ou que virão a ingressar na Corporação posteriormente à sua vigência, gerando supressão de direitos a integrantes de uma mesma carreira.

Ainda, a normativa legal inovou ao possibilitar a conversão em pecúnia de licenças especiais não usufruídas de forma administrativa, condicionadas à edição de normativa infralegal para regulamentar tais pagamentos, regulamentação esta que até o presente momento não foi normatizada pelo poder público.

Diante do exposto, o presente estudo objetiva examinar conceitualmente a gestão de pessoas na Polícia Militar do Paraná e os impactos decorrentes da promulgação da Lei Complementar nº 217 de 2019.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

1. GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO

De acordo com Chiavenato (2020), pode-se definir a gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas imprescindíveis na condução dos elementos relacionados com a posição gerencial, associados com os indivíduos e com os recursos humanos, no que tange às ações de recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Para Afonso (2025), a gestão de pessoas abrange inúmeras atividades como as acima citadas, incluindo também a descrição de cargos, desenvolvimento dos colaboradores, entre outras mais. Contudo, o autor destaca que historicamente, nem sempre os atores organizacionais contavam com o próprio reconhecimento como o principal ativo das organizações. Somente com o passar do tempo, as organizações passaram a perceber a importância da valorização das relações humanas no sentido de alcançar melhores resultados dentro das empresas, incluindo-se esta valorização como elemento preponderante na gestão de pessoas.

Dessa forma, estabeleceu-se como um dos principais objetivos da gestão de pessoas o alinhamento dos interesses dos colaboradores com o dos empregadores, visando o desenvolvimento de uma relação com maior harmonia e consequente produtividade. O objetivo da gestão de pessoas atual tem por enfoque a adequação da quantidade de empregados necessários e a manutenção de profissionais eficientes e eficazes no desenvolvimento de suas funções dentro da organização, concomitantemente com sua motivação para que estes alcancem os objetivos constituídos pela organização (Afonso, 2025).

Segundo Benetti (2013), a gestão de pessoas deve ser reconhecida como um setor ágil e de grande relevância, por exercer papel fundamental de suporte ao gestor, que possui significativa responsabilidade hierárquica sobre o trabalho dos demais colaboradores da organização. Para que os objetivos institucionais sejam alcançados, é essencial manter o foco nas informações provenientes de cada colaborador, considerado o elemento central do sistema de gestão estratégica organizacional.

No campo da gestão de pessoas atribuído à Polícia Militar do Paraná, Benetti (2013) acrescenta que a Corporação, no que se refere à administração do seu efetivo, apresenta uma estrutura tradicional representada pela departamentalização funcional, onde a responsabilidade pelo atual sistema é a Diretoria de Pessoal – atualmente Diretoria de Gestão de Pessoas – que apresenta um modelo de gestão qualificado como tecnoburocrático. Trata-se de um modelo de gestão semelhante a outras instituições estatais, que se disseminou para organizações de maior ou menor porte.

Este modelo de gestão de pessoas, por premissa básica, está sujeito à normatização expressa e à fixação de limites pela corporação para o desempenho de suas atividades. Ou seja, o gestor deve atuar estritamente dentro dos limites da legislação, sem margem para flexibilização.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Assim, pode-se apresentar como um dos pontos fortes deste modelo o controle e a descentralização parcial, e como pontos fracos, a fragilidade de comunicação com setores subordinados, além de uma autonomia tênue (Benetti, 2013).

Segundo Motin (2025), a gestão estratégica do efetivo constitui um elemento fundamental para a Polícia Militar do Paraná, pois se refere a uma área que propicia a oportunidade de aprimoramento da eficiência dos policiais militares frente ao crescimento das demandas por segurança pública. Esta área tem seu devido reconhecimento no Plano Estratégico 2025-2027 (PMPR, 2025), onde a gestão de pessoas e o aprendizado são destacados como eixos de extrema relevância para o alto Comando da Corporação. O reconhecimento deste desafio evidencia a necessidade de adoção de estratégias que possam otimizar a alocação de recursos humanos disponíveis, perfilando-os com as prioridades da PMPR e incrementando a capacidade operacional da corporação.

Na visão de Silva e Barbosa (2002, p. 11), as Polícias Militares, igualmente a outras organizações, são avaliadas não somente pelo desempenho na área técnica, recebendo também influência de demandas e pressões sociais. Trata-se de organizações que são regidas por exigências de conformidade a parâmetros técnicos, mas também sofrem pressões de outras organizações e da população como um todo para se adequarem aos padrões de conduta socialmente aceitos. Diante desta perspectiva, observa-se a importância de levar em conta aspectos técnicos, mas também os institucionais que propõe estratégias para a gestão de efetivo.

A Lei Ordinária nº 22.510, de 3 de julho de 2025 – Lei de Fixação de Efetivo – estabeleceu o contingente da corporação em 23.576 (vinte e três mil, quinhentos e setenta e seis) policiais militares (Paraná, 2025c). Contudo, o efetivo existente, segundo o sistema de consulta de efetivo da Corporação, evidencia que a PMPR conta com 15.374 (quinze mil, trezentos e setenta e quatro) militares estaduais. Este número representa uma defasagem de aproximadamente 35% do efetivo fixado em lei.

Mesmo diante deste cenário, a Polícia Militar do Paraná continua a desempenhar seu papel constitucional com compromisso e eficiência. Diante disso, a implementação de estratégias que desenvolvam uma alocação eficiente e eficaz do efetivo, dando prioridade para áreas essenciais e para o aprimoramento de processos administrativos, visando o aumento de sua presença ostensiva, nas localidades que apresentam essa necessidade, pode contribuir para uma melhoria dos resultados da Corporação (Motin, 2025).

