

## GESTÃO DA SAÚDE E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NA PMPR: ALINHAMENTO ESTRATÉGICO COM SUSP E POTENCIAL AVALIAÇÃO POR OKRS

HEALTH MANAGEMENT AND PROFESSIONAL APPRECIATION IN PMPR: STRATEGIC  
ALIGNMENT WITH SUSP AND POTENTIAL EVALUATION BY OKRS

Alexandre Pepe Parabocz<sup>1</sup>  
Karoema Lourenço Dias Hedlund<sup>2</sup>

**RESUMO:** A atividade policial expõe seus profissionais a riscos permanentes e elevada sobrecarga psicossocial, o que impõe desafios à formulação e à consolidação de políticas institucionais de cuidado e valorização profissional. Este estudo examina o conjunto de normativas da Polícia Militar do Paraná relacionadas à saúde, ao bem-estar e à valorização do efetivo. Trata-se de pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e documental, na qual foram analisados atos normativos à luz das diretrizes estabelecidas pela Lei nº 13.675/2018, que institui o Sistema Único de Segurança Pública, e de sua articulação com o Planejamento Estratégico 2025-2027 da Corporação. Os resultados indicam a existência de programas formalmente alinhados às diretrizes do SUSP e orientados ao cuidado integral do policial militar, revelando potencial para utilização da lógica da metodologia *Objectives and Key Results*. Esses programas apresentam potencial para subsidiar a avaliação de coerência normativa, monitoramento e efetividade das ações, contribuindo para o aprimoramento das políticas institucionais e para o fortalecimento da resiliência psicossocial e da sustentabilidade organizacional.

**Palavras-chave:** Saúde do Policial Militar. Valorização Profissional. SUSP. OKRs. Polícia Militar do Paraná.

**ABSTRACT:** Police work exposes its professionals to permanent risks and high psychosocial overload, which poses challenges to the formulation and consolidation of institutional policies for professional care and appreciation. This study examines the set of regulations of the Military Police of Paraná related to the health, well-being, and appreciation of its personnel. This is a qualitative, exploratory, and documentary research study in which normative acts were analyzed in light of the guidelines established by Law No. 13.675/2018, which establishes the Unified Public Security System, and its articulation with the Corporation's 2025-2027 Strategic Plan. The results indicate the existence of programs aligned with the Unified Public Security System and oriented towards the comprehensive care of military police officers, using the Objectives and Key Results methodology. These programs have the potential to support the evaluation of normative coherence, monitoring, and effectiveness of actions, contributing to the improvement of institutional policies and the strengthening of psychosocial resilience and organizational sustainability.

**Keywords:** Military Police Officer Health. Professional Development. SUSP. OKRs. Paraná Military Police.

<sup>1</sup>Graduado em Enfermagem (UFPR), Bacharel em Segurança Pública com Pós-graduação em Direitos Humanos (UEPG), Polícia Militar do Paraná.

<sup>2</sup>Graduado em Psicologia (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - Campus Frederico Westphalen/RS), Pós-graduação em Segurança Pública e Cidadania (Faculdade Iguaçu). Polícia Militar do Paraná.

## I INTRODUÇÃO

Este estudo examina o alinhamento estratégico e a possibilidade de avaliação dos programas de saúde, bem-estar e valorização profissional existentes na Polícia Militar do Paraná. Tem como referência de fundo, as diretrizes do Sistema Único de Segurança Pública e a lógica da metodologia *Objectives and Key Results*.

O campo de pesquisa é heterogêneo, por conseguinte, foi utilizado como delimitador o Planejamento Estratégico 2025–2027, tomando a saúde mental como eixo de atenção.

Para situar o problema, descreve-se que a atividade policial, marcada por exposição contínua a riscos físicos, pressões psicossociais e demandas sociais complexas, impacta diretamente na saúde mental e na capacidade funcional dos profissionais. Diante disto, há o reconhecimento institucional da fragilização das condições de saúde associada a situações de risco, sofrimento psíquico e desfechos como afastamentos precoces e aumento do risco de morte (MJSP, 2026; Purba; Demou, 2019); assim, torna-se necessário apresentar indicadores recentes que dimensionem a gravidade do cenário.

A fim de evidenciar a seriedade empiricamente, apresentam-se indicadores recentes que apontam, entre os anos de 2023 e 2024, crescimento nas mortes em serviço e fora dele, bem como a persistência de índices elevados de suicídio entre profissionais da segurança pública (FBSP, 2024; 2025). O reconhecimento desse cenário tem, de fato, estimulado respostas institucionais, ainda assim, é preciso tratar com cautela.

Como marco normativo de referência, destaca-se que a Lei nº 13.675/2018, de 11 de junho de 2018, que instituiu o Sistema único de Segurança Pública – SUSP, sendo este o norteador das diretrizes para a valorização profissional e a promoção da saúde integral dos agentes de segurança pública (Brasil, 2018).

Para definir a abordagem de gestão adotada, explicita-se que *Objectives and Key Results* (OKRs) é uma metodologia originária da Intel e inspirada na Administração por Objetivos de Peter Drucker, que converte intenção estratégica em metas mensuráveis.

Somado aos OKRs, temos o Planejamento Estratégico 2025–2027 que se apresenta como o arranjo que organiza ciclos concisos de acompanhamento das responsabilidades individuais e objetivos organizacionais; por sua vez, a mensuração por resultados, como procedimento que correlaciona impactos funcionais a indicadores de desempenho (Paraná, 2025; Aledi e Barbosa,

2024); dessa forma, cabe situar o correspondente arcabouço normativo e programático interno da corporação.

As normativas e programas instituídos pela Polícia Militar do Paraná (PMPR) ao longo dos anos contemplam saúde preventiva, apoio a militares enfermos ou vitimados, políticas afirmativas para públicos específicos, estratégias de prevenção ao suicídio, suporte à transição para a inatividade e iniciativas de aprimoramento da qualidade de vida no trabalho. Todos estes aspectos denotam a concepção de valorização profissional que ultrapassa a dimensão remuneratória e integra o cuidado completo ao policial militar.

