

PARANÁ



G O V E R N O D O E S T A D O
SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO
E DA PREVIDÊNCIA

CADERNO DE GESTÃO DE PESSOAS



2026 | FEVEREIRO



Luizão Goulart
Secretário de Estado da Administração e da Previdência

Maria Carmen Carneiro de Melo Albanske
Diretora-Geral

Marta Cristina Guizelini
Chefe de Gabinete

Clarice Aparecida Moura de Lima
Diretora de Gestão de Pessoas, Previdência e Saúde do Servidor

Euziane de Souza Campos
Chefe do Departamento de Recursos Humanos e Previdência

Equipe Técnica:
Carla Cristiane do Nascimento Antunes
Evellyn Campos da Silva
Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos

Diagramação:
Marco Antonio Santos

SUMÁRIO

- 1. Apresentação 05
- 2. Perfil dos Vínculos 06
- 3. Custos com Pessoal 15
 - 3.1 Folha Anual por Órgãos 19
 - 3.2 Custos anuais com Pessoal por Área 20
 - 3.3 Custo com Pessoal considerando as Principais Rubricas 21
- 4 Movimentação no Quadro de Pessoal 22
 - 4.1 Ingressos 23
 - 4.2 Ingressos por Quadro 24
 - 4.3 Desligamentos 25
 - 4.4 Motivos dos desligamentos 26
 - 4.5 Desligamentos por Quadro 27
 - 4.6. Ingressos e Desligamentos por Quadro 28
 - 4.7 Taxa de Rotatividade 29
 - 4.8 Índice de Reposição 31
 - 4.9 Abono de Permanência 32
- 5 Direitos dos Servidores 34

SUMÁRIO

5.1 Licença-Maternidade	35
5.2 Licença-Maternidade por Quadro	36
5.3 Licença-Maternidade por Órgão	37
5.4 Licença-Paternidade	38
5.5 Licença-Paternidade por Quadro	39
5.6 Licença-Paternidade por Órgão	40
5.7 Licença-Capacitação	41
5.8 Licença-Especial	42
5.9 Licença para Tratamento de Saúde	43
6 Perfil dos Estados Brasileiros	44
7 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	51
8 Considerações Finais	56
9 Referências	59
10. Lista de Siglas - Quadros Funcionais e Carreiras da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo	60
10.1 Lista de Siglas - Órgãos e Entidades da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo	62

APRESENTAÇÃO

Essa edição do caderno tem por finalidade apresentar as informações relativas à força de trabalho do Estado do Paraná, com o objetivo de **evidenciar os principais fatos ocorridos ao longo de 2025**. Busca-se compreender os esforços empreendidos para o atendimento aos cidadãos paranaenses, procurando distinguir os fatos de maior relevância para o atendimento das principais demandas relativas aos serviços essenciais que geram maior bem-estar para a população.

As informações estão organizadas em seções temáticas, abrangendo o quantitativo de vínculos do Estado, o valor da folha de pagamento, os ingressos, os desligamentos, o abono permanência, as licenças e os afastamentos, bem como alguns indicadores como a taxa de rotatividade e a taxa de reposição.

Adicionalmente, o caderno aborda o alinhamento da gestão de recursos humanos do Estado aos **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, apresentando considerações que favorecem a **reflexão** sobre o papel e a importância de cada ator no engajamento das atividades desenvolvidas, visando ao alcance das metas propostas.

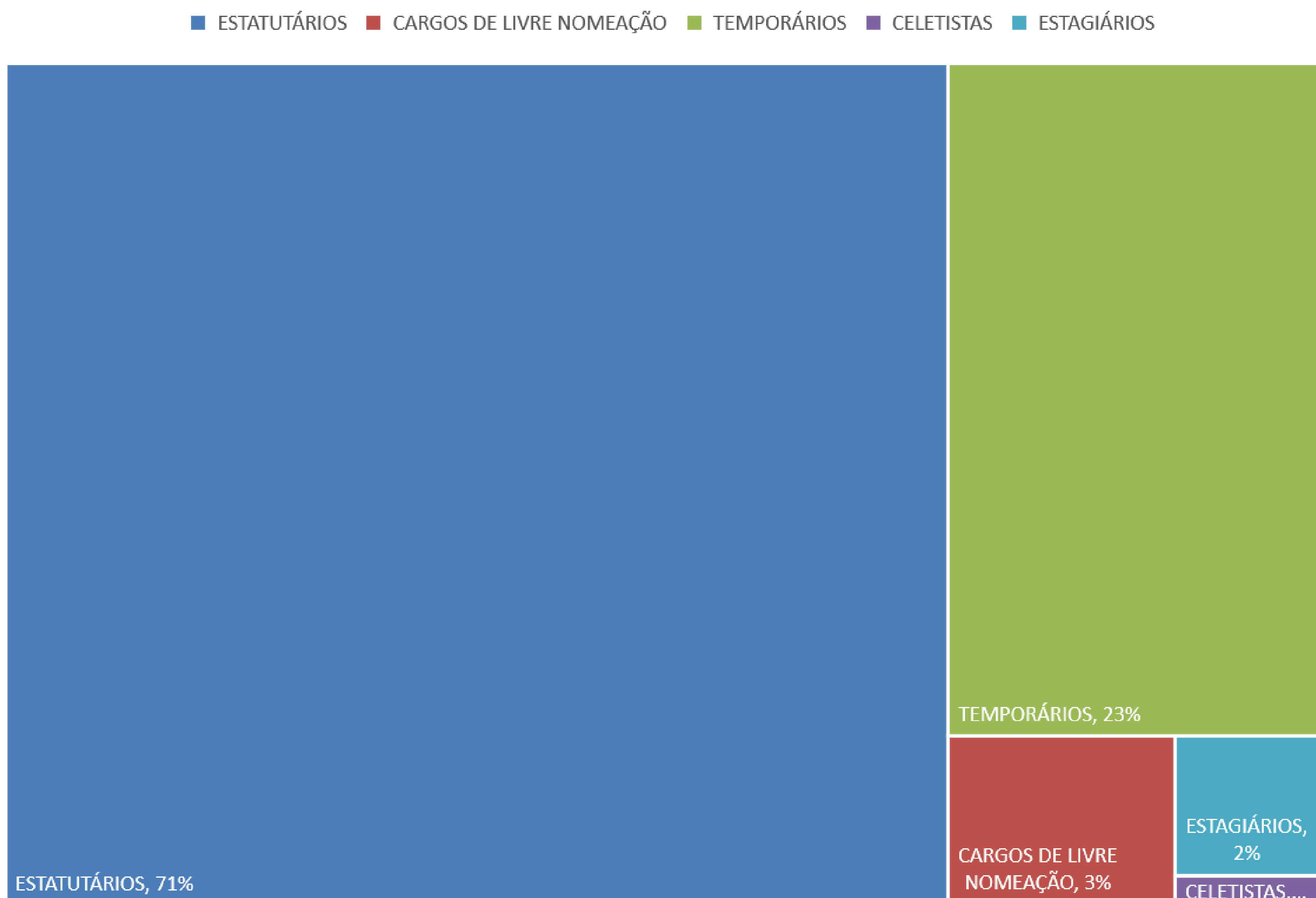
Por fim, com o **propósito de subsidiar ações diante dos novos desafios**, são apresentados dados e análises sobre o Estado do Paraná, a partir dos resultados do Ranking de Competividade dos Estados, elaborado pelo Centro de Liderança Pública, e da Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

PERFIL DOS VÍNCULOS

Os serviços públicos do Estado do Paraná são executados por servidores efetivos, temporários, comissionados, celetistas e também estagiários, distribuídos em diferentes quadros funcionais, órgãos e instituições da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo.

Esta seção tem como objetivo **apresentar informações acerca do total de vínculos, considerando os diferentes regimes**, por meio de valores absolutos e, de forma complementar, as modificações ocorridas ao longo do ano, a partir das variações mensais e da variação anual, expressas em valores percentuais, com o intuito de acompanhar o comportamento da força de trabalho do Estado do Paraná.

PERFIL DOS VÍNCULOS



A participação relativa dos vínculos do Estado é analisada com base nos dados de dezembro de 2025, considerando a classificação por tipo de vínculo.

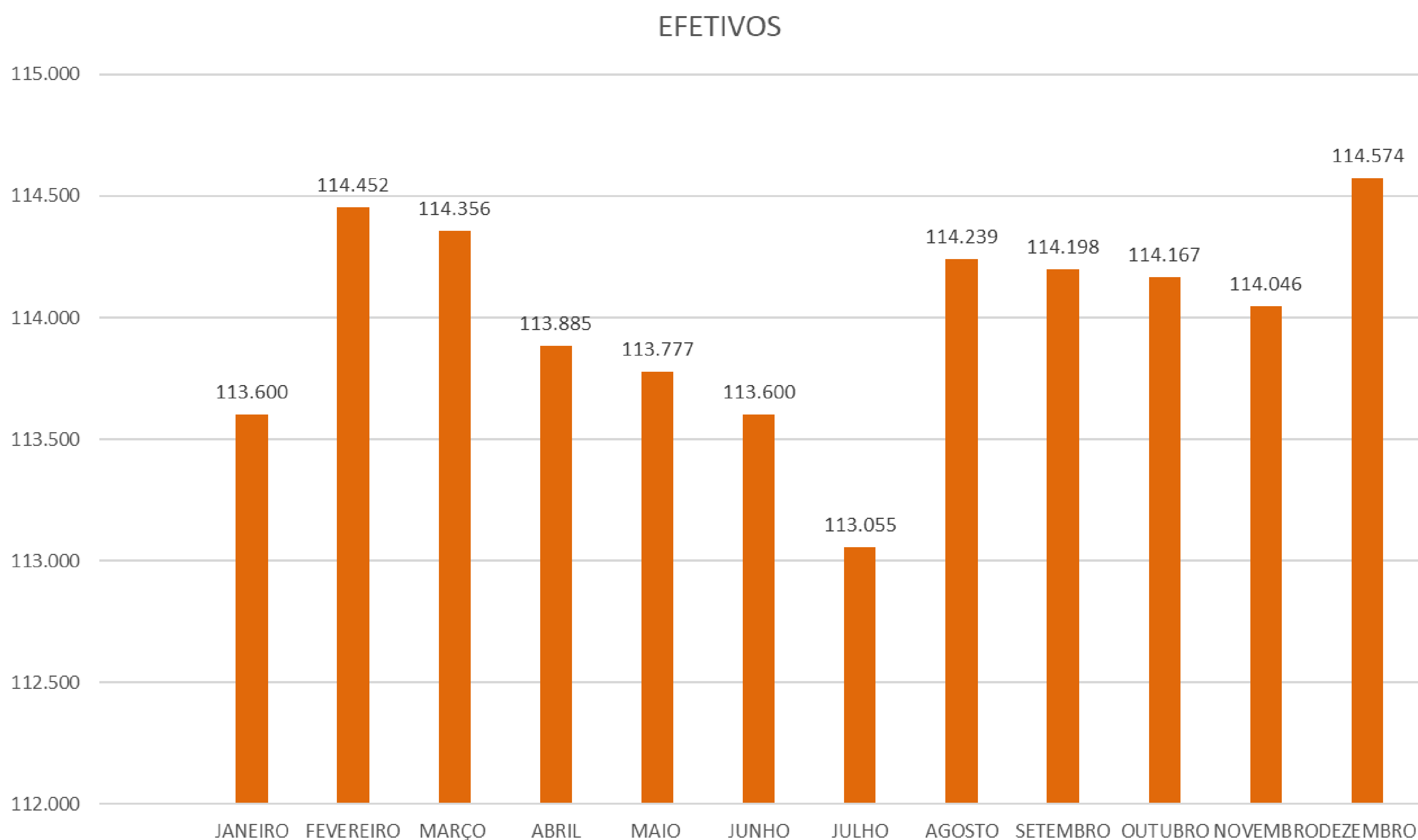
Os vínculos estatutários concentram a maior parcela, com 71% do total, seguidos dos temporários, que representam 23%, e pelos cargos de livre nomeação com participação de 3%. Os vínculos celetistas, foram inexpressivos numericamente, representando 0,4%, enquanto os estagiários, respondem por 2% do total. Na sequência, são apresentados os valores absolutos das principais categorias.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