Ainda de acordo com Motin (2025), a defasagem estabelecida entre o efetivo previsto e o existente se apresenta como uma fraqueza que repercute diretamente nas variáveis de distribuição apropriada diante de um cenário ideal de eficiência na gestão de recursos humanos. Assim, torna-se evidente a necessidade de reavaliação da distribuição do efetivo nas funções primordiais da caserna.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Vale destacar que na fase de desenvolvimento do Planejamento Estratégico da PMPR 2022-2035 (PMPR, 2022), a gestão do efetivo recebeu destaque como sendo o principal desafio da instituição, alcançando 158 menções entre os indivíduos que responderam ao questionário aplicado a oficiais superiores e intermediários. Concomitantemente, houve a ideia percebida de insuficiência de contingente que foi o segundo maior desafio apontado para o planejamento estratégico, obtendo 117 menções, reforçando a importância deste tema para a gestão da Corporação (Motin, 2025).

Com a finalidade de dar suporte à área de gestão de pessoas no PMPR, a Lei nº 22.354, de 15 de abril de 2025, Lei de Organização Básica da Polícia Militar do Paraná (Paraná, 2025a), reformulou a estrutura organizacional da Corporação, apresentando, entre outros, as incumbências da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), que incluem:

> I - da proposição de normas e execução de ações relativas à avaliação de desempenho do efetivo;
> II - do desenvolvimento, coordenação, fiscalização, orientação, acompanhamento e controle das atividades relacionadas com identificação, pessoal civil, serviço auxiliar temporário, recrutamento, perícias médicas, assistência biopsicossocial;
> III - da classificação, movimentação e mobilização de pessoal, ativo e inativo;
> IV - do cadastro, avaliação e aferição de direitos, deveres e incentivos;
> V - do gerenciamento e inspeção da folha de pagamento;
> VI - do assessoramento às comissões.

A legislação classificou a Diretoria de Gestão de Pessoas como um órgão de Direção Setorial, responsável pela implementação das políticas do sistema de pessoal da Corporação.

2. LICENÇA ESPECIAL E LICENÇA CAPACITAÇÃO NA LEGISLAÇÃO FEDERAL E ESTADUAL

De acordo com Gondim; Souza e Peixoto (2013), existem três grandes eixos no âmbito das políticas empregadas na gestão de pessoas: o ingresso, desenvolvimento e valorização de indivíduos. Estas áreas exigem distintas práticas e processos, desde o recrutamento, seleção, socialização, até o desenvolvimento dos colaboradores, por meio de instrumentos como capacitação, aprendizagem e acompanhamento, juntamente com o reconhecimento individual, abrangendo aspectos financeiros, recompensas e planos de carreira.

Neste contexto, incluem-se as recompensas, que correspondem a um conjunto de práticas de incentivo e de remuneração, que visam retribuir as competências dos colaboradores pelos serviços oferecidos à organização (Silva, 2024).

No campo das recompensas, Demo e Paschoal (2016) descrevem que estas se referem a uma proposta estruturada pela organização que tem como base fundamentos teóricos e práticos, visando o reconhecimento do desempenho e das competências dos trabalhadores através de remuneração financeira e incentivos. Segundo Fiuza (2010), é salutar que as organizações adotem políticas justas de distribuição de recompensas, promoção de maior bem-estar aos colaboradores e disponibilização melhorias para o desempenho organizacional.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Gonçalves (2023) acrescenta que as recompensas são definidas como qualquer tipo de pagamento monetário, não monetário ou psicológico que uma organização oferece aos seus colaboradores em troca de trabalho. As recompensas financeiras se constituem em fator relevante para a motivação do trabalhador, mas as retribuições não financeiras também são importantes para a sua motivação.

Entre as recompensas, destacam-se as licenças, que variam conforme a legislação em vigência aplicável a determinado órgão público, consistindo, basicamente, em períodos de afastamento do colaborador do serviço público, possibilitados pela administração pública em conformidade com o ordenamento jurídico conexo. Estão presentes nos âmbitos federal, estadual e municipal, sendo concedidas, quase sempre, sem que haja perda de vencimentos e de outros direitos intrínsecos ao cargo ocupado pelo indivíduo, com a contagem do tempo para os efeitos de direito aplicado, salvo previsão legal contrária (Gasparini, 1997).

Existem inúmeros tipos de licença previstos nos estatutos organizacionais, a exemplo da licença para tratamento de saúde, licença para tratamento de interesse particular, licença especial, licença-prêmio e licença capacitação. Concomitantemente com os pressupostos legais, trata-se de licenças concedidas, geralmente, aos servidores públicos que ocupam cargos efetivos. Por isso, quando satisfazem as condições de aquisição, referem-se a direito integrado ao patrimônio do servidor, sendo que seu gozo, contudo, não pode prejudicar os interesses da administração pública que o concede (Gasparini, 1997).

De acordo com Mello (2023), a licença prêmio pode ser definida, segundo a legislação majoritária, como o afastamento do servidor público que é aprovado pela administração pública, por três meses a cada quinquênio de serviço ininterrupto, cabendo o direito à remuneração e à contagem do tempo para todos os efeitos legais, desde que satisfeitas as condições exigidas em lei para sua aquisição.

No âmbito federal, por exemplo, os servidores públicos que ocupavam cargos efetivos obtiveram, ao longo das décadas, o direito de usufruir de licença prêmio por assiduidade, que previa, inicialmente, que após dez anos de exercício ininterrupto, aqueles servidores que não tivessem faltas injustificadas ou sanções disciplinares, poderiam usufruir de seis meses de licença remunerada (Gonçalves Júnior *et al.,* 2022).

Segundo os autores (2022), esta licença tinha sua previsão legal exarada no artigo 116 da Lei nº 1.711 de 1952, que foi alterada, pela Lei Federal nº 8.112 de 1990, passando para três meses de licença a cada cinco anos de exercício no cargo efetivo. Posteriormente, este benefício sofreu nova modificação, sendo extinta a licença prêmio por assiduidade e criada licença capacitação, restringindo-se a fruição da referida licença para participação dos servidores em cursos, conforme redação estabelecida pela Medida Provisória nº 1.522 de 14 de outubro de 1996, que foi convertida na Lei nº 9.527 de 1997.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Neste contexto, os servidores públicos federais que tiveram seu ingresso posterior ao advento da Lei referenciada, ou ainda, que não haviam completado o quinquênio até a data de sua publicação, não contaram mais com o direito à licença prêmio, passando possuir direito apenas à licença capacitação (Brasil, 1997).