Nessa perspectiva, torna-se possível contrastar tais avanços com alguns lacunas de integração e mensuração ainda existentes, como é o caso da compreensão fragmentada da articulação entre políticas de saúde e valorização da PMPR, diretrizes do SUSP e instrumentos de gestão estratégica. Tudo isso somado à escassez de estudos que analisem a mensuração dessas políticas por metodologias orientadas a resultados, como os OKRs, especialmente no campo da Psicologia aplicada à Segurança Pública; nesse sentido, enuncia-se a questão de pesquisa que orienta a investigação.

Em vista dessa conjuntura, formula-se a seguinte questão de pesquisa: Em que medida os programas de saúde, bem-estar e valorização profissional da Polícia Militar do Paraná apresentam alinhamento às diretrizes do SUSP e potencial de monitoramento por meio de OKRs no âmbito do Planejamento estratégico 2025-2027? Sendo assim o objetivo geral do estudo consiste na análise do alinhamento estratégico e do potencial avaliativo dos programas de saúde, bem-estar e valorização profissional da PMPR em relação às diretrizes do SUSP e à metodologia OKRs prevista no Planejamento Estratégico 2025-2027 da PMPR. Busca-se identificar e categorizar os programas existentes, examinar sua conformidade com o eixo de valorização profissional da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e avaliar os OKRs como instrumento de monitoramento e aprimoramento dessas políticas.

A integração da Psicologia Institucional, políticas de segurança pública e gestão estratégica contemporânea aprimora políticas de cuidado ao policial, oferecendo subsídios analíticos para qualificar ambientes de trabalho, fortalecer a saúde mental institucional e valorizar a carreira policial.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A atividade policial, marcada pela exigência emocional e a exposição a riscos, afeta diretamente a saúde mental e o bem-estar psicossocial dos profissionais (FBSP, 2024; 2025). Fatores organizacionais como gestão, estrutura e condições de trabalho demonstram impactos mais persistentes que os estressores operacionais (Purba; Demou, 2019; Demou; Hale; Hunt, 2020).

Na Psicologia Institucional e na Psicologia do Trabalho, esses fatores são compreendidos como componentes de ambiente organizacional com alta carga estressora, onde condições laborais, modelos de gestão e dispositivos de cuidado influenciam diretamente o adoecimento psíquico e a capacidade de enfrentamento dos profissionais.

Estudos indicam que a associação de políticas públicas e de mecanismos sistemáticos de acompanhamento funcionam como elementos protetivos para a saúde mental no campo da segurança pública (MJSP, 2026; Lucas et al., 2025). Este reconhecimento impulsionou, no Brasil, a consolidação de marco legal nacional que formalizou políticas de valorização profissional e cuidado integral aos trabalhadores da segurança pública, concretizado na Lei nº 13.675/2018 (Brasil, 2018).

### 2.1 A LEI Nº 13.675/2018 E O SISTEMA ÚNICO DE SEGURANÇA PÚBLICA (SUSP)

O Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) foi instituído pela Lei nº 13.675/2018 como governança integrada de órgãos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Prioriza a preservação da ordem pública, incolumidade de pessoas e patrimônio, fundamentando-se na atuação sistêmica, cooperativa e articulada entre instituições, pela integração de políticas públicas e interação social (Brasil, 2018).

A Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) estabelece a valorização profissional como pilar de sustentação. Dispositivos da Lei nº 13.675/2018, como o art. 4º, incisos II e III, garantem a proteção e o reconhecimento dos direitos dos profissionais, incentivando sua cidadania. Essa abordagem transcende o foco operacional, buscando o cuidado integral do trabalhador.

O art. 5º direciona políticas do setor à formação continuada, articulação com políticas sociais e observância da deontologia policial e de bombeiro militar, consolidando a premissa de que desempenho funcional deriva das condições organizacionais e do suporte institucional.

Ainda, o art. 6º reforça a valorização profissional, prevendo mecanismos de proteção dos agentes públicos e seus familiares, ações voltadas à saúde, qualidade de vida e segurança funcional, reconhecendo o profissional de segurança pública como sujeito completo no sistema (Brasil, 2018).

O Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional (Sievap), instituído pelo art. 8º da Lei nº 13.675/2018, é instrumento de implementação da PNSPDS. Concebido para planejar, pactuar, implementar e supervisionar ações de educação gerencial, técnica e operacional, articula formação continuada e valorização profissional. Sua matriz incorpora direitos humanos, andragogia e construção do conhecimento, associando capacitação técnica à humanização das práticas (Brasil, 2018).

A Seção II do Capítulo VII da mesma Lei instituiu o Pró-Vida, programa que elabora, implementa, apoia, monitora e avalia ações de atenção psicossocial e saúde no trabalho, articulando as unidades de saúde do SUSP. Suas diretrizes englobam saúde biopsicossocial, ocupacional e segurança no trabalho, vinculadas à geração de dados sobre qualidade de vida, vitimização, deficiência e transtorno por uso de substância. Isso fortalece o monitoramento contínuo como estratégia de gestão e elaboração de políticas baseadas em evidências (Brasil, 2018).

5

A Lei nº 14.531/2023 expandiu o escopo do SUSP, detalhando estratégias de prevenção da violência autoprovocada e suicídio. A norma adicionou diretrizes sobre saúde ocupacional, segurança no trabalho e promoção dos direitos humanos dos profissionais de segurança pública. Tais disposições organizam ações de prevenção primária, secundária e terciária, desde a melhoria das condições laborais ao fortalecimento de apoio institucional e identificação precoce de vulnerabilidades (Brasil, 2023).

A Lei nº 13.675/2018 estabelece marco normativo para a articulação entre políticas de segurança pública, gestão institucional e cuidado psicossocial. Ao integrar assistência e suporte psicossocial como pilares da política nacional, o SUSP reconhece a interconexão entre integridade física, psíquica e social dos profissionais e a efetividade da função policial.

## 2.2 PROGRAMAS E POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NA PMPR

Em harmonia com as diretrizes do SUSP, a PMPR estruturou normativas e programas voltados à promoção da saúde, ao cuidado psicossocial e à valorização profissional. Pela Psicologia Institucional, esses dispositivos funcionam como mecanismos de proteção e também

influenciam a organização das relações de trabalho, exigindo atenção ao equilíbrio entre suporte, controle e responsabilização. Embora haja ampliação da rede de cuidado, persistem desafios de integração, mensuração de resultados e governança (Brasil, 2018).