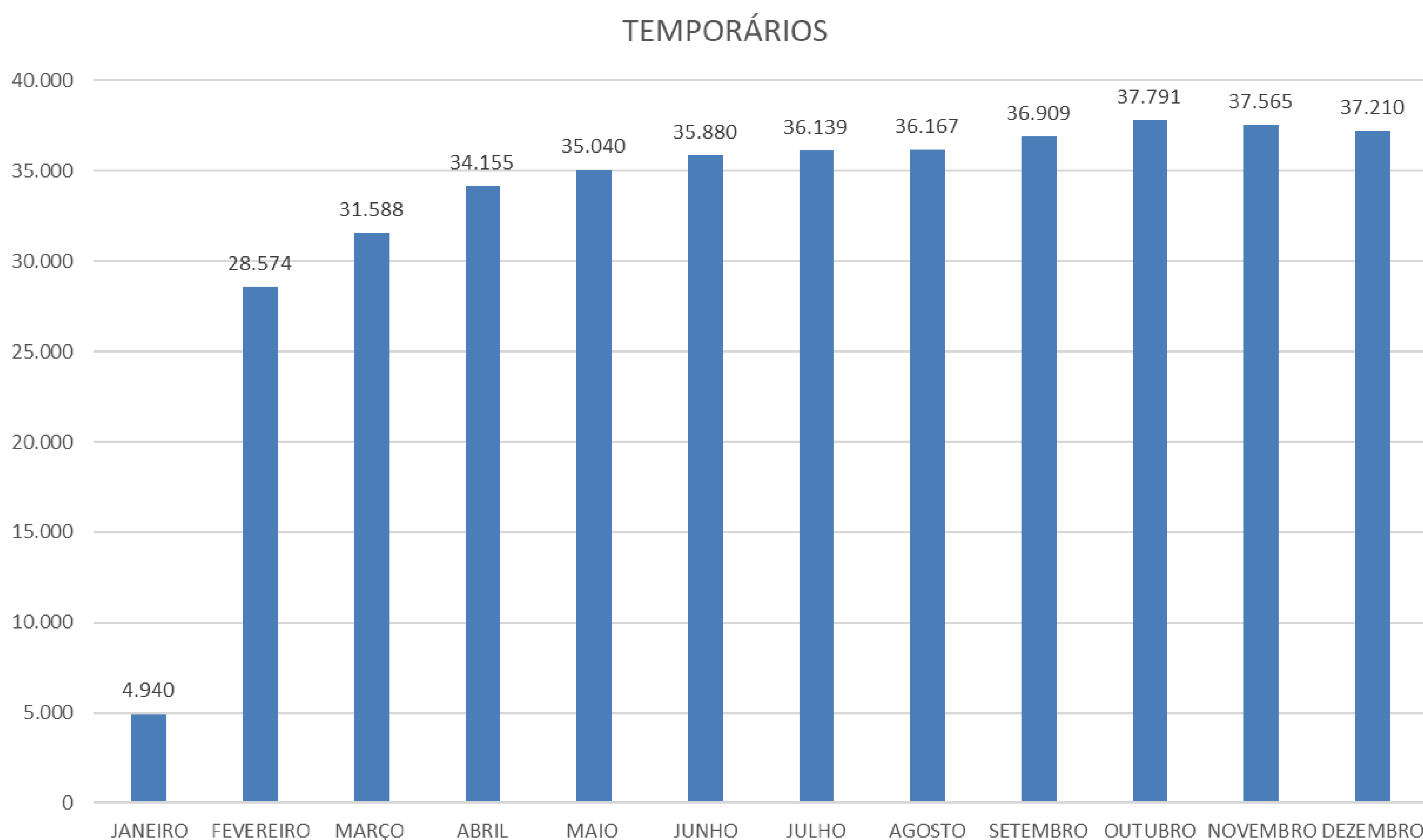
PERFIL DOS VÍNCULOS

No início de 2025, o Estado do Paraná contava com **113.600 servidores efetivos**. Observa-se que a maior variação no quantitativo ocorreu no período entre julho e agosto, quando se registrou um aumento de 1,05%, impulsionado principalmente pelo ingresso de 573 servidores no QPPC e 98 servidores no QPPE. Ao final do ano, o número total de vínculos efetivos atingiu **114.574 servidores**, o que representa um crescimento **inferior a 1%** em relação ao quantitativo observado no início do ano.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

PERFIL DOS VÍNCULOS



Os vínculos temporários apresentaram crescimento expressivo ao longo do período analisado, passando de **4.940** registros no início do ano para **37.210** ao final de 2025, o que representa um aumento de **653,24%**.

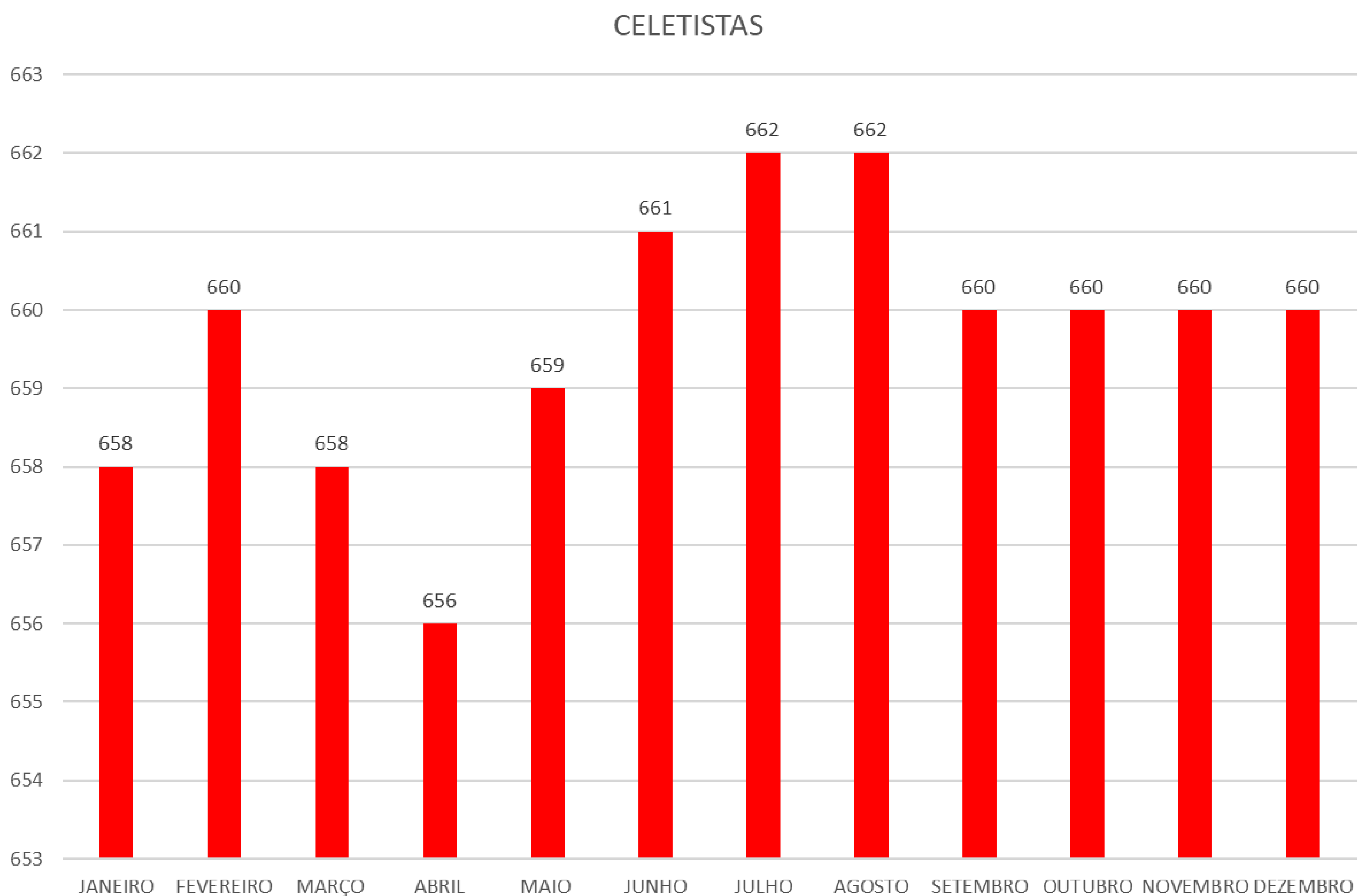
Considerando os dados do mês de dezembro, verifica-se que a Secretaria da Educação, responde por 88% do total dos vínculos temporários.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

PERFIL DOS VÍNCULOS

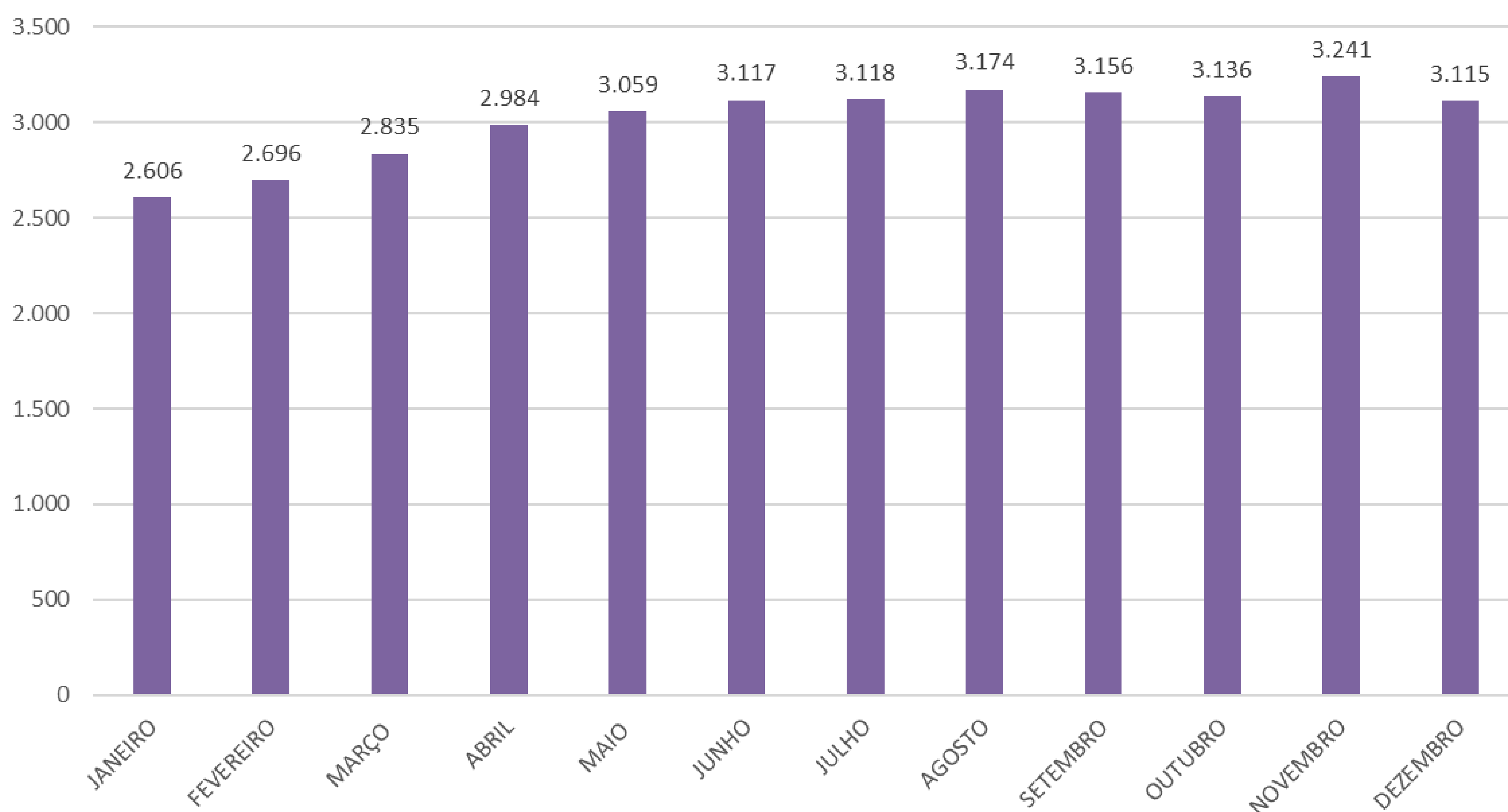
Os vínculos celetistas mantiveram-se praticamente estáveis ao longo de 2025, apresentando variação pouco expressiva no quantitativo, que passou de 658 no início do ano para 660 ao final do período. Essa modalidade de vínculo está presente no Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná (**IDR**) e no Instituto Água e Terra (**IAT**), ambos submetidos, em 2025, a um processo de reestruturação de carreira, nos termos da Lei nº 22.887/2025.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