Ainda, a Lei nº 9.527/1997, quando tratou da revogação da licença prêmio, orientou acerca da previsão do exercício deste direito obtido pelos servidores e a maneira como este benefício poderia ser gozado, sem que houvesse a possibilidade da conversão em pecúnia em vida pelo servidor (Brasil, 1997).

Diante desta mudança legislativa, o servidor público poderia usufruir da licença prêmio adquirida durante o período de atividade a partir de duas hipóteses: a primeira se referia ao afastamento remunerado do cargo, com a contagem do referido período como exercício efetivo do cargo ou, em segundo caso, a realização da contagem em dobro do período de licença prêmio não usufruído para finalidade de aposentadoria. Também era prerrogativa da referida lei, uma terceira hipótese de fruição relacionada à conversão em pecúnia quando do falecimento do servidor público, sendo o benefício recebido pelos herdeiros (Gonçalves Júnior *et al.,* 2022).

No âmbito estadual, especificamente em relação à Polícia Militar do Paraná, a licença especial estava prevista na Lei Estadual nº 1943 de 1954, que em seu artigo 144 estabelecia:

> Art. 144. Ao militar, que durante o período de dez anos consecutivos não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direito à licença especial de seis meses, por decênio, com vencimento integral.
> §1º. Aquele que estiver nas condições deste artigo e não quiser utilizar-se dos favores nele mencionados, ficará, para todos os efeitos legais, com o seu acervo de serviço público acrescido do dobro do tempo da licença que deixou de gozar.

Contudo, esta modalidade de licença foi extinta na legislação aplicável aos policiais militares do estado no Paraná pela Lei Complementar nº 217/2019 (Paraná, 2019), sendo instituída em seu lugar a Licença Capacitação.

A licença capacitação possibilita que o policial militar se afaste do serviço efetivo por até três meses a cada cinco anos de serviço sem afastamentos, com o objetivo de participar de cursos de qualificação profissional, consistindo, contudo, em direito aplicável apenas aos policiais militares pertencentes ao serviço ativo da Corporação na data de entrada em vigência da legislação, ou seja, em 20 de janeiro de 2020 (Paraná, 2019), já que houve a previsão de *vacatio legis* de 90 dias para repercussão dos direitos estatuídos do documento oficial:

> Art. 1.º A presente Lei Complementar institui a Licença Capacitação para servidores públicos efetivos civis e militares em exercício quando da publicação desta Lei, extingue a licença especial e institui o Programa de Fruição e Indenização de licenças especiais já adquiridas e não prescritas quando da entrada em vigor desta Lei.
> (...)

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

> Art. 11. Esta Lei Complementar entra em vigor noventa dias após a sua publicação. (grifo nosso)

Relativamente aos militares estaduais, discorre-se a seguir acerca da legislação em vigor e os seus efeitos para a gestão de pessoas na Polícia Militar do Paraná.

3. MÉTODO

Conforme destaca Gil (2017), este estudo apresenta natureza exploratória, pois seu objetivo é possibilitar uma aproximação do problema para que haja melhor compreensão. A pesquisa bibliográfica possibilitou um aporte teórico indispensável para a análise documental e avaliativa dos efeitos da Lei Complementar nº 217 de 2019 para a gestão de pessoas da Polícia Militar do Paraná.

De acordo com o aporte teórico de Santos (2015), a pesquisa documental se constitui em consulta de dados estatísticos, leis e projetos de lei, entre outros. Para Ludke e André (2013), a análise documental se refere à pesquisa qualitativa devido a possibilitar complemento de informações obtidas através de outras técnicas ou ainda demonstrando novos aspectos de um determinado tema ou problema, o que, neste estudo, se refere à análise dos efeitos da referida lei.

Esta lei foi analisada por meio de documentos e observação subjetiva dos seus efeitos e resultados, sendo selecionados materiais que pudessem embasar teoricamente seu entendimento, pesquisados em mecanismos de busca como Google Acadêmico, Scielo e banco de teses, além de normativas internas aplicáveis à PMPR.

De acordo com o exposto por Santos (2015), os métodos de desenvolvimento de uma pesquisa podem ser classificados como métodos de abordagem e métodos de procedimentos. Neste estudo foi empregado um enfoque dedutivo como método de abordagem e em trabalho descritivo de natureza qualitativa como método de procedimento.

4. LEGISLAÇÃO DE INTERESSE E SEUS EFEITOS NA GESTÃO DE PESSOAS NA PMPR

Segundo Coelho (2019), a base justificada pelo Estado para a extinção da licença especial foi a economia orçamentária, sob a alegação de que o benefício tinha um custo de R$ 385 milhões anuais em despesas para a substituição de servidores e pagamento licenças especiais acumuladas requeridas judicialmente por funcionários do setor público após a aposentadoria.

Inicialmente, convém destacar os objetivos centrais da Lei Complementar nº 217/2019: extinção da licença especial, conforme redação apresentada nos seus artigos 1º e 2º; instituição do Programa de Fruição e Indenização de Licenças Especiais remanescentes; e criação da Licença Capacitação no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Nos casos da extinção da licença especial, a legislação estabeleceu o Programa de Fruição e Indenização de licenças especiais, que tem por finalidade nortear as licenças adquiridas antes da promulgação da lei e não prescritas no momento da sua entrada em vigor. O artigo 3º do documento

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

legal garantiu o direito à licença especial ao militar estadual estável que, na data da publicação da lei, fizesse jus à licença especial por ela extinta, que não tivesse sido gozada, utilizada para outros fins, ou não estivesse prescrita (Paraná, 2019).

Considerando que a licença especial até então vigente era adquirida a cada decênio, a Lei Complementar nº 217/2019 possibilitou o direito parcial à licença, desde que militar estadual houvesse completado cinco anos de efetivo serviço na data de publicação da lei:

> § 2.º O militar que, na data da publicação desta Lei, tiver tempo residual superior a cinco anos de efetivo exercício, assim considerado segundo as regras revogadas, terá direito a três meses de licença especial, desde que não previamente utilizado para gozo de licença ou para outros fins.