A Portaria do Comando-Geral nº 159/2016 formaliza o Programa de Saúde Preventiva, com diagnóstico, acompanhamento e tratamento da saúde física e mental orientados à capacidade laboral e à progressão funcional. A iniciativa converge com os dispositivos do SUSP relativos à saúde, valorização e avaliação periódica do profissional (Paraná, 2016; Brasil, 2018).

As Portarias nº 385/2012 e nº 114/2018 estruturam o amparo a militares enfermos, acidentados ou feridos em serviço, prevendo suporte material, moral e assistência integral custeada pelo Estado. Esse eixo se relaciona às diretrizes de reabilitação, readaptação e reintegração funcional introduzidas no SUSP (Paraná, 2012; 2018; Brasil, 2018; 2023).

O cuidado psicossocial aparece desde a Nota de Instrução nº 002/2003, que reconhece ocorrências de alto risco como fontes de estresse e burnout. Esse percurso foi ampliado pelo Programa de Valorização da Vida e Prevenção ao Suicídio, da Diretriz nº 001/2025, e pelo POP nº 200.12, que estabelece protocolos de busca ativa, escuta qualificada e intervenção em situações de intenção suicida, em consonância com o art. 42-A da Lei nº 13.675/2018 (Paraná, 2003; 2025; Brasil, 2018; 2023).

A Nota de Serviço nº 029/2023 instituiu a Operação Re-Conhecer, voltada à avaliação psicológica sistêmica do efetivo para antecipar riscos biopsicossociais e produzir bases técnicas para o aperfeiçoamento das políticas de saúde mental. A iniciativa dialoga com o Manual de Prevenção e Manejo do Comportamento Suicida e com as diretrizes nacionais de prevenção e monitoramento (Paraná, 2021; 2023; Brasil, 2018).

A formação continuada é operacionalizada pelas Notas de Serviço nº 010/2023, nº 016/2024 e nº 001/2026 - Operação FortaleSER -, com instruções sobre saúde mental, resiliência e manejo do comportamento suicida. Tais ações aproximam o planejamento estratégico dos dispositivos do Sievap e do Pró-Vida (Paraná, 2023; 2024; 2025; 2026; Brasil, 2018).

A rede de proteção inclui o Setor PM Vítima, criado pela Diretriz nº 006/2021, destinado a militares ameaçados ou vitimados, e o Serviço de Assistência Religiosa e Capelania, regulamentado pela Portaria nº 1224/2019. Ambos ampliam o suporte psicossocial e reconhecem dimensões complementares da resiliência e do bem-estar (Paraná, 2019; 2021; Brasil, 2018).

As políticas de equidade e suporte familiar abrangem a Portaria nº 364/2024, voltada às gestantes; a Portaria nº 265/2023, que instituiu o Programa Chá de Rosas; a Portaria nº 179/2025,

de enfrentamento à discriminação e ao assédio; a Portaria nº 885/2022, sobre aleitamento materno; e a Portaria nº 849/2022, que prevê redução de carga horária a militares com dependentes com deficiência. O conjunto converge com diretrizes do SUSP sobre dignidade, proteção à maternidade, não discriminação e convivência familiar (Paraná, 2022; 2023; 2024; 2025; Brasil, 2018; 2023).

A Diretriz nº 003/2025 estrutura a política de prevenção e repressão à violência doméstica, padroniza procedimentos e formaliza as Patrulhas Maria da Penha, articulando proteção institucional e social às alterações promovidas pelas Leis nº 14.316/2022 e nº 14.899/2024 (Paraná, 2025; Brasil, 2018; 2022; 2024).

A valorização profissional alcança ainda a transição para a inatividade, por meio das Portarias nº 842/2021 e nº 589/2017; a aptidão física, disciplinada pela Portaria nº 222/2022; e a qualificação para abordagem de pessoas com Transtorno do Espectro Autista, tratada pela Portaria nº 386/2022 e pela Nota de Instrução nº 001/2022 (Paraná, 2017; 2021; 2022; Brasil, 2018).

Em conjunto, as normativas revelam esforço institucional contínuo e aderência formal ao SUSP, com destaque para o Programa Pró-Vida. A principal lacuna reside na ausência de métricas sistemáticas de resultado, especialmente quanto aos impactos sobre qualidade de vida, resiliência psicossocial e permanência do efetivo, problema também observado na literatura sobre intervenções em saúde policial (Brasil, 2018; Paraná, 2025; Moreno et al., 2024; Purba; Demou, 2019).

7

### **2.3 OKRS: INSTRUMENTO PARA A GESTÃO E DESEMPENHO ESTRATÉGICO DA PMPR**

A gestão pública transita de modelos burocráticos para abordagens orientadas a resultados, inspirada no setor privado. A metodologia *Objectives and Key Results* – OKR, organiza a execução estratégica por objetivos qualitativos precisos e ambiciosos, acompanhados de resultados-chave mensuráveis que atestam o progresso. O processo converte intenção estratégica em prioridades concisas, indicadores verificáveis e cadências curtas de monitoramento, fomentando direcionamento, alinhamento e aprendizagem organizacional (Niven e Lamorte, 2015; Doerr, 2019).

Pela Psicologia Organizacional e do Trabalho, OKRs são compreendidos como dispositivos de alinhamento institucional e regulação do comportamento organizacional. Favorecem a nitidez de propósitos, priorização de esforços e construção de sentido coletivo em

torno dos objetivos estratégicos. Diferente de modelos tradicionais de avaliação individual, a metodologia enfatiza aprendizagem organizacional, transparência e corresponsabilização, reduzindo riscos associados a práticas punitivas e ao aumento de estresse ocupacional (Niven e Lamorte, 2015; Doerr, 2019).