PERFIL DOS VÍNCULOS

ESTAGIÁRIOS



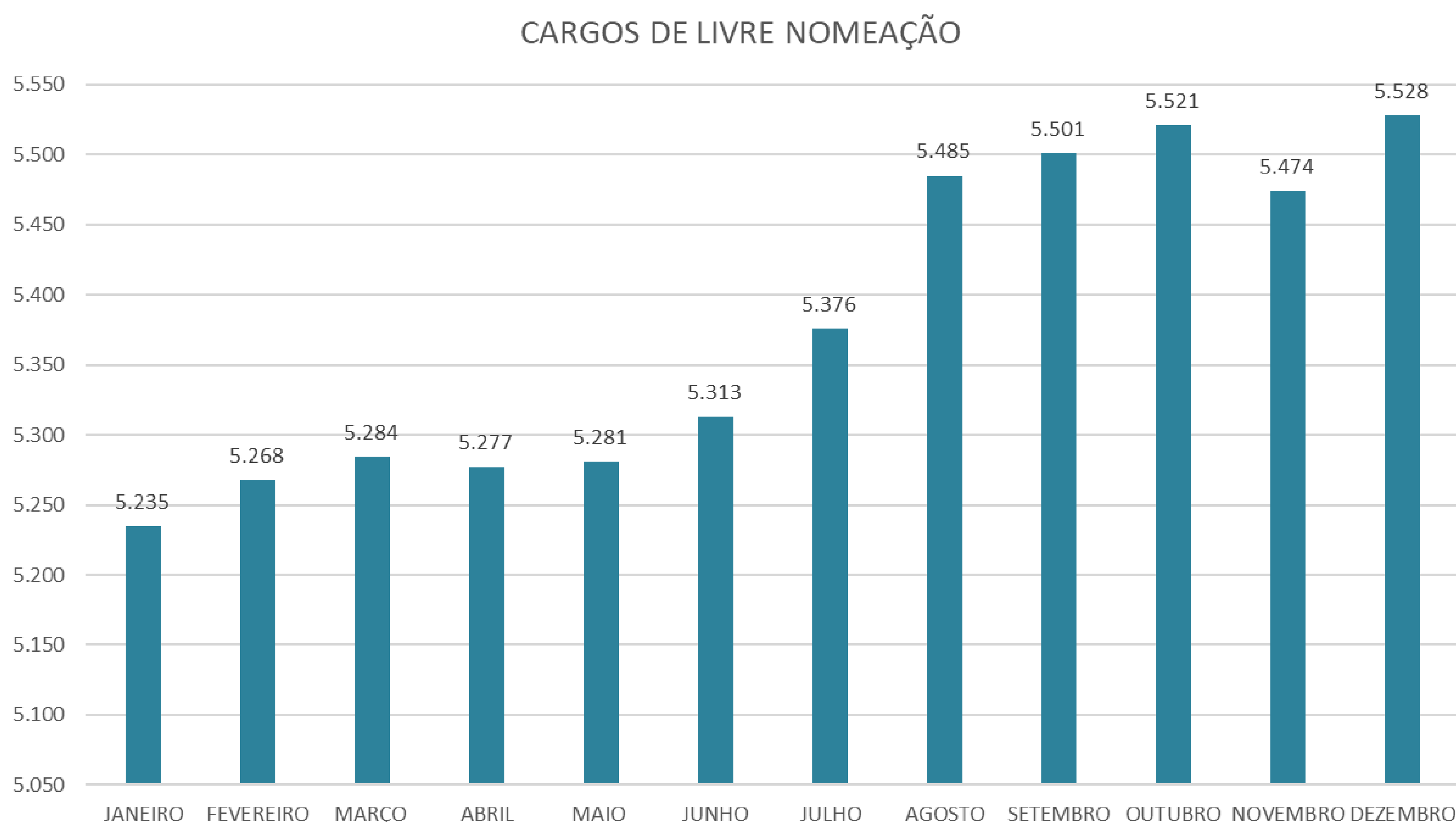
Ao longo de 2025, o número de estagiários registrou **crescimento de 19,53%**, com aumento de **2.606 no início do ano para 3.115 ao seu encerramento.**



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema Gerenciador de Estágio

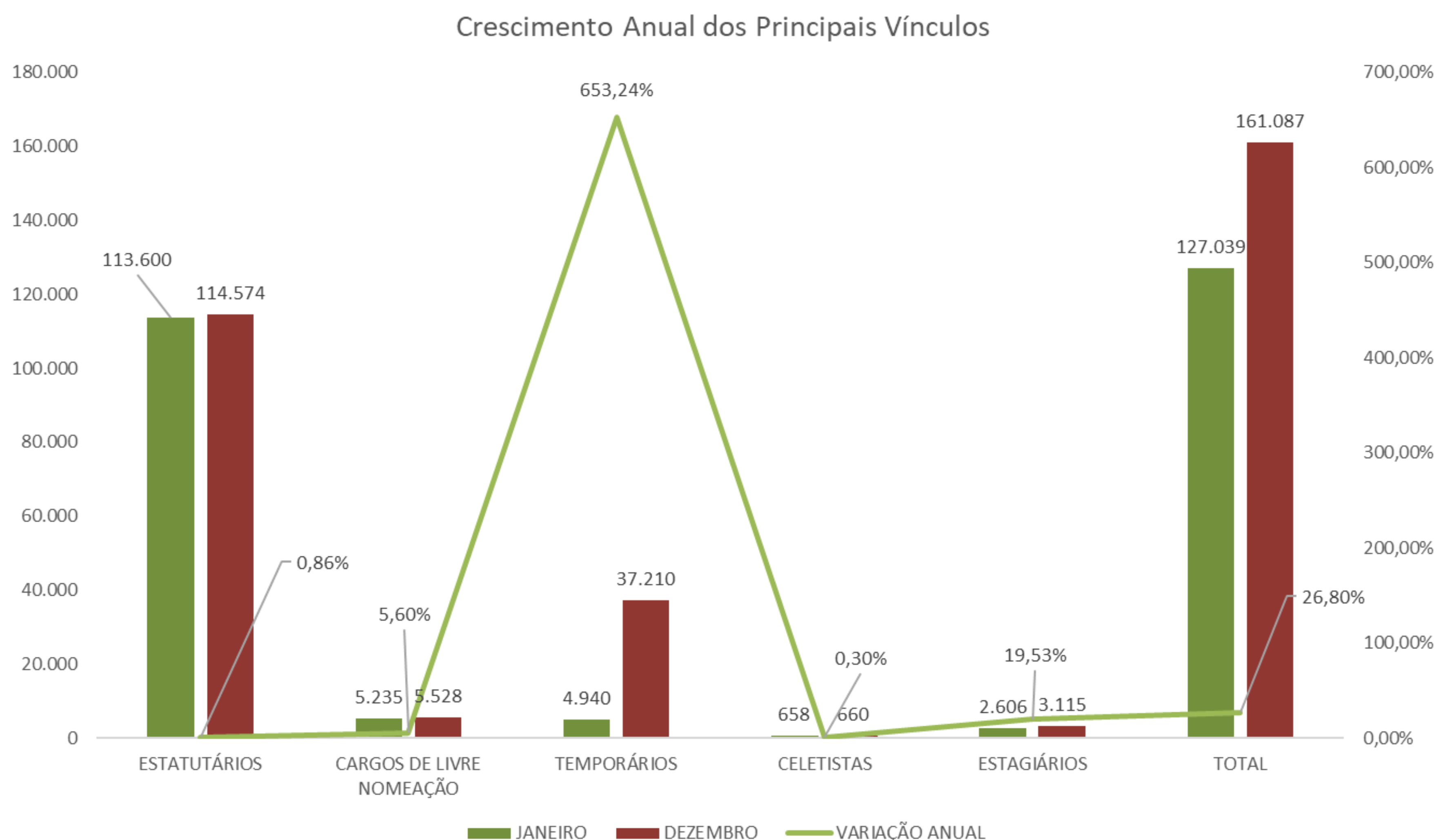
PERFIL DOS VÍNCULOS

Os cargos de livre nomeação apresentaram estabilidade ao longo de 2025, com variação pouco expressiva no quantitativo, que passou de **5.235 comissionados em janeiro para 5.528 em dezembro**. Para fins de apuração, foram considerados no cômputo os cargos classificados como CCE, FCE e FGT.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

PERFIL DOS VÍNCULOS



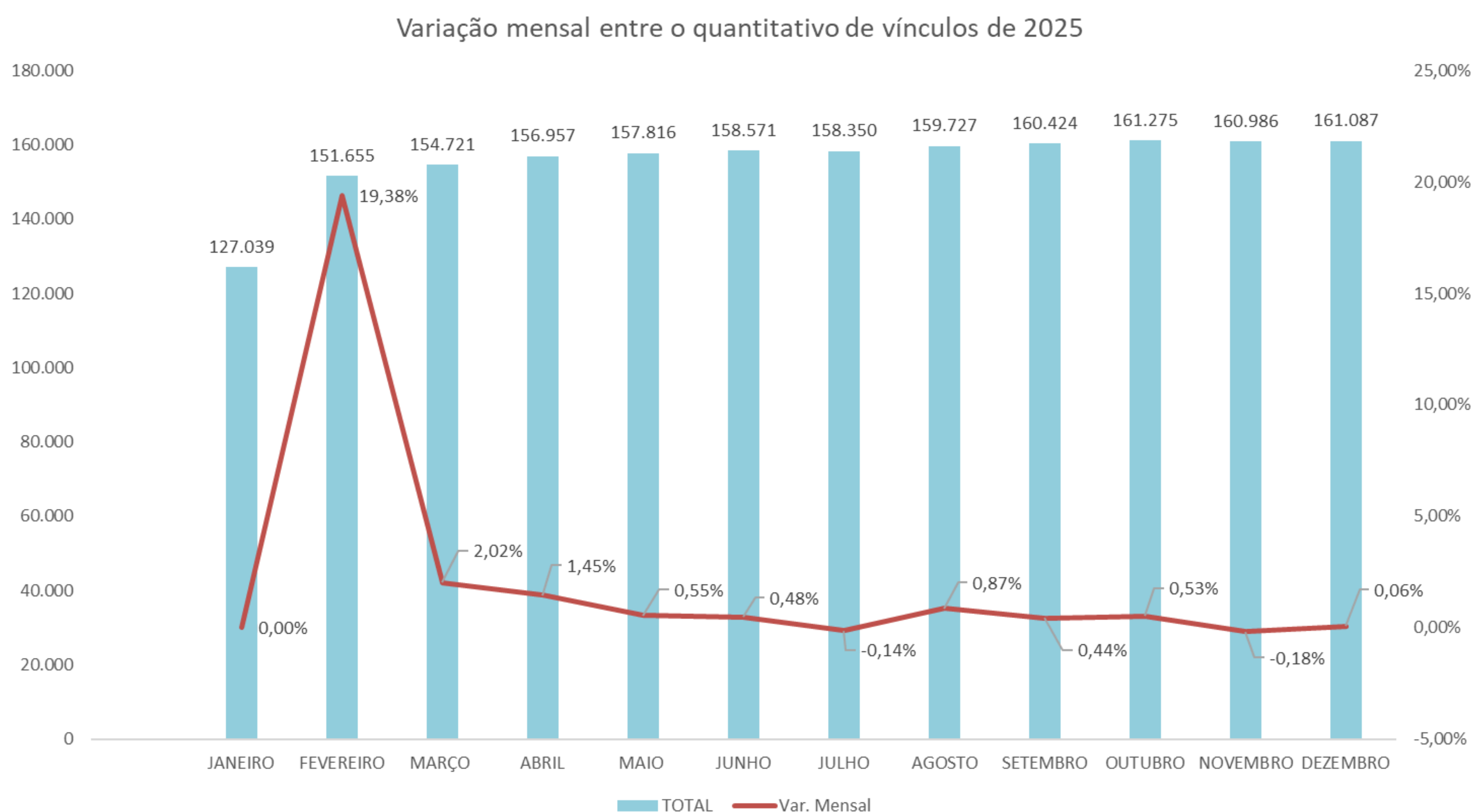
Os maiores resultados de crescimento dos vínculos em 2025 concentraram-se, majoritariamente, nos **vínculos temporários** e dos **estagiários**, que apresentaram aumentos de **653,24%** e **19,53%**, respectivamente. Por sua vez, os vínculos estatutários registraram comportamento estável, com variação de **0,86%**. Considerando o total de vínculos, observou-se um aumento global de **26,80%** ao longo do ano.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

PERFIL DOS VÍNCULOS

Ao se analisar a evolução mensal dos vínculos em 2025, verifica-se que a expansão mais expressiva concentrou-se no período entre **janeiro e fevereiro**, quando foi registrado crescimento de **19,38%**. A partir de **março até junho**, o quantitativo apresentou **relativa estabilidade**, com variações mensais oscilando entre **2,02% e 0,48%**. Em julho, observou-se uma leve retração de **0,14%** e, nos meses seguintes, o comportamento manteve-se praticamente estável, culminando em variação de **0,06% entre novembro e dezembro**.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