Como a Lei Complementar nº 217/2019 não exauriu todas as minúcias relativas às licenças especiais, na data de 12 de maio de 2020, foi sancionado o Decreto Estadual nº 4.631 (Paraná, 2020), com o objetivo de regulamentar o programa de fruição e indenização de licenças especiais.

Logo, no artigo 1º, parágrafo 4º, ficou estabelecida a possibilidade de contagem em dobro das licenças especiais adquiridas até a data de 20 de janeiro de 2020, para todos os efeitos legais:

> § 4° O militar estadual que optar por não fruir a Licença Especial adquirida até a data de entrada em vigor da Lei Complementar n.º 217, de 2019, em 20 de janeiro de 2020, poderá solicitar a incorporação em seu acervo funcional, devendo ser contado o período em dobro para todos os efeitos legais.

Todavia, a Lei Complementar nº 217 de 2019 em nenhum momento estabeleceu em seu texto normativo a possibilidade de tal contagem como tempo de serviço em dobro. Pelo contrário, ela suprimiu da Lei Estadual nº 1.943/1954 (Paraná, 1954) o trecho que continha a normativa permissiva para o cômputo do respectivo tempo de serviço em dobro, especificamente o Art. 144, §1º, e apenas criou o programa de fruição e indenização de licenças especiais.

Nesse sentido, verifica-se que a norma inferior estabeleceu requisitos não previstos em lei, violando o princípio da legalidade e da hierarquia normativa, já que o Decreto Estadual, publicado para fins de regulamentação legislativa, é subordinado à lei, e não seu concorrente normativo.

A lei em análise, ao extinguir o direito à licença especial para os policiais militares, também estabeleceu a possibilidade de indenização administrativa de licenças adquiridas, previsão esta até então não contida na legislação aplicável aos militares estaduais. Para tanto, no artigo 5º e 6º da Lei complementar nº 217 de 2019, condicionou-se tal possibilidade à edição de regulamentação específica sobre o tema e à disponibilidade orçamentária e financeira do estado.

Nesse sentido, o Decreto 4.631 de 2020 (Paraná, 2020), no seu Capítulo IV, regulamentou o programa de indenização de licença especial ao efetivo ativo e inativo, tratando da conversão em pecúnia de forma administrativa, apresentando sua operacionalização por meio de oferta pública de desconto de crédito ou de acordo direto, condicionadas à edição de ato administrativo conjunto a

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

ser celebrado pela Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA) e pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (SEAP).

O Decreto 4.631/2020 (Paraná, 2020), em seu Art. 34, também fixou o prazo de 60 (sessenta) dias para a Secretaria de Estado da Administração e da Previdência estabelecer os critérios de cálculo dos valores devidos para fins de indenização.

Contudo, somente no ano de 2023, por meio da Resolução nº 2903 (Paraná, 2023), a SEAP estabeleceu tais critérios, que, basicamente, correspondem à última remuneração recebida integralmente pelo servidor, seja ativo ou inativo. Entretanto, tal ato tratou apenas dos critérios de cálculo dos valores devidos para fins de indenização, sendo que até o presente momento os pagamentos ainda não foram autorizados.

Assim, verificam-se alguns aspectos negativos na gestão de pessoas da Polícia Militar do Paraná pela não aplicabilidade até o presente momento das disposições estabelecidas em lei: transformação de um direito adquirido em processo burocrático; falta de segurança jurídica; condicionamento da conversão em pecúnia à discricionariedade governamental. Esta imprevisibilidade repercute em desmotivação ao efetivo que irá se aposentar com licenças não gozadas, gerando impacto administrativo no órgão de gestão de pessoas da PMPR, que precisará subsidiar a Procuradoria-Geral do Estado na defesa das demandas judiciais relativas à indenização.

Quanto ao prazo para fruição das licenças especiais remanescentes, a Lei Complementar 217/2019, em sua redação original, delimitou o período de dez anos para fruição do direito, contados a partir da data da publicação da lei.

> Art. 4º A fruição da licença especial cujo direito estiver adquirido na data da publicação desta Lei Complementar deverá ocorrer dentro do período de dez anos, contados da mesma data.

Contudo, considerando o eventual *déficit* de efetivo resultante do prazo exíguo para fruição das licenças especiais remanescentes, por meio da Lei Complementar nº 280, de 19 de maio de 2025 (Paraná, 2025b), suprimiu-se o marco temporal constante no texto da legislação originária, passando o texto a conter a respectiva redação:

> Art. 4º A fruição da licença especial, cujo direito estiver adquirido até 22 de outubro de 2019, observará o disposto nesta Lei Complementar.

Segundo o Projeto de Lei nº 04/2025 (Paraná, 2025), a supressão do prazo de dez anos para fruição da licença especial teve por objetivo a manutenção do marco temporal de aquisição do direito, evitando a concentração de pedidos, com a consequente sobrecarga administrativa e potenciais demandas judiciais.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Nesse contexto, verifica-se que o órgão legislativo do estado do Paraná, ao promulgar a lei complementar em comento, preveniu o afastamento em massa de militares estaduais da atividade fim, uma vez que extinguiu o prazo decadencial, proporcionando a fruição de tal direito em momento futuro.

Ainda em relação à extinção da licença especial, a Lei Complementar nº 217/2019 (Paraná, 2019), além de suprimir a previsão contida no Código da PMPR, revogou dispositivos similares previstos na legislação aplicável às demais categorias de servidores públicos do estado do Paraná, especificamente o Estatuto do Servidor do Paraná, Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970 (Paraná, 1970).

> Art. 360 O regime deste Estatuto é aplicável, no que couber, aos servidores da Assembleia Legislativa, do Tribunal de Justiça, do Tribunal de Contas, do Ministério Público e das Autarquias do Estado do Paraná.

Portanto, diversas categorias de servidores que não possuem legislação própria, utilizam-se do Estatuto do Servidor do Paraná para regramento de direitos do regime jurídico. Contudo, no ano de 2021, por meio da Lei Estadual nº 20.640, de 12 de julho (Paraná, 2021), a Assembleia Legislativa aprovou em legislação específica, o Estatuto dos Servidores do Ministério Público do Paraná.