Na administração pública, a adoção de OKRs associa-se à ampliação da criação de valor público, fortalecimento da responsabilização institucional e à melhoria da capacidade de monitoramento de políticas públicas (Aledi e Barbosa, 2024). Objetivos formulados contribuem para a consolidação de propósito organizacional definido, enquanto resultados-chave asseguram mensuração objetiva, transparência e ajustes contínuos de rota, sem confundir a metodologia com metas operacionais ou instrumentos de avaliação de desempenho individual (Doerr, 2019).

A literatura caracteriza OKRs como abordagem gerencial enxuta, apta a ambientes organizacionais complexos e dinâmicos. Os *Key Results* (KRs) devem ser parcimoniosos, mensuráveis e temporalmente definidos, funcionando como indicadores de progresso e impacto das ações institucionais. Tal rigor é necessário para converter objetivos estratégicos abstratos em parâmetros verificáveis de progresso e impacto das ações. Ao adotar métricas bem delimitadas, os KRs promovem o direcionamento dos esforços organizacionais, fortalecem o alinhamento entre os níveis decisórios e ampliam o engajamento das equipes, atuando como um instrumento eficaz de tradução da estratégia em práticas monitoráveis que contribuem para a geração de valor institucional (Doerr, 2019; Niven e Lamorte, 2015).

8

No entanto, a formulação inadequada dos KRs, seja por excesso de indicadores ou por sua desconexão com a esfera de controle organizacional é considerado um fator comum de insucesso. Para a consolidação de gestão orientada a resultados, é necessário liderança, capacitação de equipes e comunicação estratégica (Niven; Lamorte, 2015; Herrero Filho, 2021; Aledi e Barbosa, 2024).

A articulação de KRs com métricas de natureza dinâmica (como alcance de usuários, engajamento, tempo de ciclo e difusão de serviços digitais) amplia a capacidade de acompanhamento frente a variações de percurso, sem afastar o cumprimento de métricas legais. A seleção de conjunto restrito de indicadores, preferencialmente antecipatórios, associada a ciclos regulares de revisão, favorece processos contínuos de aprendizagem e ajuste (Herrero Filho, 2021).

A implementação demanda cadência disciplinada e alinhamento adaptativo entre níveis: objetivos institucionais guiam áreas e equipes que estabelecem KRs aderentes à sua esfera de

controle. Inspeções curtas, revisões trimestrais e retrospectivas fundamentadas em evidências subsidiam aprendizagem e priorização. Entraves como excesso de OKRs, aplicação punitiva, instabilidade de prioridades são mitigados pela governança e liderança (Niven e Lamorte, 2015; Herrero Filho, 2021).

A articulação entre estrutura e cadência dos OKRs (Niven e Lamorte, 2015), precisão na mensuração de valor público (Doerr, 2019) e adoção de práticas de capacitação sustentadas por métricas dinâmicas (Herrero Filho, 2021) contribui para o aprimoramento da administração pública. Essa convergência fortalece a capacidade institucional de revisar prioridades, adaptar estratégias e produzir entregas alinhadas às demandas sociais, favorecendo processos decisórios transparentes e a responsabilização organizacional.

Em relação às diretrizes legais e à progressão de modelos de governança, a PMPR formalizou a atualização de seu Planejamento Estratégico. O documento estabelece Missão, Visão e Valores (Dignidade Humana, Integridade, Coragem, Hierarquia, Disciplina, Profissionalismo), revisados para reafirmar pilares da Corporação. Esses valores articulam-se aos Eixos Estratégicos (Cidadão e Sociedade, Pessoas e Aprendizado, Processos Internos, Orçamento e Finanças), conformando referencial para gestão institucional centrada em resultados, inovação e fortalecimento organizacional (Paraná, 2025).

9

A Portaria nº 682/2025, referente ao Planejamento Estratégico 2025/2027, implementa OKRs. A instituição de reuniões de Gestão de Desempenho de Resultados-Chave (GDR) e o estabelecimento de painéis de controle para monitoramento contínuo (observando os arts. 6º e 7º) fomentam cultura de avaliação e otimização orientada a dados, aprimorando a gestão e modernizando a estrutura (Paraná, 2025).

A incorporação de OKRs pela PMPR exerce papel estruturante na avaliação de programas de saúde e valorização profissional. A metodologia permite verificar a materialização dos resultados pretendidos e aderência aos objetivos estratégicos de longo prazo na Corporação. O objetivo de valorizar o efetivo e preservar sua saúde desdobra-se em KRs específicos, incluindo adesão ao programa saúde preventiva e ações de capacitação para prevenção do comportamento suicida (Paraná, 2025). O emprego de indicadores via OKRs amplia a capacidade institucional de identificar lacunas e acompanhar a evolução das iniciativas (Herrero Filho, 2021).

A metodologia fortalece alinhamento institucional, garantindo que as unidades da PMPR apreendam sua contribuição para os objetivos macropolíticos da Corporação, em especial

a valorização do efetivo (Paraná, 2025). A cultura de evidências é necessária para implementar políticas públicas, estando em conformidade com os preceitos legais de avaliação da Lei nº 13.675/2018 (Brasil, 2018). A análise integrada das normativas, ante o SUSP e o modelo de gestão estratégica da PMPR (Paraná, 2025), forma fundamento consistente para a avaliação do cuidado e efetividade das políticas de valorização.

A convergência entre legislação nacional, diretrizes institucionais e OKRs sustenta o avanço da PMPR na promoção da qualidade de vida, no fortalecimento psicossocial e na preservação de seu efetivo. Essa abordagem integrada favorece a identificação de fragilidades recorrentes e orienta a proposição de ajustes estruturais para o aperfeiçoamento contínuo dos programas e processos institucionais.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo adotou abordagem qualitativa e exploratória, baseada em análise documental. Examinaram-se normativas da PMPR relacionadas à saúde, ao bem-estar e à valorização do efetivo à luz das diretrizes do SUSP e da metodologia OKRs prevista no Planejamento Estratégico 2025–2027, sem aferição de efetividade empírica.