CUSTOS COM PESSOAL

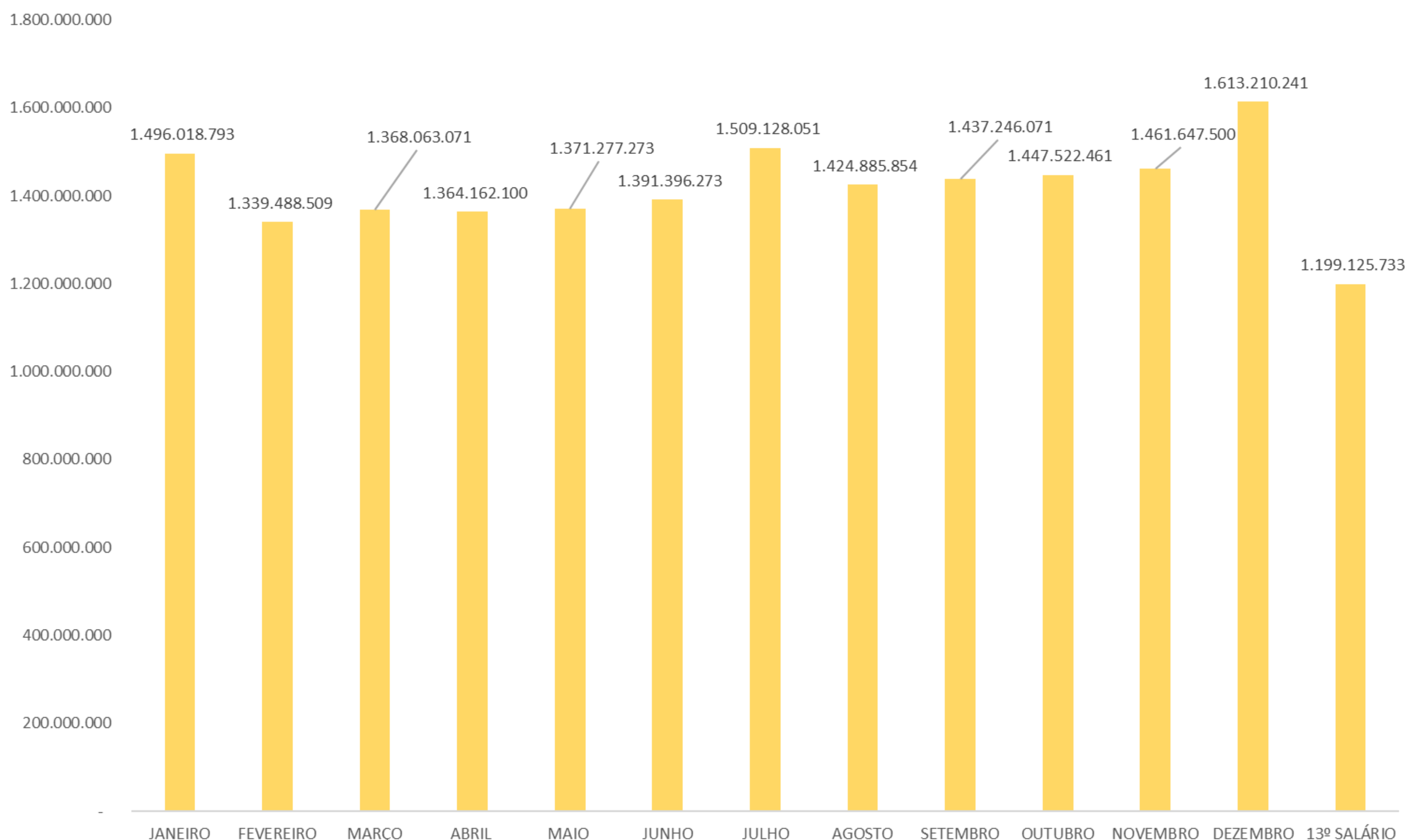
Esta seção apresenta a análise dos **custos da folha de pagamento** dos vínculos ativos do Estado, considerando o **valor bruto mensal** ao longo de 2025, inclusive os montantes referentes ao **13º salário**.

A análise é inicialmente realizada de forma agregada e, posteriormente, detalhada por **órgãos**, permitindo identificar as áreas com maior concentração de gastos. De maneira complementar, são examinadas as participações relativas por categoria, o que possibilita a avaliação das proporções entre as principais rubricas da folha.

A comparação entre valores absolutos e relativos ao longo da série histórica contribui para uma compreensão mais abrangente da evolução dos custos com pessoal, servindo de subsídio para análises prospectivas e para o planejamento das ações futuras.

CUSTOS COM PESSOAL

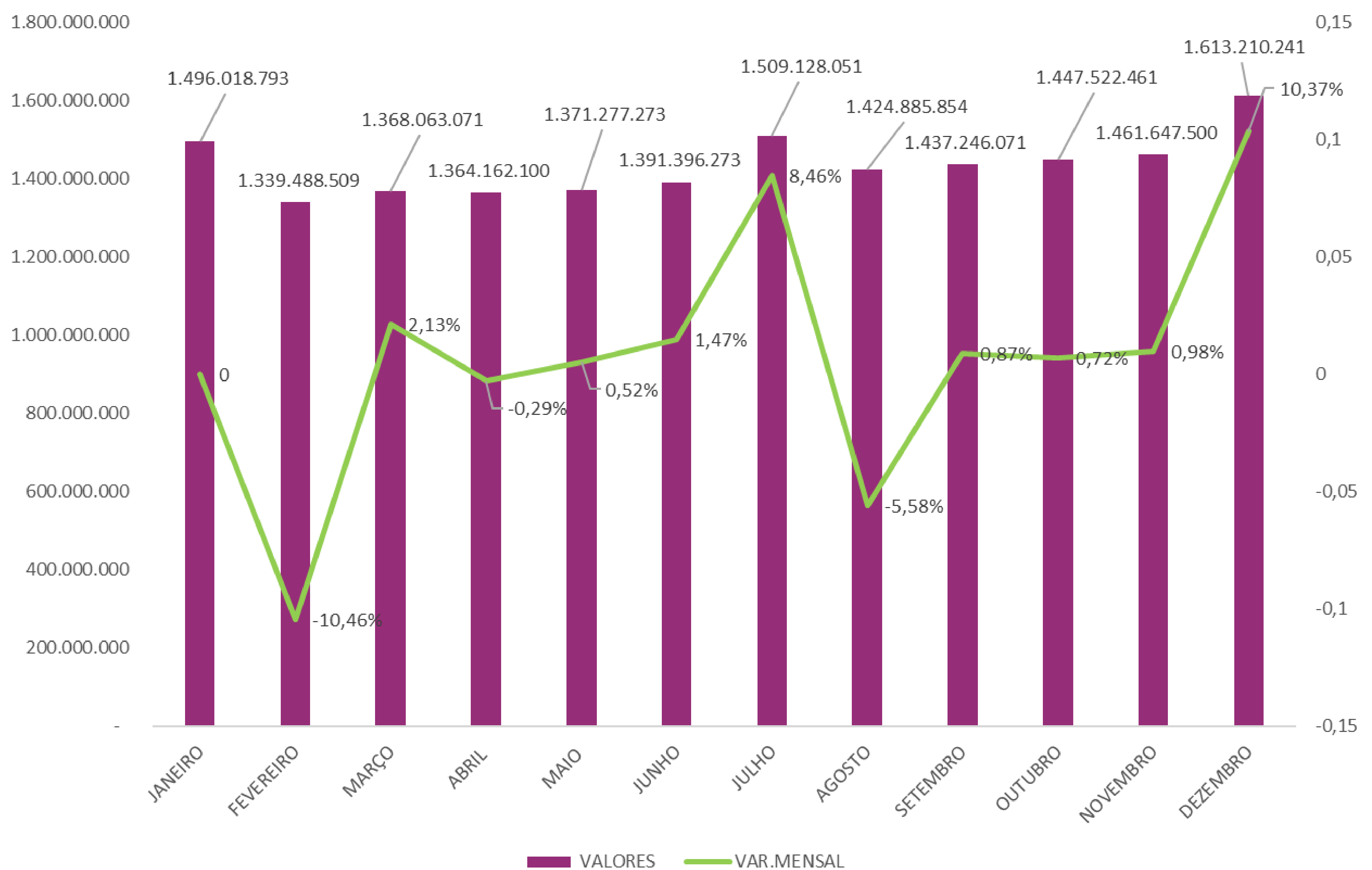
VALORES BRUTOS DA FOLHA DE PAGAMENTO



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

CUSTOS COM PESSOAL

VALORES BRUTOS DA FOLHA DE PAGAMENTO



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

CUSTOS COM PESSOAL

Observa-se que, **no mês de janeiro**, há tendência de elevação da folha de pagamento em razão do pagamento de verbas rescisórias decorrentes dos contratos CRES da SEED. Em janeiro de 2025, foram pagos aproximadamente R\$ 188 milhões referentes às rubricas de Férias Proporcionais Indenizadas e Adicionais de Férias Proporcionais Indenizadas, montante que corresponde a cerca de 13% do total da folha do mês.

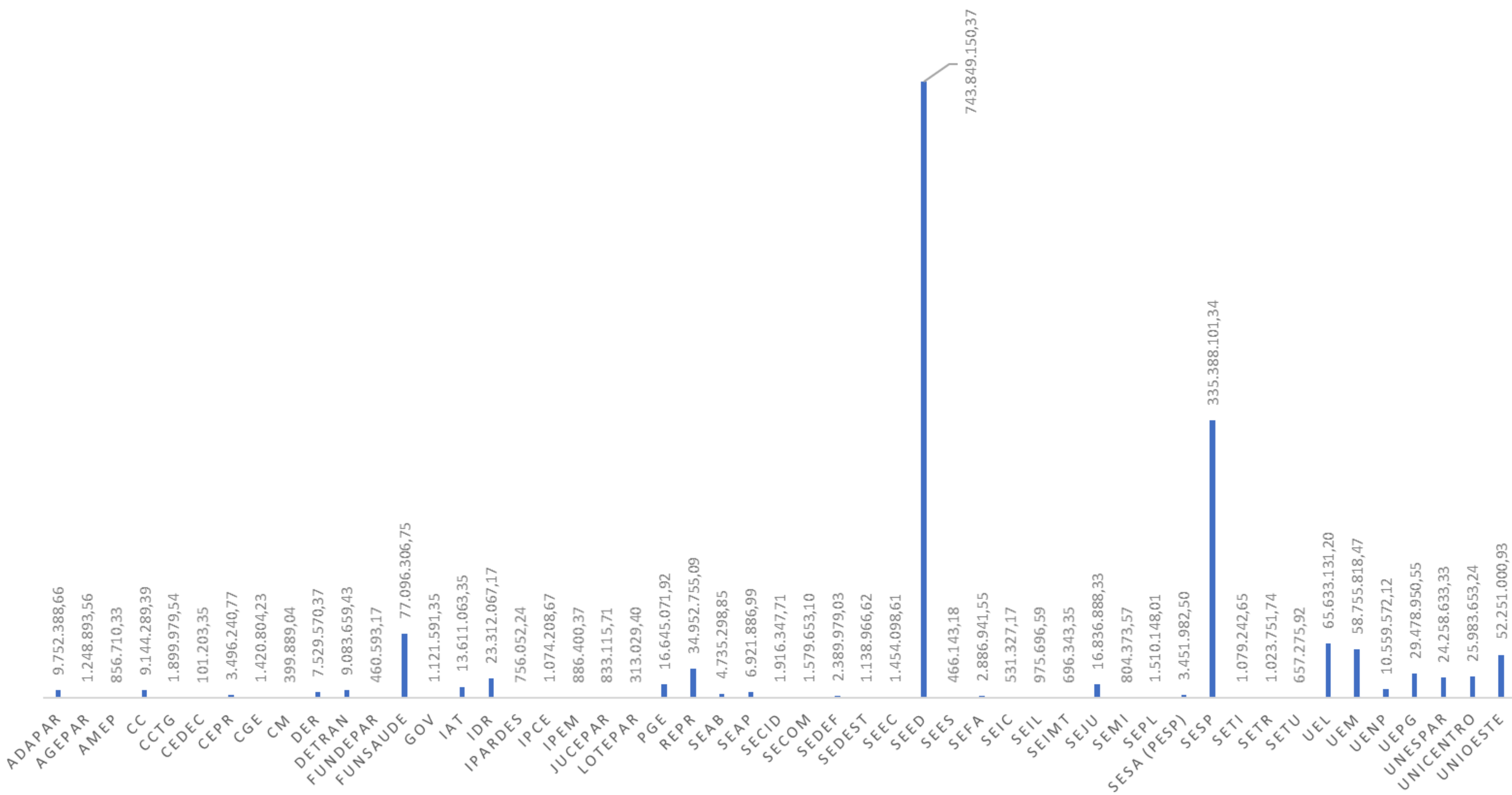
A partir de fevereiro, verifica-se a estabilização da folha de pagamento, com valores em torno de R\$ 1,3 bilhão. Constatou-se aumento entre as folhas dos meses de junho e julho, em razão do pagamento, por meio de folha complementar, do reajuste salarial do magistério estadual, ocorrido em 11 de julho, com efeitos financeiros retroativos ao mês de abril.