Entre outros direitos, vale destacar a previsão contida no Art. 132, o qual previu a licença prêmio por assiduidade:

> Art. 132. Após cada quinquênio de efetivo exercício, ao servidor efetivo estável que não tiver se afastado do exercício de suas funções, é assegurada licença prêmio de três meses, com percepção da remuneração inerente ao seu cargo.

Ou seja, a mesma Assembleia Legislativa que retirou a previsão da licença prêmio do Estatuto dos Servidores do Poder Executivo, ao qual subordinavam-se os membros do Ministério Público, e do Código da Polícia Militar do Paraná, recriou tal direito a uma categoria específica de servidores.

Verifica-se, portanto, que a lei contém dispositivos injustos ao privilegiar uma classe de servidores em detrimento de todas as demais classes de trabalhadores pertencentes ao Poder Executivo que tiveram tal direito suprimido. Assim, a previsão da licença prêmio por assiduidade em Estatuto próprio constituiu uma manobra jurídica para o reestabelecimento direitos suprimidos pela Lei Complementar nº 217/2019 (Paraná, 2019).

Há de se destacar que, quando da promulgação da Lei Estadual nº 20.640/2021 (Paraná, 2021), o mundo passava por um estado de pandemia. Visando amenizar o impacto negativo sofrido pela população, o governo federal editou a Lei Complementar nº 173, de 27 de maio 2020 (Brasil, 2020), a qual tinha o objetivo de conceder auxílio aos entes federativo e, entre outras disposições, proibiu a concessão de atos legais de repercussão funcional. Assim, naquela oportunidade, não era

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

permitida a realização de iniciativas relacionadas à criação de vantagens, aumentos, reajustes, ou adequação de remuneração, normativa legal esta vigente até 31 de dezembro de 2021.

Quanto à inclusão da licença capacitação, o artigo 7º Lei Complementar nº 217/2019 (Paraná, 2019), orientou que:

> Art. 7.º Os servidores civis e militares estáveis, em exercício quando da entrada em vigor desta Lei, poderão, a cada quinquênio de efetivo exercício, afastar-se do exercício do cargo efetivo, por até três meses, para fins de Licença Capacitação, por interesse da Administração.

Esta licença substituiu a licença especial, possibilitando ao militar estadual o afastamento de suas atividades laborais, sem prejuízos remuneratórios, para participação de cursos, programas de mestrado, doutorado, visando o aprimoramento de suas competências em benefício dos serviços prestados pelo estado.

A intenção legislativa no campo da gestão de pessoas foi a melhoria da qualidade dos serviços prestados, por meio da atualização de conhecimentos dos policiais, do desenvolvimento de um ambiente de aprendizado contínuo, da possibilidade de aumento da motivação pessoal e do engajamento dos policiais, com sua valorização profissional (Paraná, 2019).

Para tanto, a lei em comento estabeleceu critérios para seleção dos cursos de interesse da administração pública:

> Art. 9.º O servidor civil e militar estável, após a aquisição do direito a que se refere o art. 7º desta Lei, terá o prazo de um ano para requerer ao titular do órgão ou entidade a fruição da Licença Capacitação, sob pena de decaimento do direito, observados os seguintes requisitos, cumulativos:
> I - o requerente deverá comprovar inscrição ou matrícula em cursos de capacitação que contenham, no mínimo, noventa horas de carga horária presencial, observada a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento);
> II - o curso deverá atender ao interesse da Administração, devidamente atestado pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – Seap;
> III - o diploma ou certificado do curso deverá ser obrigatoriamente apresentado pelo servidor, sob pena de devolução da remuneração recebida no período de fruição da licença e não contabilização do período de afastamento como efetivo exercício para promoções e progressões previstas na carreira.
> § 1.º A carga horária presencial a que se refere o inciso I do caput deste artigo deverá ser cumprida integralmente no período de fruição da Licença Capacitação, ainda que o curso tenha tempo superior de duração.
> § 2.º O interesse da Administração a que se refere o inciso II do caput deste artigo ficará caracterizado quando o conteúdo do aprendizado a ser auferido em curso ou atividade de capacitação e treinamento do cargo ou função que desempenhe ou lhe seja inerente.
> § 3.º A Licença Capacitação poderá ser requerida para cumprimento dos créditos de programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado, desde que observados os requisitos previstos nos incisos II e III do caput deste artigo.
> § 4.º O servidor ou militar que requerer a Licença Capacitação não poderá usufruir a licença para frequência em curso de aperfeiçoamento ou especialização, a que se refere o art. 251 da Lei nº 6.174, de 16 de novembro de 1970, nem a outras licenças para estudos, nos cinco anos seguintes à fruição da licença.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

> § 5.º O direito de usufruir a Licença Capacitação deverá ser exercitado durante os cinco anos subsequentes, ficando vedada a acumulação de períodos aquisitivos, observado o prazo para requerimento previsto no caput deste artigo.
> § 6.º A administração não será obrigatoriamente responsável pelo custeio ou por promover cursos de capacitação que atendam aos requisitos deste artigo.

Como principal característica, para preenchimento dos critérios estabelecidos para concessão da licença capacitação, o curso de capacitação necessita conter uma carga horária presencial mínima de 90 horas aula, devendo, ainda, cumprir requisitos estabelecidos pelas instituições públicas do estado, sendo que no caso da Polícia Militar do Paraná, tais requisitos foram positivados por meio da Portaria do Comando-Geral nº 641, de 28 de julho de 2021 (PMPR, 2021), que no seu artigo 6º orienta que o curso pleiteado deve conter:

> II – Indicação de três competências a serem desenvolvidas, entre as constantes no Anexo II desta Portaria;
> III – Indicação de um Eixo Articulador entre os constantes no Anexo III desta Portaria;
> IV – Indicação de uma área temática, bem como um subtema, entre as constantes no Anexo IV desta Portaria;

Complementarmente, o artigo 9º da normativa interna orienta que a Diretoria de Gestão de Pessoas deve observar os seguintes aspectos para a concessão do direito:

> I – Aplicabilidade da capacitação com as atribuições contidas no perfil profissiográfico ou definidos em lei específica da carreira ou, ainda, que lhe seja inerente;
> II – Alinhamento com as diretrizes estratégicas de gestão de pessoal do órgão ou entidade estadual, quando houver;
> III – Alinhamento com o plano de capacitação do órgão ou entidade estadual, quando houver;
> VI – Pertinência das justificativas apresentadas pelo militar estadual;

Ainda, a fim de auxiliar os militares estaduais na fruição da licença capacitação, a Diretoria de Gestão de Pessoas publicou na intranet da Polícia Militar do Paraná um rol de cursos já autorizados para fins de afastamentos, entre os quais destacam-se curso de armamento e tiro, língua estrangeira, defesa pessoal, informática, entre outros.