A fundamentação teórica foi construída em *PubMed/MEDLINE*, *Web of Science*, *Scopus*, Portal de Periódicos da CAPES, *SciELO*, *Redalyc*, *BVS/Bireme* e *Google Scholar*. Utilizaram-se combinações de descritores relacionados a OKRs, gestão estratégica no setor público, saúde mental policial, valorização profissional, SUSP, desempenho, psicologia organizacional e resiliência. Incluíram-se publicações em português, inglês e espanhol de 2015 a 2025, priorizando artigos revisados por pares, livros de referência e documentos oficiais.

Foram analisados 25 atos normativos da PMPR - portarias, diretrizes, manuais e procedimentos operacionais padrão - editados entre 2003 e o início de 2026, além da Lei nº 13.675/2018, da Lei nº 20.866/2021 e do Decreto nº 10.822/2021. Incluíram-se atos vigentes relacionados diretamente à saúde, ao bem-estar ou à valorização profissional; normas revogadas ou sem relação com o objeto foram excluídas.

As normas foram lidas integralmente, com extração de objetivos, público-alvo, instrumentos, unidades responsáveis, prazos e indicadores. Os dados foram organizados em categorias analíticas segundo princípios da análise de conteúdo de Bardin (1977), alinhadas aos eixos do SUSP e aos objetivos do Planejamento Estratégico da PMPR.

A identificação de lacunas ocorreu por análise comparativa das matrizes de alinhamento. Considerou-se lacuna tanto a diretriz legal não integralmente coberta por normativa institucional quanto o programa existente sem KR adequado à mensuração de resultados finais. A aderência ao SUSP foi avaliada pela comparação direta entre propósitos e ações das normas e categorias previamente definidas a partir do marco legal, buscando rastreabilidade e redução do viés interpretativo (Brasil, 2018).

A análise dos KRs do Planejamento Estratégico 2025-2027 verificou se cada métrica relacionada à saúde e à valorização refletia resultado ou impacto - como redução de incidentes ou aumento da resiliência percebida - ou se se limitava a atividade ou entrega, como percentual de efetivo submetido a programa ou criação de normativa (Doerr, 2019; Niven e Lamorte, 2015).

Não houve coleta de dados primários e parte das informações de participação ou resultado permaneceu sob sigilo institucional. Os dados quantitativos disponíveis restringiram-se principalmente a números de atendimentos e processos administrativos; por isso, o estudo concentrou-se no mapeamento da estrutura normativa e de seu alinhamento estratégico.

Na etapa final, integraram-se os achados da literatura, os dispositivos do SUSP, os princípios dos OKRs e a documentação institucional. Essa comparação permitiu avaliar o alinhamento estratégico e delimitar o potencial e os desafios para mensurar efeitos sobre qualidade de vida, resiliência psicossocial e retenção do efetivo, indicando entrevistas, grupos focais e uso de dados administrativos em estudos futuros.

#### 4 RESULTADOS

A análise das normativas da PMPR, examinadas à luz do SUSP e do Planejamento Estratégico 2025/2027, evidencia um sistema amplo de saúde, bem-estar e valorização profissional, com dimensões físicas, psicossociais, familiares e de gênero e cobertura desde o ingresso na carreira até a transição para a inatividade.

Para evitar repetição e tornar o mapeamento mais legível, o Quadro 1 reúne os atos de finalidade convergente em sete eixos analíticos, preservando as normativas identificadas, seus públicos e a correspondência com o SUSP e com os objetivos estratégicos da PMPR.

## QUADRO 1: SÍNTESE TEMÁTICA DAS NORMATIVAS DA PMPR PARA SAÚDE E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL:

| Eixo analítico                                 | Normativas/programas e síntese                                                                                                                                                                                                                | Público-alvo                                                  | Correspondência com SUSP e objetivo estratégico                                                                         |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Saúde preventiva e aptidão física              | Port. 159/2016 (Saúde Preventiva) e Port. 222/2022 (TFM): diagnóstico, acompanhamento e manutenção da capacidade laboral e física.                                                                                                            | Efetivo da PMPR                                               | SUSP: art. 6º, XXII; art. 42; art. 42-E, I e VI. PMPR: valorizar o efetivo e manter sua saúde.                          |
| Saúde mental, prevenção do suicídio e formação | NI 002/2003; Manual de Prevenção e Manejo do Comportamento Suicida; Diretriz 001/2025; NS 029/2023 (Re-Conhecer); NS 010/2023, 016/2024 e 001/2026 (FortaleSER); POP 200.12. Prevenção, avaliação, intervenção e capacitação em saúde mental. | Efetivo, veteranos, dependentes e profissionais em risco      | SUSP: arts. 5º, VI; 6º, XI, XXI e XXII; 38; 42; 42-A. PMPR: saúde do efetivo e desenvolvimento profissional.            |
| Proteção e assistência psicossocial            | Diretriz 006/2021 (PM Vítima); Port. 385/2012; Port. 114/2018; Port. 1224/2019 (Capelania). Amparo material, assistencial, psicossocial e espiritual.                                                                                         | Militares enfermos, feridos, ameaçados/vitimados e familiares | SUSP: arts. 4º, II; 6º, XXI e XXII; 42; 42-B, XIV; 42-C, VIII e IX; 42-E, III. PMPR: valorização e manutenção da saúde. |
| Equidade, maternidade e família                | Port. 364/2024; Port. 265/2023 (Chá de Rosas); Port. 179/2025; Port. 885/2022; Port. 849/2022. Proteção à gestação/lactação, apoio a dependentes com deficiência e enfrentamento ao assédio/discriminação.                                    | Militares femininas, gestantes, lactantes, efetivo e famílias | SUSP: arts. 4º, III; 5º, X; 6º, IV e XXII; 42-B, VI/VII; 42-C, XII/XIV; 42-D, II. PMPR: valorização e saúde.            |
| Violência doméstica                            | Diretriz 003/2025: prevenção e repressão à violência doméstica, protocolos de atuação e Patrulhas Maria da Penha.                                                                                                                             | Vítimas, policiais envolvidos e comunidade                    | SUSP: art. 6º, XXI; 42-B, VI; 42-E, III. PMPR: valorização, saúde e desenvolvimento profissional.                       |
| Transição para a inatividade                   | Port. 842/2021 e Port. 589/2017: manutenção de vínculo, apoio psicossocial e preparação para a reserva.                                                                                                                                       | Veteranos militares próximos da reserva                       | SUSP: art. 42-B, IX. PMPR: valorização e manutenção da saúde.                                                           |
| Atuação em situações envolvendo TEA            | Port. 386/2022 e NI 001/2022: estudo e padronização da abordagem a pessoas com Transtorno do Espectro Autista.                                                                                                                                | PMs/BMs comunidade atendida                                   | SUSP: arts. 4º, III; 5º, VI e X; 42-E, III. PMPR: desenvolvimento profissional e interação com a comunidade.            |

**Fonte:** Os autores, com base na análise comparativa das normativas da PMPR, da Lei nº 13.675/2018 (SUSP) e do Planejamento Estratégico 2025/2027.