A partir de agosto, a folha de pagamento passa a apresentar valores em torno de R\$ 1,4 bilhão. Registra-se que, nesse mês, foram aplicadas novas tabelas de subsídio para o Quadro Próprio da Polícia Civil e para o Quadro Próprio dos Peritos Oficiais, conforme disposto nas Leis Complementares nº 259/2023 e nº 258/2023, respectivamente. Ademais, em outubro, foi implantada a nova tabela de subsídio para os militares (Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar), nos termos da Lei nº 22.187/2024.

Por fim, em dezembro, a folha de pagamento também apresenta elevação, em razão do pagamento do terço constitucional de férias aos servidores da rede de educação básica.

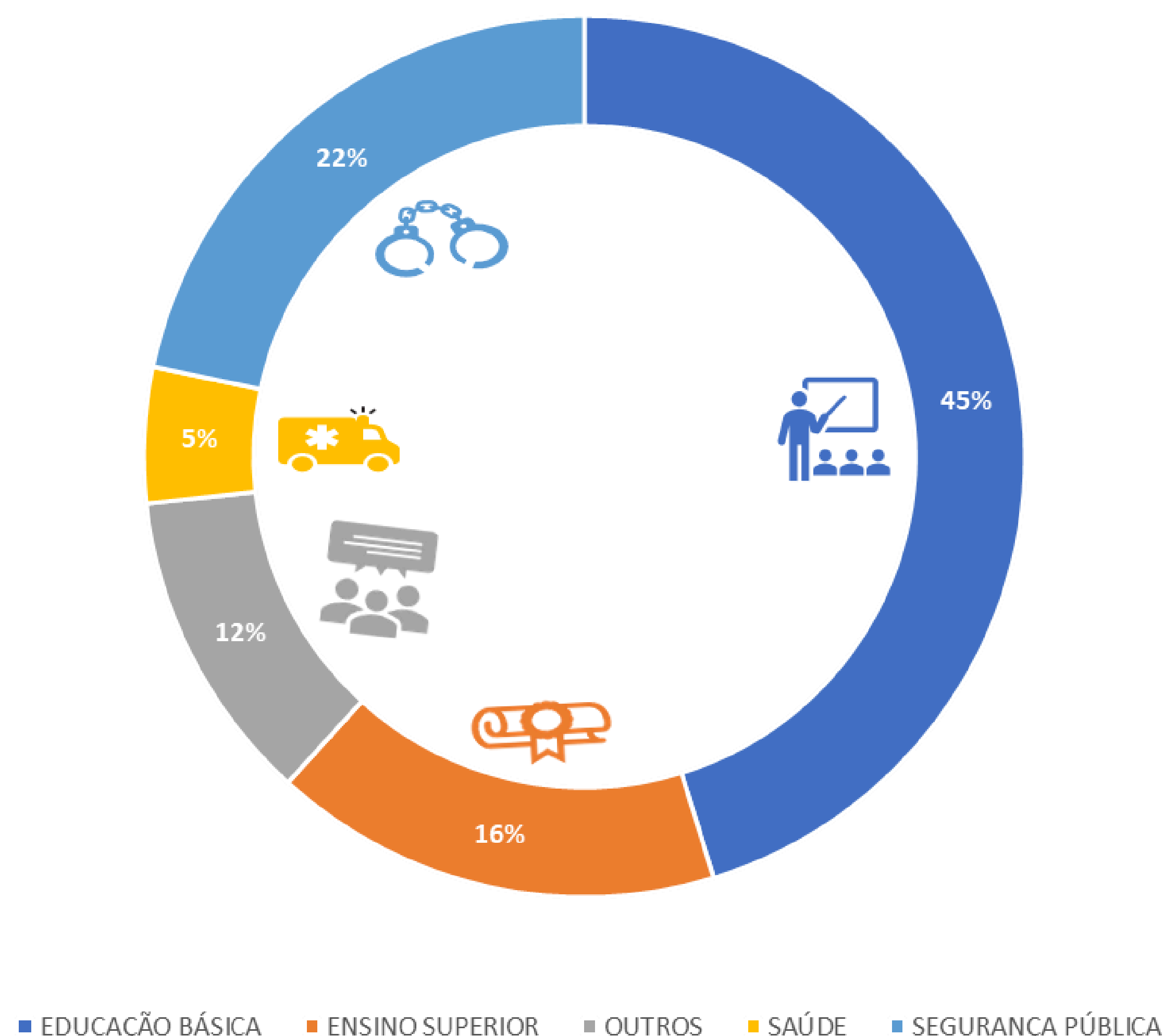
FOLHA ANUAL POR ÓRGÃOS

Considerando os dados referentes a dezembro de 2025, observa-se que a Secretaria de Estado da Educação (SEED) concentra a maior participação nos custos da folha de pagamento, com valor bruto de R\$ 743.849.150,37. Em seguida, destacam-se a Secretaria da Segurança Pública (SESP), com R\$ 335.388.101,34, e o Fundo Estadual de Saúde (FUNSAÚDE), cujo valor bruto totaliza R\$ 77.096.306,75.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

CUSTOS ANUAIS COM PESSOAL POR ÁREA

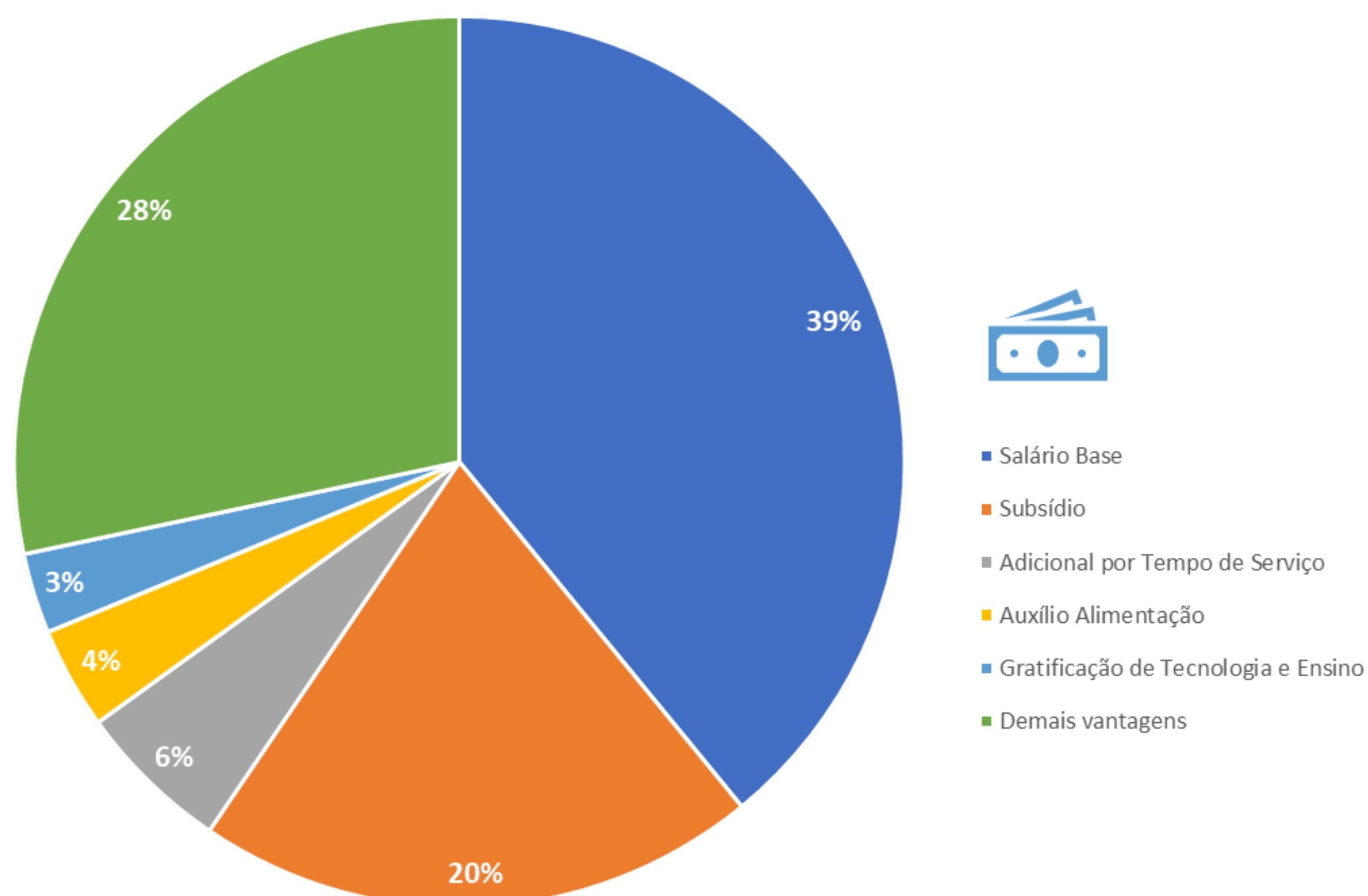


A distribuição dos valores da folha de pagamento anual evidencia maior concentração na **Educação Básica**, na qual são computados os custos da Secretaria de Estado da Educação (SEED), do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação do Paraná (FUNDEPAR) e do Colégio Estadual do Paraná (CEPR), que responde por **45%** do total. Em seguida, pela **Segurança Pública**, com **22%**, e o **Ensino Superior**, com **16%**. As demais áreas agrupadas na categoria **Outros**, correspondem a **12%**, enquanto a **Saúde** representa **5%** da despesa total.



CUSTOS COM PESSOAL CONSIDERANDO AS PRINCIPAIS RUBRICAS

A distribuição da folha de pagamento por rubricas evidencia que o salário base representa a principal componente da despesa, concentrando **39%** do total e sendo pago aos quadros funcionais AGEPAR, CRE, IAPAR, IES, QPPE, QFEB, QPF, QPM, QPSS e QUP. Em seguida, as demais vantagens correspondem a **28%** da folha, enquanto os subsídios representam **20%**, abrangendo os quadros QPDA, QPDE, QPEM, QPIDR, QPPC, QPPO, QPPP, bem como Advogados, Militares e Procuradores. O adicional por tempo de serviço, destinado aos servidores que recebem salário base, responde por **6%** da despesa. O auxílio-alimentação, instituído pela Lei nº 20.937/2021, é concedido a todos os quadros funcionais, inclusive aos comissionados, com exceção dos professores da rede básica de ensino, representando **4%** do total. A Gratificação de Tecnologia e Ensino (GTE), exclusiva dos professores da rede básica de ensino, corresponde a 3% da folha de pagamento.