Ocorre que muitas instituições de ensino adaptaram cursos visando o cumprimento dos requisitos estabelecidos na legislação estadual, ofertando cursos com as seguintes características: encontros presenciais reduzidos e carga horária diária elevada. Alguns cursos, por exemplo, oferecem treinamentos previstos para seis encontros, com carga horária diária de 15 horas aula. Desta forma, durante os noventa dias de afastamento, o militar estadual fica com 84 (oitenta e quatro) dias sem qualquer encargo ligado ao aperfeiçoamento profissional, que é o objetivo da legislação.

Observa-se que nem todos os cursos disponíveis para fins de licença capacitação adotam o formato acima citado, mas que tal modelo é praticado por policiais militares visando uma

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

equiparação de direitos frente à licença especial extinta, que representava, concomitantemente com o descanso de uma atividade laboral intensa, um estímulo para amenizar todas as adversidades vivenciadas pelo policial militar. Diante de um cenário de percepção individual de injustiça, decorrente da extinção da licença especial, policiais militares podem estar optando por este modelo de curso de capacitação como uma forma de equilíbrio de direitos.

Outro efeito após a introdução da licença capacitação na Polícia Militar do Paraná, é o agravamento do quadro de *déficit* de efetivo, já que a Corporação opera atualmente com uma redução de aproximado de 35% pessoal previsto em Lei. Logo, se policiais militares se afastam para capacitação, ocorre um agravamento da escassez de pessoal na ativa, dificultando a escalas operacionais, o atendimento das chamadas 190 e o aumento do estresse daqueles que estão desempenhando suas funções na ativa (Silva; Gregarek, 2024).

Como exemplo, vale citar as Portarias do Comando-Geral da PMPR, disponíveis na rede interna da Corporação, as quais dão publicidade aos atos administrativos internos, autorizando o afastamento de policiais militares para fins de licença capacitação.

Tabela 1. Portarias publicadas e respectivos períodos de vigência

Portaria nº	Data de publicação	Período de afastamento	Total
143	5 ago. 2025	setembro a novembro	100
150	14 ago. 2025	outubro a dezembro	100
156	22 ago. 2025	outubro a dezembro	100
162	1º set. 2025	outubro a dezembro	100
172	16 set. 2025	novembro a janeiro de 2026	134
Total de militares estaduais em fruição de Licença Capacitação			**534**

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Ao todo, 534 policiais militares estarão afastados da atividade fim no quarto trimestre do ano, quadro este agravado quando somados a outros afastamentos temporários previsto em lei, como férias, licença especiais remanescentes, licença paternidade, licença maternidade, licença para tratamento da própria saúde e licença para tratamento de saúde de pessoa da família.

Outro efeito negativo da Lei complementar n 217/2019 (Paraná, 2019) é a preterição do direito à licença capacitação aos militares estaduais que ingressaram na PMPR após 20 de janeiro de 2020. Isto porque a legislação estabeleceu em seu Artigo 1º que apenas aos militares estaduais em exercício na data de vigência da normativa legal terão direito ao afastamento.

Esta previsão foi reforça no Decreto Estadual nº 4.634, de 12 de maio de 2020 (Paraná, 2020a), que em seu Art. 2º estabeleceu:

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

> Art. 2º Os servidores civis e militares estáveis, em exercício quando da entrada em vigor da Lei Complementar n.º 217, de 2019, em 20 de janeiro de 2020, poderão, a cada quinquênio de efetivo exercício, afastar-se do exercício do cargo efetivo, por até três meses, sucessivos e contínuos, para fins de Licença Capacitação, por interesse da Administração.

Entretanto, a administração pública poderá sofrer inúmeras ações judiciais, provenientes de militares estaduais que ingressaram na carreira após a data supracitada, fundamentadas na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que em seu Art. 37 dispõe que a Administração Pública deve ser norteada pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência. O princípio da impessoalidade, é aquele que exige que a Administração Pública aja sem favorecer ou discriminar alguém, e implica, indiretamente, ao conceito de isonomia formal, ou seja, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais (Pagnussat, *et al.,* 2020).

A isonomia estudada sob o prisma delineado no artigo 5°, *caput* da Constituição impede que os legisladores editem e publiquem leis que estabeleçam dispositivos e normas violadoras do princípio da igualdade (D'Oliveira, 2012).

Segundo Ferreira (1983), a igualdade legal, ou igualdade formal, deve ser interpretada como igualdade diante da lei vigente e da lei a ser elaborada, devendo ser entendida como um impedimento à legislação de privilégios de classes, como igualdade entre integrantes de uma mesma organização. Já a igualdade material corresponde ao instrumento de concretização da igualdade em sentido formal, tirando-o da letra fria da lei para concretizá-lo no mundo real. Deve, portanto, ser entendida como o tratamento igual e uniformizado de todos os seres humanos, bem como sua equiparação no que diz respeito a concessão de oportunidades de forma igualitária a todos os indivíduos.

Assim, a Diretoria de Gestão de Pessoas da PMPR possivelmente enfrentará um número considerável de ações judiciais visando a concessão da licença capacitação a estes policiais mais novos, podendo, em alguns casos, sujeitar-se à concessão compulsória do afastamento, agravando o quadro de contingente indisponível e, neste caso, sem planejamento prévio, já que a fruição da licença poderá ser determinada de imediato pelo juízo da ação.