A análise evidencia atenção contínua à saúde física e à assistência do efetivo. O Programa de Saúde Preventiva e as Portarias nº 385/2012 e nº 114/2018 estruturam cuidado, amparo e tratamento, conferindo caráter permanente à preservação da integridade do profissional (Paraná, 2012; 2016; 2018; Brasil, 2018).

Na saúde mental, observa-se amadurecimento progressivo: o reconhecimento de estresse e burnout na Nota de Instrução nº 002/2003 evoluiu para política estruturada de prevenção ao suicídio, protocolos de intervenção, avaliação psicológica sistêmica e ações continuadas de capacitação, com destaque para a Diretriz nº 001/2025, o POP nº 200.12, a Operação Re-Conhecer e a Operação FortaleSER. Esse eixo apresenta correspondência direta com o art. 42-A e com o Pró-Vida (Paraná, 2003; 2023; 2025; 2026; Brasil, 2018).

A rede institucional amplia-se com o Setor PM Vítima, a assistência religiosa, as políticas voltadas às militares femininas, gestantes, lactantes e famílias, o enfrentamento ao assédio e à violência doméstica e a proteção a dependentes com deficiência. O conjunto evidencia incorporação de direitos, dignidade, proteção familiar e inclusão às práticas de gestão de pessoas (Paraná, 2019; 2021; 2022; 2023; 2024; 2025; Brasil, 2018).

A valorização profissional também acompanha a transição para a inatividade e a manutenção da aptidão física, além de alcançar a qualificação técnica para cenários sociais sensíveis, como a abordagem de pessoas com TEA. Essas iniciativas reforçam a compreensão da valorização como política de ciclo de carreira e de desenvolvimento profissional (Paraná, 2017; 2021; 2022; Brasil, 2018).

Em síntese, o arcabouço normativo apresenta aderência consistente ao SUSP e ao Programa Pró-Vida. A fragilidade central reside na mensuração: a existência de programas e normas não é acompanhada, em igual medida, por indicadores consolidados capazes de demonstrar efeitos sobre qualidade de vida, resiliência psicossocial, acesso ao cuidado e permanência do efetivo.

## 5 DISCUSSÃO

A lacuna entre formulação dos Key Results e monitoramento programático encontra correspondência nas diretrizes federais. A Carteira de Políticas Públicas do Ministério da Justiça e Segurança Pública trata monitoramento e avaliação como eixos da decisão orientada por evidências, enquanto a Lei nº 13.675/2018 prevê produção e divulgação periódica de informações sobre saúde e qualidade de vida dos profissionais de segurança pública (MJSP, 2026; Brasil, 2018).

O Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021–2030 estabelece metas de redução da vitimização e do suicídio de profissionais, e a Política de Segurança Pública e Defesa Social do Paraná, instituída pela Lei nº 20.866/2021, vincula gestão de pessoas, saúde e segurança

profissional à aferição periódica de metas. Os marcos nacional e estadual, portanto, reforçam a mensuração como componente da própria política pública (Brasil, 2021; Paraná, 2021).

As políticas examinadas revelam amadurecimento institucional, com passagem do reconhecimento de vulnerabilidades para programas de prevenção e suporte psicossocial progressivamente estruturados. A ampliação temática e do público-alvo confere densidade ao conjunto normativo e sustenta sua aderência formal ao SUSP.

Essa consistência, contudo, encontra limites na avaliação de resultados. Permanecem ausentes parâmetros objetivos e integrados para mensurar redução do estresse ocupacional, resiliência psicossocial, efetividade de ações de proteção e aprimoramento de intervenções específicas. A fragmentação dos dados dificulta a validação empírica e a aprendizagem organizacional (Brasil, 2018; Paraná, 2025).

A Operação Re-Conhecer constitui oportunidade para produzir dados biopsicossociais e subsidiar indicadores mais precisos. Para alcançar maior valor gerencial, essas informações precisam dialogar, com salvaguardas de sigilo, com registros administrativos, sistemas de pessoal e dados assistenciais, formando uma base unificada de acompanhamento (Paraná, 2023).

A incorporação dos OKRs ao Planejamento Estratégico 2025/2027 oferece mecanismo para converter a valorização e a preservação da saúde em resultados observáveis. KRs quantificáveis, vinculados a fontes confiáveis e à esfera de controle institucional, permitem acompanhar progresso, identificar lacunas e ajustar prioridades (Niven e Lamorte, 2015; Doerr, 2019; Herrero Filho, 2021; Paraná, 2025).

A efetividade dessas estratégias, porém, depende de fatores organizacionais mais amplos. Evidências apontam a importância do ambiente de trabalho, da atuação da liderança, do apoio institucional e do enfrentamento do estigma, indicando que ações formativas isoladas são insuficientes para sustentar mudanças duradouras (Demou; Hale; Hunt, 2020).

A operacionalização dos KRs requer parâmetros técnicos, periodicidade compatível com cada programa e responsabilidades formais pela coleta, análise e divulgação. Também exige distinguir atividade de resultado: percentual de efetivo capacitado ou avaliado informa execução, enquanto indicadores de acesso, recorrência de afastamentos, incidentes ou resiliência percebida aproximam a mensuração dos efeitos pretendidos (Doerr, 2019; Herrero Filho, 2021).

A implementação dos OKRs impõe desafios de governança. Excesso de metas, prioridades instáveis e uso punitivo tendem a comprometer adesão; por outro lado, capacitação de gestores, comunicação e revisões periódicas favorecem transparência, aprendizagem e

alinhamento entre objetivos, recursos e resultados (Grove, 2015; Herrero Filho, 2021; Paraná, 2025).