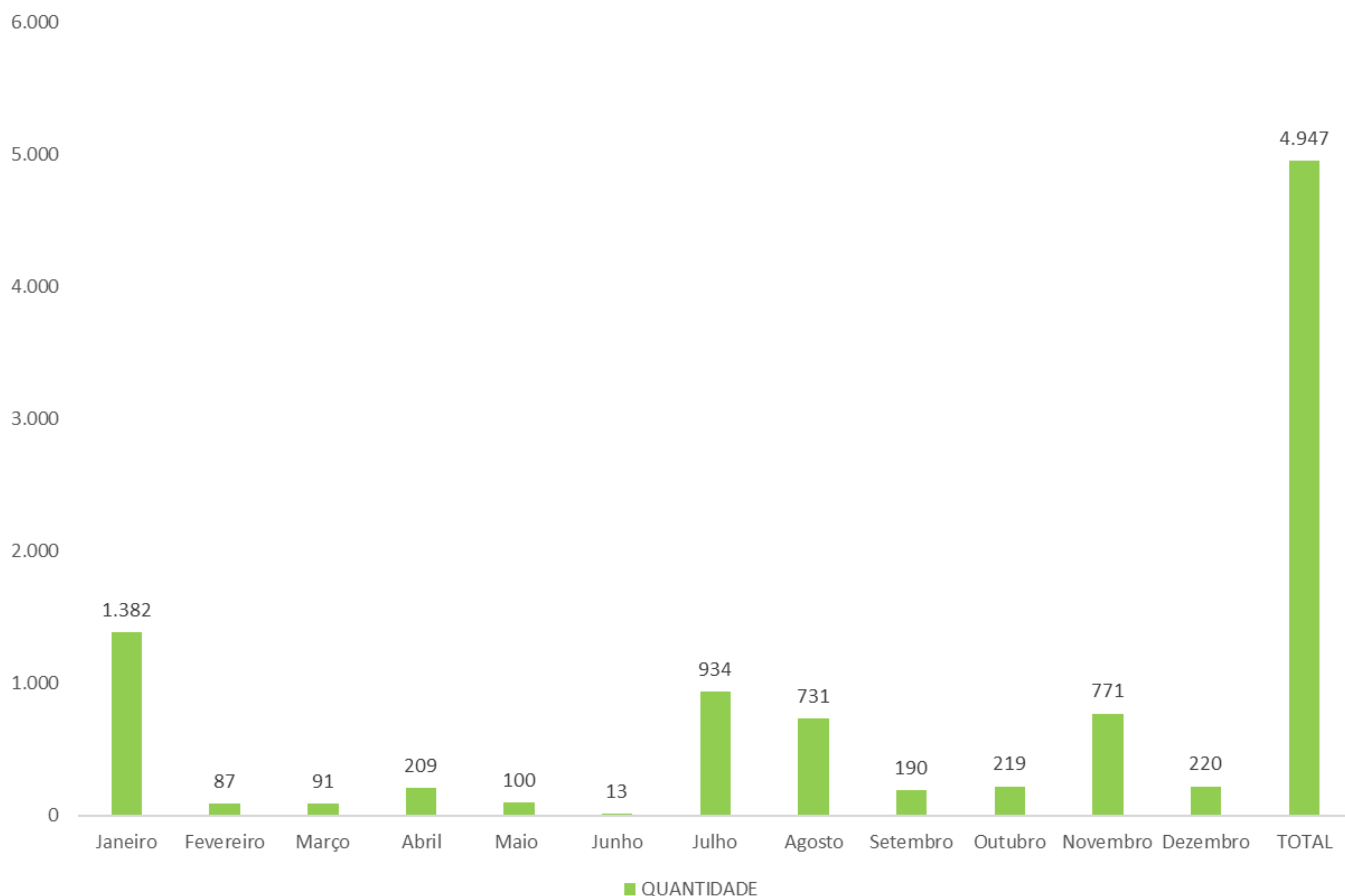
MOVIMENTAÇÃO NO QUADRO DE PESSOAL

Na sequência, são apresentadas informações relativas ao total de ingressos, desligamentos, abono permanência e indicadores, como a taxa de rotatividade e a taxa de reposição. No âmbito do setor público, tais análises demandam atenção especial, uma vez que as admissões de servidores efetivos ocorrem exclusivamente por meio de concurso público e os desligamentos estão sujeitos a restrições legais e estatutárias, o que confere maior estabilidade aos vínculos ao longo do tempo.

Nesse contexto, a análise da relação entre ingressos e saídas torna-se fundamental para identificar possíveis defasagens no quadro de pessoal e subsidiar a projeção de futuros concursos públicos, assegurando a continuidade e a qualidade dos serviços prestados pelo Estado. Ademais, a observação do comportamento dessas variáveis ao longo do período de janeiro a dezembro de 2025 permite identificar os fatores que influenciaram as movimentações nos quadros de servidores, contribuindo para o planejamento e a adoção de políticas de gestão e retenção de recursos humanos.

Com exceção do abono permanência, nas demais informações não estão incluídos os dados das instituições estaduais de ensino superior que até o ano de 2025 realizavam o processamento da folha de pagamento em sistemas próprios, a saber: UEL, UEM, UEPG, UNICENTRO e UNIOESTE.

INGRESSOS



O total de ingressos registrados em 2025 alcançou 4.947 vínculos, com maior concentração nos meses de janeiro e julho. Nesse período, o **Quadro Próprio do Magistério** apresentou o maior volume de admissões, totalizando **972 ingressos** em janeiro e **912** em julho. **Em janeiro, o Quadro Próprio do Poder Executivo destacou-se como a segunda maior participação, com 130 registros.** No mês de novembro, também foram observadas admissões nos quadros QPPE e QPPP. O detalhamento completo dos ingressos encontra-se sistematizado no quadro a seguir.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

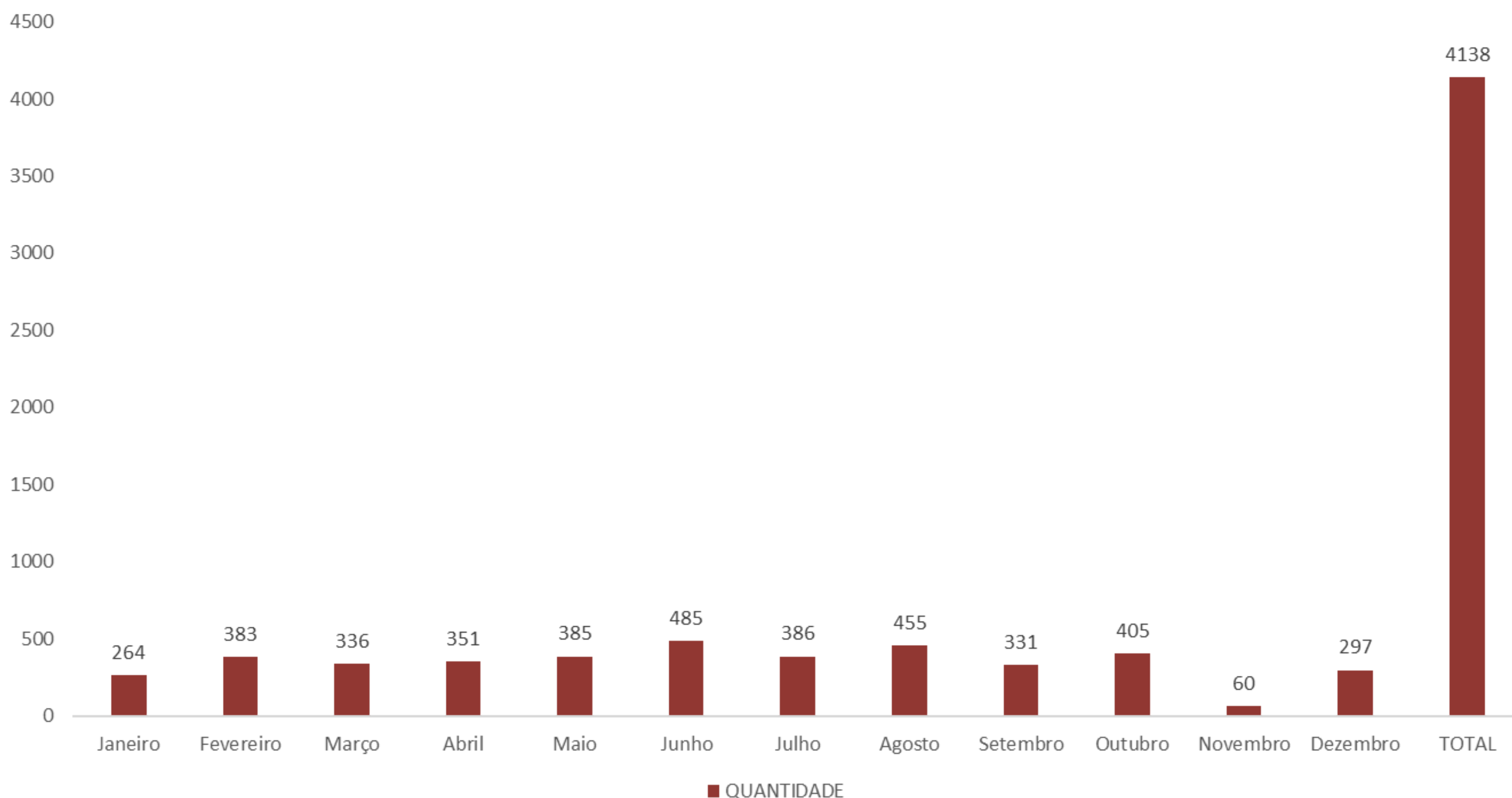
INGRESSOS POR QUADRO

Em termos de crescimento anual, os quadros QPM, QPPE e QPPC foram os que apresentaram maior expansão, com acréscimos de 1.950, 1.316 e 685 vínculos, respectivamente. Destaca-se o mês de agosto, no qual foram admitidos 573 servidores no QPPC, correspondendo ao maior volume mensal de ingressos nesse quadro.

QUADROS	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	ANUAL
AGEPAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BM	-	-	1	-	-	1	1	-	1	-	-	-	4
CRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAPAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IES	79	5	1	-	-	-	-	20	117	30	5	2	259
PGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
PM	2	1	3	2	1	-	1	-	1	-	3	4	18
QFEB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QPDА	-	-	-	-	-	-	2	-	5	2	3	3	15
QPDE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QPEM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QPF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QPIDR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QPM	972	20	3	2	5	2	912	12	13	7	-	2	1.950
QPPC	102	-	-	1	-	-	1	573	5	1	1	1	685
QPPE	130	51	81	203	93	9	16	98	47	23	381	184	1.316
QPPO	97	9	1	1	1	-	1	27	1	156	19	-	313
QPPP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	359	20	379
QPSS	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	4
TOTAL	1.382	87	91	209	100	13	934	731	190	219	771	220	4.947
VARIAÇÃO MENSAL	-	-94%	5%	130%	-52%	-87%	7.085%	-22%	-74%	15%	252%	-71%	



DESLIGAMENTOS



Em 2025, foram registrados 4.138 desligamentos. O menor volume de saídas ocorreu no mês de **novembro**, com **60 registros**, ao passo que **junho** concentrou o maior número de desligamentos, totalizando **485 ocorrências**.

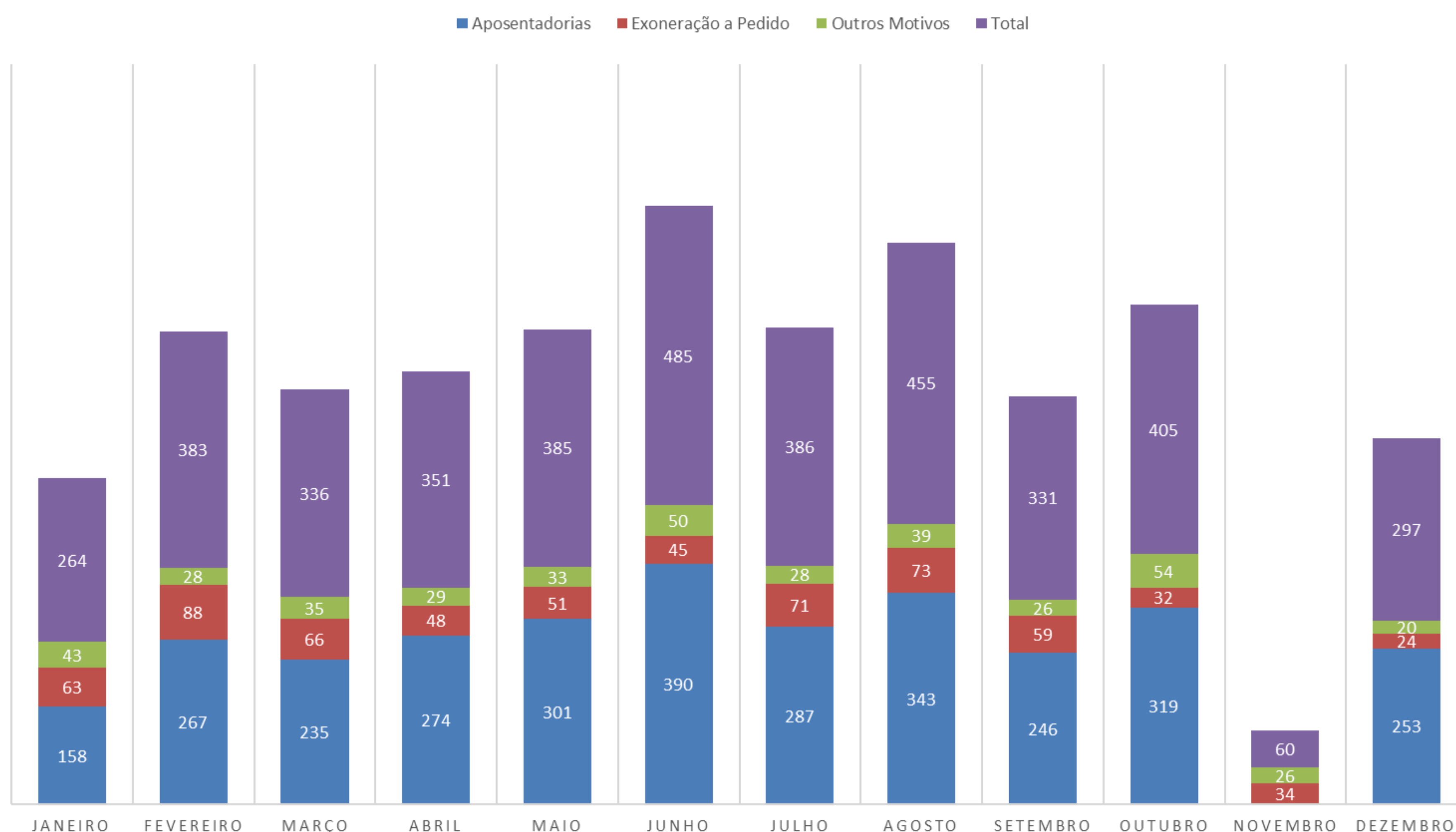
O **Quadro Próprio do Magistério** destacou-se como o quadro com maior número de desligamentos no período, com **2.215 registros**. Na sequência, são apresentados os principais motivos que tiveram maior representatividade no total de desligamentos.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