Por fim, outro exemplo negativo da Lei Complementar nº 217/2019, na gestão de pessoas da PMPR, é representado por meio do Boletim-Geral nº 060, de 28 de março de 2023, que publicou a solução institucional frente a um pedido de Licença para Tratar de Interesse Pessoal (LTIP) por parte de um integrante da Corporação, sendo que por meio do Despacho n° E100/2023-CG, o pedido foi indeferido, diante da defasagem existente e do número de praças da corporação (Budkevitz; Prado, 2023).

5. CONSIDERAÇÕES

A análise dos efeitos da Lei Complementar nº 217/2019 sobre a gestão de pessoas na Polícia Militar do Paraná evidencia que a legislação alterou significativamente dispositivos legais

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

aplicáveis à PMPR, apresentando impactos amplos e multifacetados, que podem ser categorizados em três grandes dimensões: organizacional, financeira e humana.

No âmbito organizacional, a extinção da licença especial e a instituição da licença capacitação alteraram de maneira significativa a dinâmica administrativa da PMPR. A Diretoria de Gestão de Pessoas passou a lidar com novas demandas burocráticas decorrentes de regulamentações legislativa complementares e com um maior volume de solicitações de afastamento, o que agravou o déficit de efetivo já existente.

Ainda, a restrição do direito à licença capacitação apenas aos militares estaduais em exercício na data de vigência da lei também gerou desigualdade entre integrantes da mesma carreira, ocasionando insegurança jurídica e potencial aumento de demandas judiciais contra o estado do Paraná. Agrava este cenário o prazo prescricional estabelecido em lei para fruição da licença capacitação, que ocorre em cinco anos após a aquisição do direito, restando ao policial militar apenas duas opções: a fruição da licença, ou a perda do direito.

Na dimensão financeira, os efeitos da lei se revelaram predominantemente negativos. A extinção da licença especial resultou na previsão de indenizações a serem pagas aos policiais que não usufruíram o benefício, o que implicará no aumento de despesas para o estado, quando da regulamentação da norma. Ao mesmo tempo, não estancou o número de ações judiciais decorrentes de militares estaduais que ingressaram na reserva remunerada com licenças especiais não fruída, uma vez que a indenização administrativa não foi oportunizada, intensificando a pressão sobre o orçamento público e ampliando os desafios de sustentabilidade financeira da gestão de pessoal.

No aspecto humano, a supressão da licença especial representou a perda de um importante período de descanso prolongado, que contribuía para a recuperação física e psicológica dos policiais diante das condições adversas e desgastantes da atividade policial militar. A possibilidade de afastamento para capacitação, embora voltada ao desenvolvimento profissional, tem sido utilizada de forma análoga à licença especial pelos policiais militares, visando o estabelecimento de um período de descanso. Por outro lado, a supressão deste direito pode contribuir para o aumento da sobrecarga de trabalho, estresse e adoecimento do efetivo, com reflexos diretos no desempenho das atividades-fim da corporação. Como ponto positivo, a licença capacitação pode contribuir para o desenvolvimento profissional, atualização de conhecimentos e para a valorização individual.

Diante desse cenário, conclui-se que os efeitos da Lei Complementar nº 217/2019 foram majoritariamente desfavoráveis para a Polícia Militar do Paraná e ao estado do Paraná, tanto sob a perspectiva institucional quanto individual. Embora a intenção legislativa de promover a capacitação profissional seja positiva, sua implementação prática resultou em desequilíbrios administrativos, financeiros e humanos.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Nesse sentido, recomenda-se que futuras políticas institucionais voltadas à gestão de pessoas considerem a necessidade de revisão legislativa visando garantir maior isonomia entre integrantes de uma mesma organização, a regulamentação célere e clara dos mecanismos de indenização de licenças não usufruídas e a criação de alternativas organizacionais de preservação da saúde do efetivo. Além disso, torna-se imprescindível a adoção de estratégias de gestão do quadro de pessoal, incluindo alternativas legais para recomposição do efetivo, como militares estaduais temporários, auxiliares administrativos, teleatendentes, especialmente nas atividades meio da PMPR.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Paulo André de Araújo. Gestão estratégica de pessoas como ferramenta para alcançar os objetivos estratégicos da PMPR. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 11, n. 1, p. 01-20, 2025.

BENETTI, Marcos Antonio. Nove anos de gestão com foco na pessoa na Polícia Militar do Paraná. **Zenodo Records**, v. 1, n.1, p. 1-27, 2013. Disponível em: https://zenodo.org/records/10126693. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9527.htm. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 17 ago. 2025.

BUDKEVITZ, Dejair; PRADO, Renan Rodrigues do. A evasão precoce de efetivo da PMPR de 2017 a maio de 2023 e a relação com o perfil do policial militar que ingressou em 2022. **RECIMA21 – Revista Cientifica Multidisciplinar**, v. 4, n. 6, p. 1-18, 2023.

CALDAS, Ana Carolina. Projeto aprovado extingue Licença Especial e pode aumentar adoecimento dos servidores. **Brasil de Fato**, out. 2019. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2019/10/08/projeto-aprovado-extingue-licenca-especial-e-pode-aumentar-adoecimento-dos-servidores/. Acesso em 27 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel da gestão do talento humano. 5 ed. Rio de Janeiro: GEN, 2020.

COELHO, Carlos. Fim da licença-prêmio vira lei no PR e o prazo começa a contar. **Gazeta do Povo**, 24 out. 2019. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/parana/lei-licenca-premio-capacitacao-sancao-ratinho/. Acesso em 27 ago. 2025.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve análise do princípio da isonomia**. [S. l.]: Instituto Processus, 2012. Disponível em: http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf. Acesso em 27 ago. 2025.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane. Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 63, p. 35-43, 2016.

FERREIRA, Luís Pinto. **Princípios Gerais do Direito Constitucional moderno.** São Paulo: Saraiva, 1983, p. 770.

FIUZA, Gisela Demo. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, p. 55-81, 2010.