A capilaridade restrita da atenção à saúde, apontada na análise SWOT do Planejamento Estratégico, constitui campo relevante para KRs de cobertura assistencial, tempo de espera e integração de dados. Parcerias acadêmicas e diálogo com entidades representativas podem contribuir para qualificar indicadores e avaliações, preservadas as responsabilidades institucionais e a confidencialidade (Paraná, 2025).

Por fim, a adoção dos OKRs pressupõe cultura organizacional orientada por evidências, com priorização de recursos, engajamento em múltiplos níveis e retroalimentação do planejamento. Nessas condições, a metodologia pode conectar o arcabouço normativo já existente à avaliação contínua da efetividade das políticas de saúde e valorização profissional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das normativas da Polícia Militar do Paraná evidencia a existência de um arcabouço voltado ao cuidado e à valorização do efetivo, materializado em programas de prevenção em saúde, assistência a policiais enfermos e iniciativas direcionadas a gestantes, lactantes, dependentes com deficiência e veteranos. Esse conjunto normativo fundamenta-se na Lei nº 13.675/2018, com destaque para o art. 6º, inciso XXII, ao integrar a assistência psicossocial e a atenção à saúde às diretrizes de valorização dos profissionais de segurança pública (Brasil, 2018).

Na gestão estratégica, a incorporação dos OKRs ao Planejamento Estratégico 2025–2027 introduz mensurabilidade ao vincular diretrizes normativas a resultados observáveis. Resultados-chave associados a programas de saúde e de valorização possibilitam o acompanhamento de indicadores relacionados à qualidade de vida, à resiliência psicossocial e à permanência na carreira, em diálogo com abordagens de gestão orientada a resultados no setor público (Paraná, 2025; Aledi e Barbosa, 2024).

Contudo, persistem limitações institucionais. A inexistência de monitoramento integrado, de indicadores consolidados, de metas explicitadas e de rotinas formais de acompanhamento restringe a avaliação de efeitos, a aprendizagem organizacional e a tomada de decisão orientada por evidências. Quando aplicados com transparência, participação institucional e padronização avaliativa, os OKRs podem atuar como instrumento de organização, mensuração e governança na execução das políticas de saúde e de valorização.

Diante desse cenário, o presente estudo organiza o marco normativo vigente e propõe parâmetros de avaliação, com o objetivo de abrir uma agenda empírica para pesquisas futuras. Entre os desdobramentos possíveis, destacam-se o emprego de delineamentos mistos e longitudinais, a realização de entrevistas e grupos focais com militares, gestores e profissionais da saúde, a operacionalização de resultados-chave em programas específicos, bem como o uso de dados administrativos e análises comparativas com outras corporações (Herrero Filho, 2021). O fortalecimento dessas políticas depende da articulação entre normatização, mensuração e governança orientada por evidências, integrando aportes da Psicologia, das políticas públicas e da gestão estratégica para sustentar a saúde mental, a qualidade de vida e a permanência na carreira policial.

## REFERÊNCIAS

ALEDI, G. L.; BARBOSA, L. C. F. M. Abordagem na literatura sobre a utilização de OKRs nas organizações. In: **Encontro Nacional de Engenharia de Produção XLIV**. 2024, Porto Alegre. ABEPRO, 2024. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/385644082\\_Abordagem\\_na\\_Literatura\\_Sobre\\_a\\_Utilizacao\\_de\\_OKRS\\_nas\\_Organizacoes](https://www.researchgate.net/publication/385644082_Abordagem_na_Literatura_Sobre_a_Utilizacao_de_OKRS_nas_Organizacoes). Acesso em 25 jan. 2026.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

16

BRASIL. Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. **Institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jun. 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm). Acesso em: 20 ago. 25.

BRASIL. Decreto nº 10.822, de 28 de setembro de 2021. **Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 set. 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2021/decreto-10822-28-setembro-2021-791792-publicacaooriginal-163506-pe.html>. Acesso em: 27 dez. 25.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Carteira de Políticas Públicas do Ministério da Justiça e Segurança Pública**. Brasília, DF, 2026. Disponível em: [https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/carteira/carteira-de-politicas-publicas-mjsp-atualizacao-janeiro-2026-\\_compressed\\_compressed\\_compressed.pdf](https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/carteira/carteira-de-politicas-publicas-mjsp-atualizacao-janeiro-2026-_compressed_compressed_compressed.pdf). Acesso em: 10 jan. 26.

BRASIL. Lei nº 14.316, de 29 de março de 2022. **Altera as Leis nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, e nº 13.675, de 11 de junho de 2018**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 mar. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14316.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14316.htm). Acesso em: 20 jul. 25.

BRASIL. Lei nº 14.531, de 10 de janeiro de 2023. **Altera as Leis nºs 13.675, de 11 de junho de 2018, que cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), e 13.819, de 26 de abril de 2019.** Diário Oficial da União: Brasília, DF, 11 jan. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14531.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14531.htm). Acesso em: 26 ago. 25.

BRASIL. Lei nº 14.899, de 17 de junho de 2024. **Dispõe sobre o plano de metas para o enfrentamento integrado da violência doméstica e familiar contra a mulher e altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 jun. 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14899.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14899.htm). Acesso 26 jul. 25.

DEMOU, E.; HALE, H.; HUNT, K. **Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland.** Police Practice and Research, [S. l.], v. 21, n. 6, p. 702-716, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782>. Acesso em 10 jan. 26

DOERR, J. **Avalie o que Importa.** Rio de Janeiro, Alta Books, 2019.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em 20 ago. 25.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **19º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/279>. Acesso em: 20 ago. 25.

17

GROVE, A. **High Output Management.** New York: Vintage Books, 2015.