MOTIVOS DOS DESLIGAMENTOS

A composição dos desligamentos dos vínculos do Estado evidencia a predominância das **aposentadorias**, que representaram, em média, **74% das ocorrências** ao longo do ano. As **exonerações a pedido** configuraram-se como o segundo principal motivo, com participação média de **16%**. Os demais motivos, considerados conjuntamente, apresentaram participação residual, equivalente a 10% do total de desligamentos. O detalhamento dessa distribuição por quadro é apresentado na tabela subsequente.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

DESLIGAMENTOS POR QUADRO

QUADROS	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	ANUAL
ADV	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	3
AGEPAR	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
BM	4	3	2	6	4	7	14	13	2	5	1	-	61
CRE	1	6	1	1	1	2	4	2	-	-	-	2	20
IAPAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IES	8	3	2	2	4	4	8	3	7	7	4	2	54
PGE	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	3
PM	34	27	28	58	65	80	47	92	23	50	9	8	521
QFEB	33	58	47	51	56	65	56	60	58	71	10	40	605
QPDA	1	2	1	1	1	1	7	5	1	1	-	2	23
QPDE	2	-	1	-	-	1	-	3	-	1	-	2	10
QPEM	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
QPF	-	-	-	-	-	2	-	1	-	2	-	-	5
QPIDR	1	4	-	1	-	5	1	3	1	-	-	-	16
QPM	132	236	193	191	203	261	187	199	192	215	14	192	2.215
QPPC	17	4	8	9	5	12	12	26	9	13	5	11	131
QPPE	17	20	17	20	21	21	27	27	17	18	9	14	228
QPPO	2	4	2	1	2	-	5	2	5	1	1	1	26
QPPP	1	2	4	-	3	4	1	2	2	10	2	4	35
QPSS	11	13	29	10	19	17	16	17	14	11	5	18	180
QUP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	264	383	336	351	385	485	386	455	331	405	60	297	4.138
VARIAÇÃO MENSAL	-	45%	-12%	4%	10%	26%	-20%	18%	-27%	22%	-85%	395%	

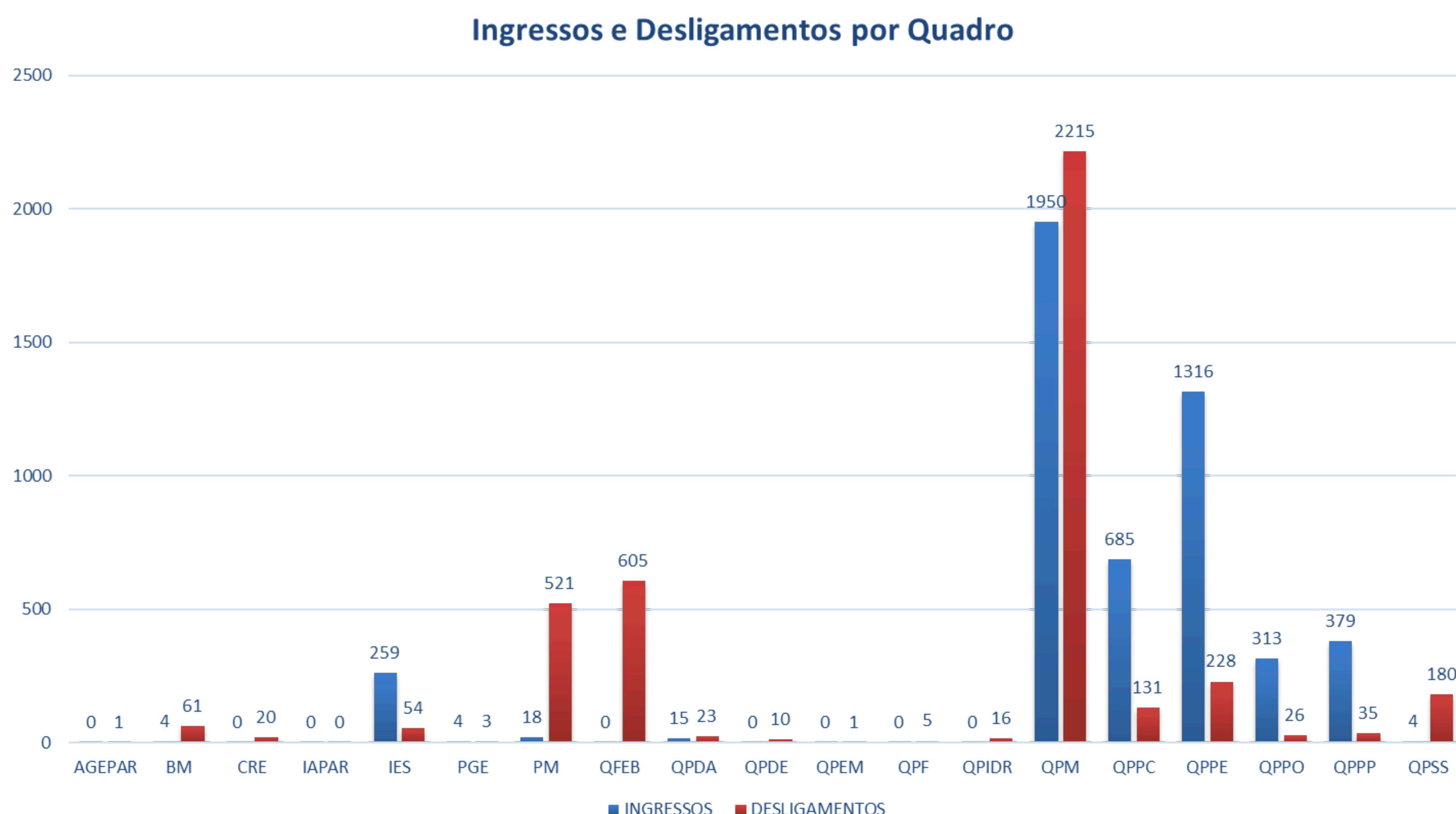
Destacaram-se, em termos de desligamentos, os quadros QPM, QFEB e PM, que registraram 2.215, 605 e 521 desligamentos, respectivamente.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

INGRESSOS E DESLIGAMENTOS POR QUADRO

Ao comparar ingressos e desligamentos, observa-se que os quadros QPM, QFEB Militares e QPSS registraram saldo negativo, com saídas superiores ao número de ingressos. Em contrapartida, os quadros QPPE, QPPC QPPP, QPPO E IES apresentaram saldo positivo, com maior volume de ingressos em relação aos desligamentos.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

TAXA DE ROTATIVIDADE

A taxa de rotatividade é um indicador de gestão de pessoas que mensura o grau de renovação do quadro de servidores em determinado período, a partir da relação entre admissões e desligamentos. No setor público, sua interpretação deve considerar as especificidades legais e institucionais, uma vez que as admissões ocorrem, majoritariamente, por meio de concurso público, e os desligamentos estão associados, sobretudo, a aposentadorias e exonerações a pedido.

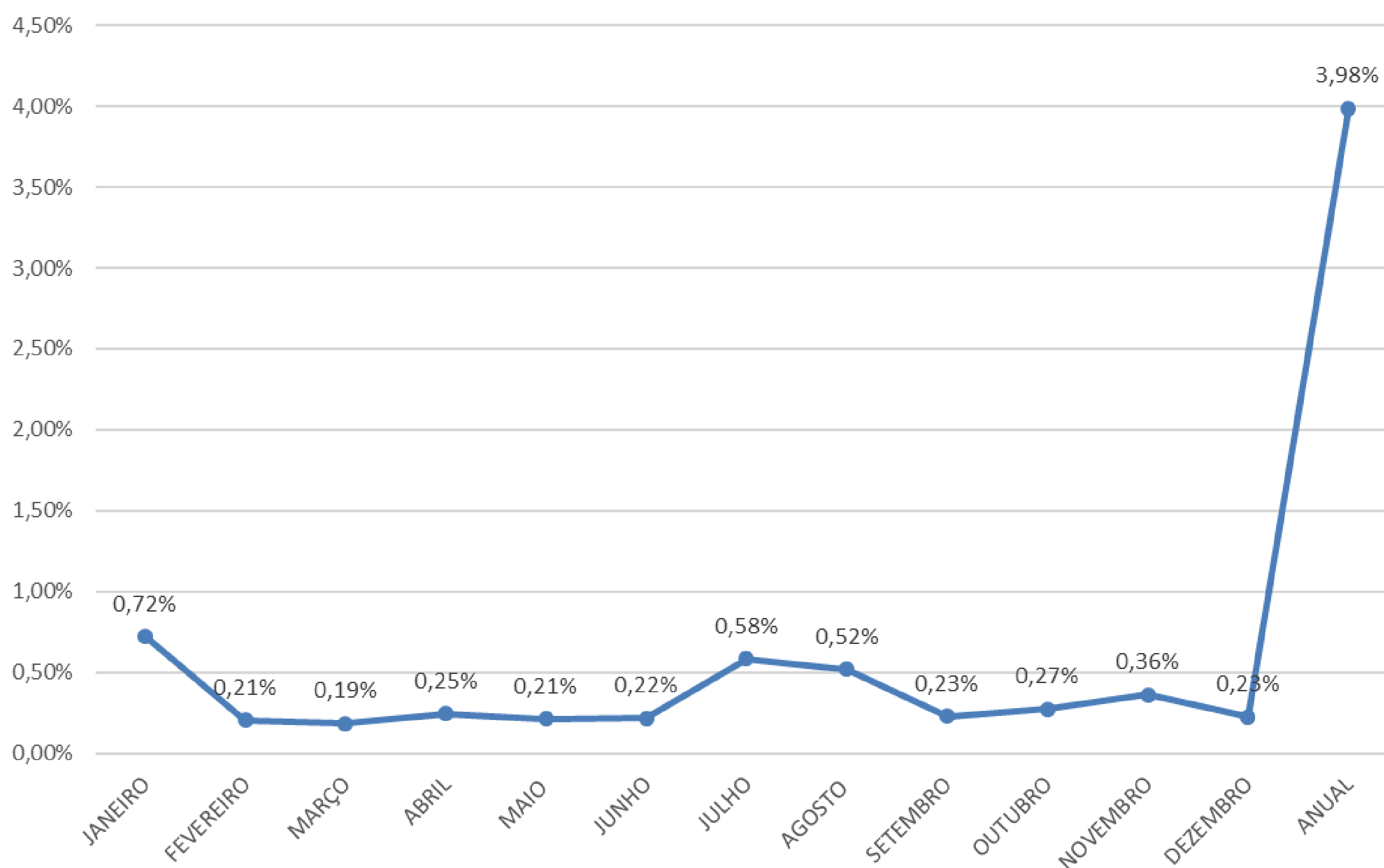
Não há um parâmetro único considerado ideal para a taxa de rotatividade no setor público. De modo geral, espera-se que os quadros permanentes apresentem taxas reduzidas, refletindo maior estabilidade funcional, enquanto vínculos temporários tendem a apresentar maior rotatividade. Assim, a análise do indicador deve ser realizada de forma contextualizada, considerando o tipo de vínculo e as características institucionais.

Para fins desta análise, a taxa de rotatividade foi apurada exclusivamente para os vínculos efetivos, com mensuração mensal. O valor anual foi obtido com base na média do quantitativo de servidores ao longo do exercício de 2025, conforme a fórmula apresentada a seguir:

$$\text{Taxa de Rotatividade} = \frac{\sum(\text{Admissões} + \text{Desligamentos}) \times 100}{2 \times \text{Total de servidores}}$$

A metodologia adotada é amplamente utilizada na literatura de gestão de pessoas, conforme Chiavenato (2014), conferindo consistência técnica à análise.

TAXA DE ROTATIVIDADE



O maior valor da taxa de rotatividade foi observado em janeiro, período em que ocorreu a maior incorporação de novos servidores, atingindo 0,72%. Entre fevereiro e junho, o indicador manteve-se relativamente estável, com variação entre 0,19% e 0,25%. Nos meses de julho e agosto, verificou-se novo movimento de elevação, com taxas de 0,58% e 0,52%, respectivamente, finalizando o exercício com 0,23%.

No acumulado do ano, a taxa de rotatividade alcançou 3,98%, o que indica em média de que cerca de 4 servidores a cada 100 deixaram seus cargos no período analisado.