GASPARINI, Diógenes. **Licença-Prêmio - Policial Militar - Sanção Administrativa**. [*S. l.: s. n.*], 1997. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/46972/46287/95696. Acesso em: 17 ago. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONÇALVES JÚNIOR, Turíbio Marques; BRUM, Bernardo Ricciardi dos Santos; SOARES, João Pedro Andrades Salles; MARTINS, Pedro Antônio Lorentz; GUEDES, Tiago Vargas; OLIVEIRA, Fábio Rafael Corrêa. Da conversão do período de licença-prêmio em pecúnia após a inatividade pelo servidor público federal. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 02, p. 537- 545, fev. 2022.

GONÇALVES, Beatriz. **As percepções de justiça organizacional no sistema de recompensas e o seu impacto na motivação dos trabalhadores**. 2023. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Gestão das Instituições Financeiras) - Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Lisboa, 2023.

GONDIM, Sonia Maria; SOUZA, Janice Janissek; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Gestão de pessoas. In: BORGES, Licia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. (Eds.). **O trabalho e as organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas. 2 ed. Rio do Janeiro: Editora LTC, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 36 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2023.

MOTIN, Neemias. Planejamento estratégico e gestão de efetivo na Polícia Militar do Paraná: aplicação do Método de Claudio Antonio Rojo para a simulação de cenários e adoção de estratégias. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 11, n. 3, p. 01-23, 2025.

PAGNUSSAT, Gabriel; MARANGONI, Pedro; SCARPETA, Felipe; PRANDI, Luiz. Braz. Princípios da licitação pública: a isonomia e seu papel basilar. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 1, p.1786-1805, jan. 2020.

PARANÁ, **Lei Estadual nº 1.943, de 23 de junho de 1954**. Disponível em: https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=14555&codItemAto=157326. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ, **Lei Ordinária nº 20.640, de 12 de julho de 2021**. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-20640-2021-parana-dispoe-sobre-o-regime-juridico-dos-servidores-do-ministerio-publico-do-estado-do-parana. Acesso em: 17 ago. 2025.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

PARANÁ. **Assembleia Legislativa do Paraná, de 14 de abril de 2025. Altera a Lei nº 18.627, de 23 de novembro de 2015**. Dispõe sobre a divulgação de informações referentes à movimentação financeira dos concursos públicos estaduais, e a Lei Complementar nº 217, de 22 de outubro de 2019, que institui o Programa de Fruição e Indenização de Licença Especial. Disponível em: https://storage.assembleia.pr.leg.br/ccj/QOcYsmyzrrTYG0uALcGoL5xQq6ibLpDNnfayEPFM.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Decreto Estadual nº 4.631, de 12 de maio de 2020**. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/2802328397/decreto-4631-20-pr. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Decreto Estadual nº 4.634, de 12 de maio de 2020a.** Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/2802328397/decreto-4631-20-pr. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 217, de 22 de outubro de 2019**. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-complementar-n-217-2019-parana-institui-o-programa-de-fruicao-e-indenizacao-de-licenca-especial-bem-como-institui-a-licenca-capacitacao-no-ambito-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 280, de 19 de maio de 2025b**. https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/3826711557/lei-complementar-280-25-pr. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970**. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-6174-1970-parana-estabelece-o-regime-juridico-dos-funcionarios-civis-do-poder-executivo-do-estado-do-parana. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Lei Ordinária nº 22.354, de 15 de abril de 2025a**. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-22354-2025-parana-dispoe-sobre-a-organizacao-basica-da-policia-militar-do-parana-fixa-o-seu-efetivo-e-da-outras-providencias. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Lei Ordinária nº 22.510, de 3 de julho de 2025c.** Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-22510-2025-parana-fixa-o-efetivo-da-policia-militar-do-parana-e-da-outras-providencias. Acesso em: 17 ago. 2025.

PARANÁ. **Resolução Secretaria de Estado da Administração e Previdência nº 2903**, de 13 de setembro de 2023. Disponível em: https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=306210&indice=1&totalRegistros=2&dt=26.8.2023.10.15.2.916. Acesso em: 17 ago. 2025.

PMPR. **Plano Estratégico da PMPR 2022 – 2035**. Curitiba: PMPR, 2022. Disponível em: https://www.pmpr.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/202203/plano_estrategico_atualizado_v009.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

PMPR. **Portaria do Comando-Geral da Polícia Militar do Paraná nº 682**, **de 12 de junho de 2025**. Disponível em: https://www.pmpr.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2025-06/2025_06_12_-_portaria_cg_682_-_aprova_o_planejamento_estrategico_da_pmpr_2025-2027.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

PMPR. **Portaria do Comando-Geral nº 641, de 28 de julho de 2021.** Regula os procedimentos para requisição de Licença Capacitação. Disponível em:

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

http://10.47.0.26/PM1/Legislacao/Normas%20Internas/Portarias_do_ComandoGeral%20%20Todas%20%20Por%20ano%20de%20Edicao/2021%2007%2028%20%20Portaria%20CG%20641%20-%20Regula%20os%20procedimentos%20para%20requisicao%20da%20Licenca%20Capacitacao.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

SANTOS, Antonio Raimunso dos. **Metodologia Científica:** a construção do conhecimento. 7 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2015.

SILVA, Clóvis L. Machado da; BARBOSA, Solange de Lima. Estratégia, fatores de competitividade e contexto de referência das organizações: uma análise arquetípica. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v. 6, n. 3, p. 7-32, set./dez. 2002.

SILVA, Irian Souza da. **Políticas de gestão de pessoas e bem-estar no trabalho: um estudo com policiais militares do estado do Amazonas**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2024.

SILVA, Karine Bittencourt da; GREGAREK, Mayara Naama Beatriz. Estratégias para a regularização dos concursos na Polícia Militar do Paraná: análise dos impactos orçamentários e administrativos. **Ciências Sociais Aplicadas**, v. 29, n. 140, nov. 2024. Disponível em: https://revistaft.com.br/estrategias-para-a-regularizacao-dos-concursos-na-policia-militardoparana-analise-dos-impactos-orcamentarios-e-administrativos/. Acesso em 27 ago. 2025.

SILVA, Mateus de Oliveira. **Gestão de Pessoas através de Sistema de Competências - Estratégias, Processos, Desempenho e Remuneração - Fundamentos e Aplicação**. 4 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.