HERRERO FILHO, Emílio. **Os OKRs e as métricas exponenciais: A Gestão Ágil da estratégia na Era Digital.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

LUCAS, J. I. P.; MARCON, S. R. A.; MADALOZZO, M. M.; COSTA, L. F. d. A importância dos fatores psicossociais do contexto de trabalho na saúde mental de profissionais da segurança pública. **Revista Latino-Americana de Saúde, Lages, v. 7, n. 2, número especial, 2025.** Lages: UNIPLAC Editora, 2025. Disponível em: <https://ojs.uniplaclages.edu.br/index.php/rlas/article/view/160/131>. Acesso em: 09 de ago. 25.

MORENO, A. F. et al. **Resilience Training Programs with Police Forces: A Systematic Review.** Journal of Police and Criminal Psychology, [S. l.], v. 39, p. 227-252, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09633-y>. Acesso em 28 dez. 25.

NIVEN, P. R.; LAMORTE, B. **Objectives and Key Results.** New Jersey: Wiley & Sons, 2015.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Nota de Instrução nº 002, de 27 de novembro de 2003.** Atenção Psicossocial a Policiais e Bombeiros Militares Envolvidos em Ocorrências de Alto Risco. Curitiba, PR, 2003. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 09 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n. 385, de 24 de maio de 2012.** Regulamenta os procedimentos a serem adotados pelos comandantes de unidade quando seus comandados se encontrarem enfermos e em período de convalescença. Curitiba, PR, 2012. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 ago. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 159, de 7 de março de 2016.** Institui o Programa de Saúde Preventiva na PMPR. Curitiba, PR, 2016. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 12 ago. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 589, de 23 de agosto de 2017.** Regulamenta a adição de militares estaduais ao Programa de Preparação para a Reserva Remunerada (PPRR) na PMPR. Curitiba, PR, 2017. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 20 ago. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 114, de 19 de fevereiro de 2018.** Trata da assistência à saúde integralmente custeada pelo Estado para militares estaduais feridos ou acidentados em objeto de serviço ou instrução (home-care). Curitiba, PR, 2018. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 8 set. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 1224, de 13 de dezembro de 2019.** Regula o Serviço de Assistência Religiosa e as atividades de Capelanía no âmbito da Polícia Militar do Paraná. Curitiba, PR, 2019. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 set. 2025.

PARANÁ. **Lei nº 20.866, de 09 de dezembro de 2021.** Institui, no âmbito do Estado do Paraná, a Política Estadual de Segurança Pública e Defesa Social e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial do Paraná. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-20866-2021-parana-institui-no-ambito-do-estado-do-parana-a-politica-estadual-de-seguranca-publica-e-defesa-social-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 28 dez. 25.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Diretriz nº 006, de 20 de julho de 2021.** Institui O Setor PM Vítima no Centro de Inteligência da PMPR. Curitiba, PR, 2003. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 08 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 842, de 1º de outubro de 2021.** Normatiza a criação e execução do Programa de Valorização do Militar Estadual Veterano. Curitiba, PR, 2021. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 15 out. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar. Comando-Geral. Manual de Prevenção ao Suicídio. Prevenção e Manejo do Comportamento Suicida: Manual dirigido a Policiais e Bombeiros Militares do Estado do Paraná, Curitiba, 2021b. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 08 fev. 2026.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Nota de Instrução nº 001, de 1º de julho de 2022.** Procedimentos a Serem Observados em Ocorrências Envolvendo Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Curitiba, PR, 2022. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 09 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 222, de 9 de março de 2022.** Disciplina os horários de Treinamento Físico Militar e dá outras providências. Curitiba, PR, 2022. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 15 out. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 386, de 3 de maio de 2022.** Designa comissão para apresentação de estudos sobre abordagem a pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro Autista. Curitiba, PR, 2022. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 18 nov. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 849, de 23 de setembro de 2022.** Regula os procedimentos a serem adotados ao militar estadual que tenha como dependente pessoa com deficiência. Curitiba, PR, 2022. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 27 nov. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 885, de 10 de outubro de 2022.** Regula os procedimentos quanto à facilitação do aleitamento materno na PMPR. Curitiba, PR, 2022. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 28 nov. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Nota de Serviço nº 010, de 31 de julho de 2023.** Instruções Sobre Saúde Mental ao Efetivo da PMPR. Curitiba, PR, 2023. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 265, de 8 de março de 2023.** Cria o Programa "Chá de Rosas", no âmbito da PMPR. Curitiba, PR, 2023. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 dez. 2025.

19

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Nota de Serviço nº 029, de 22 de setembro de 2023.** Cria a Operação Re-Conhecer. Curitiba, PR, 2023. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Nota de Serviço nº 016, 07 de julho de 2024.** Instruções Sobre Saúde Mental ao Efetivo da PMPR. Curitiba, PR, 2024. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 364, de 24 de abril de 2024.** Regula os procedimentos envolvendo as militares estaduais gestantes. Curitiba, PR, 2024. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 ago. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Diretriz nº 001, de 2 de janeiro de 2025.** Programa de Valorização da Vida e Prevenção ao Suicídio na PMPR. Curitiba, PR, 2025. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 179, de 28 de janeiro de 2025.** Institui a política de enfrentamento à discriminação, ao assédio moral e ao assédio sexual, da Polícia Militar do Paraná. Curitiba, PR, 2021. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 15 out. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Diretriz nº 003, de 27 de março de 2025.** Política de Prevenção e Repressão à Violência Doméstica da Polícia Militar Do Paraná. Curitiba, PR, 2003. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 08 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Portaria do Comando-Geral n.º 682, de 12 de junho de 2025.** Aprova o Planejamento Estratégico da PMPR 2025/2027 e dá outras providências. Curitiba, PR, 2025. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 10 dez. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). Procedimento Operacional Padrão nº 200.12. **Intervenção em situação de Policial Militar com intenção suicida.** Curitiba, Pr, 2025. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 28 set. 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Paraná (PMPR). **Nota de Serviço nº 001, de 06 de janeiro de 2026.** Operação FortaleSer: Ações Educativas Sobre Saúde Mental ao Efetivo da PMPR. Curitiba, PR, 2026. Disponível internamente na PMPR. Acesso em: 20 jan. 2026.

PURBA, A.; DEMOU, E. **The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review.** BMC Public Health, [S. l.], v. 19, n. 1286, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>. Acesso em 27 dez. 25.