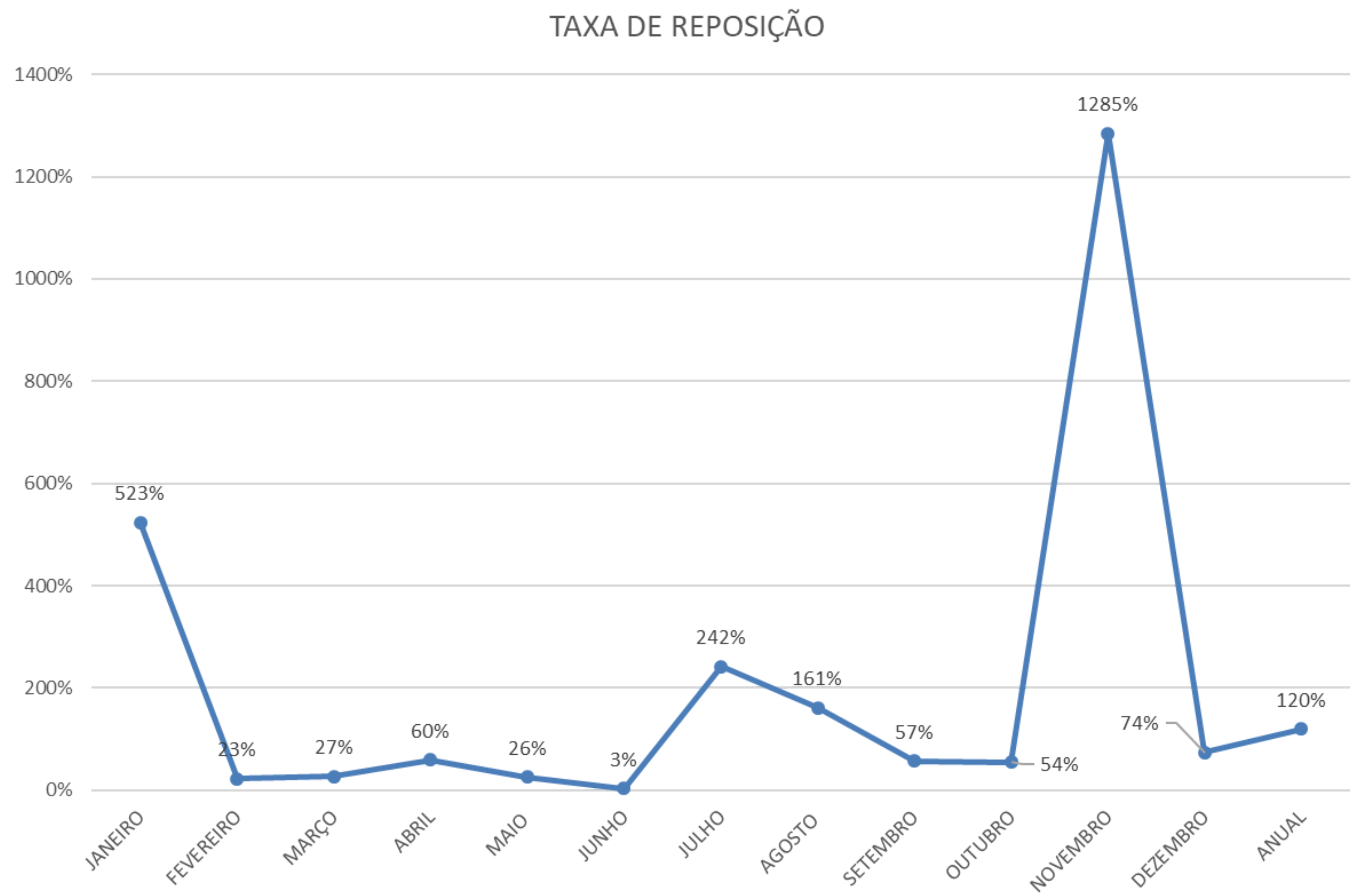
Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

ÍNDICE DE REPOSIÇÃO

O Índice de Reposição consiste em um indicador que relaciona o número de admissões ao total de desligamentos, permitindo avaliar a capacidade de reposição de pessoal, conforme a fórmula abaixo:

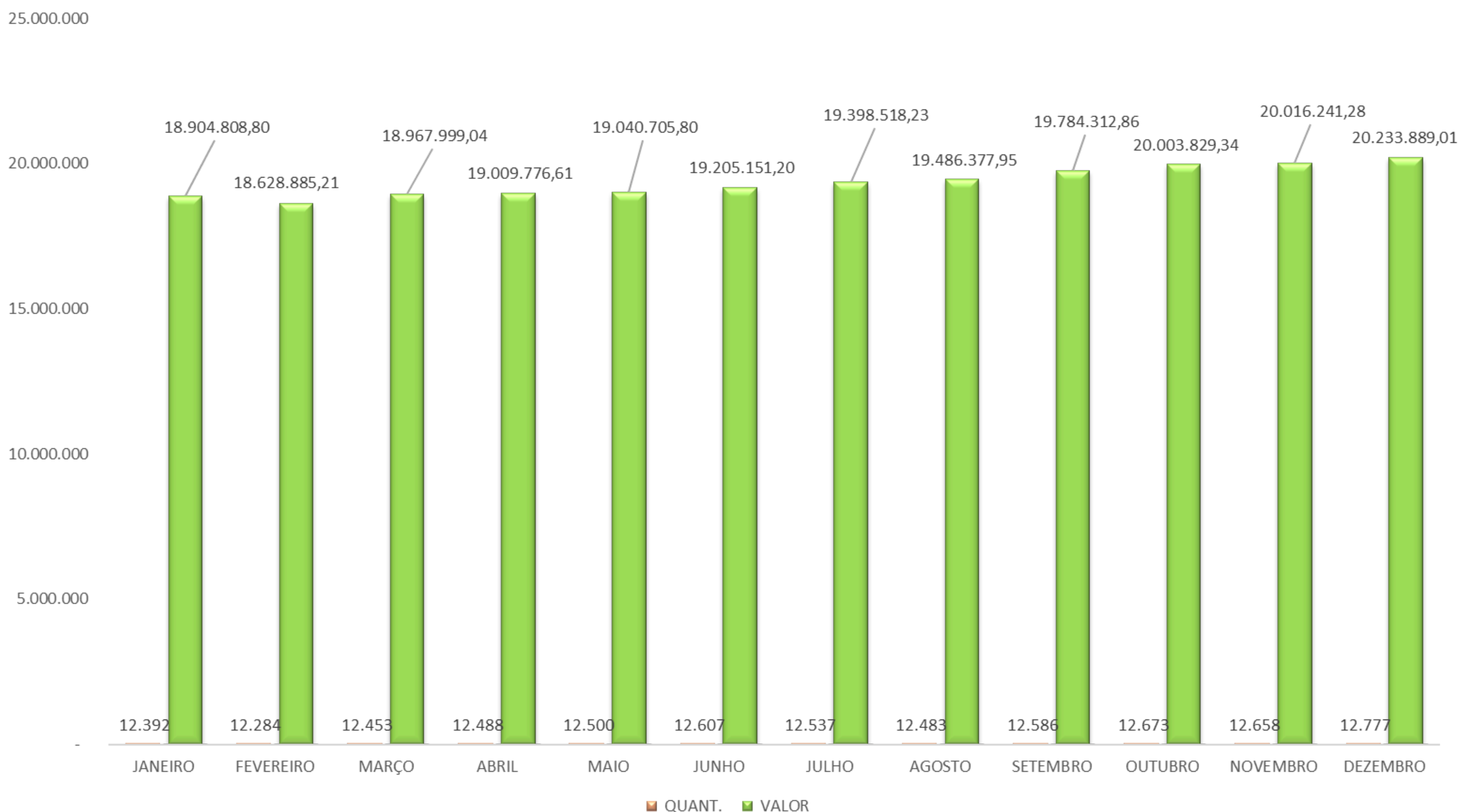
$$\textit{Taxa de reposição} = \frac{\textit{Admissões}}{\textit{Desligamentos}}$$

Em 2025, o maior resultado foi registrado em janeiro, com o ingresso de 1.382 novos servidores, o que resultou em um índice de 523%. Em novembro, devido ao menor volume de desligamentos observado no período, o indicador atingiu 1.285%. Considerando a série anual, o Índice de Reposição alcançou 120%, indicando que o volume de admissões superou o de desligamentos, caracterizando uma reposição superior ao total de saídas.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

ABONO DE PERMANÊNCIA



Em dezembro, o valor despendido a título de abono permanência totalizou **R\$ 20.233.889,01**. Dado que o quantitativo de servidores beneficiários permaneceu relativamente estável ao longo do exercício, verifica-se que os desembolsos mensais apresentaram comportamento semelhante ao longo do ano.

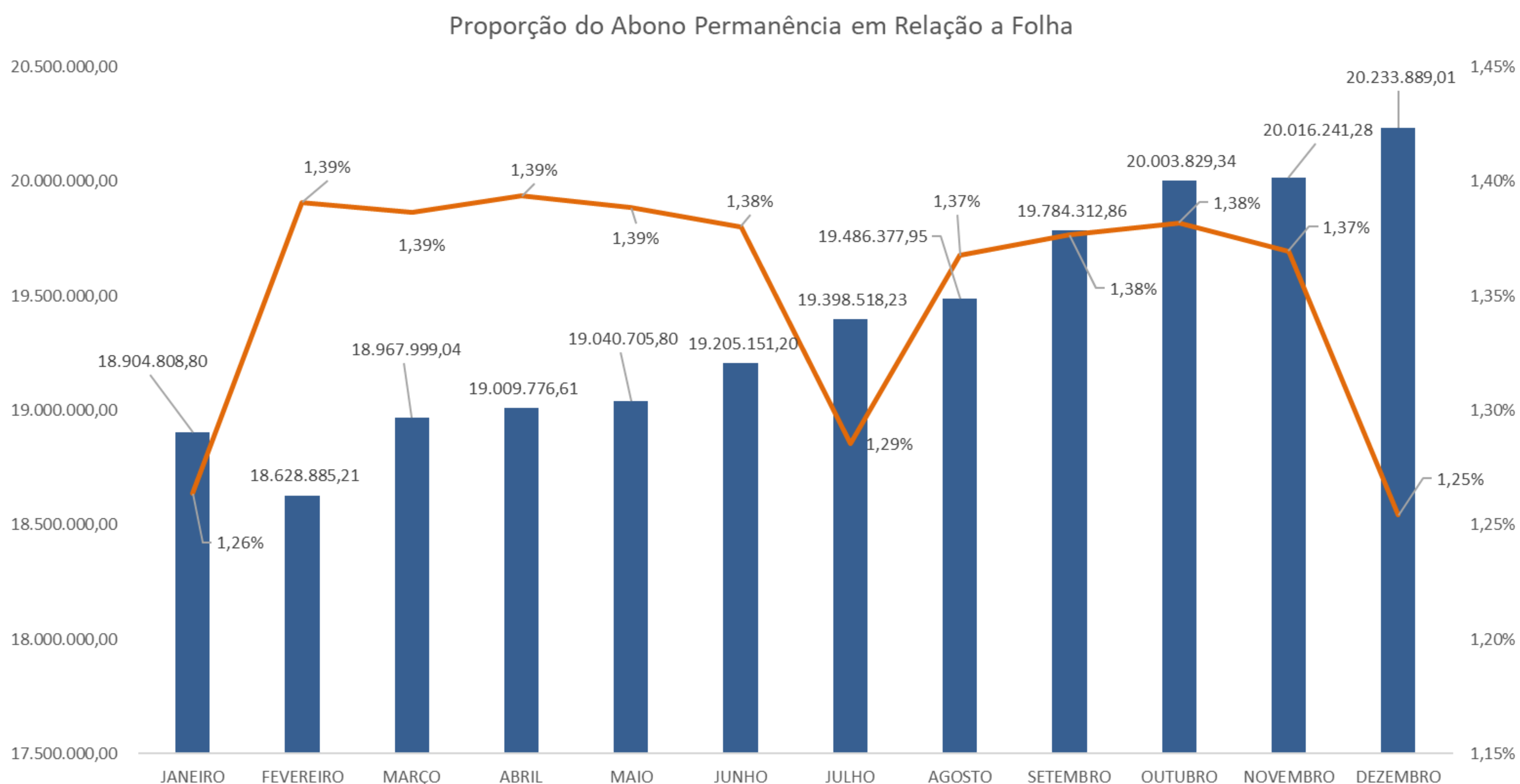
No mês de dezembro, os servidores em abono permanência representaram **11%** do total de servidores efetivos.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

ABONO DE PERMANÊNCIA

Ao longo de 2025, o abono permanência alcançou o percentual máximo de 1,39% em relação ao total da folha de pagamentos. O menor percentual foi registrado no mês de dezembro, quando representou 1,25% da despesa total com pessoal.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4 e RMIP.

DIREITOS DOS SERVIDORES

No âmbito dos direitos dos servidores, destacam-se as licenças maternidade, paternidade, para tratamento de saúde, capacitação e especial. As licenças constituem instrumentos relevantes da política de gestão de pessoas, uma vez que asseguram direitos legalmente previstos aos servidores.

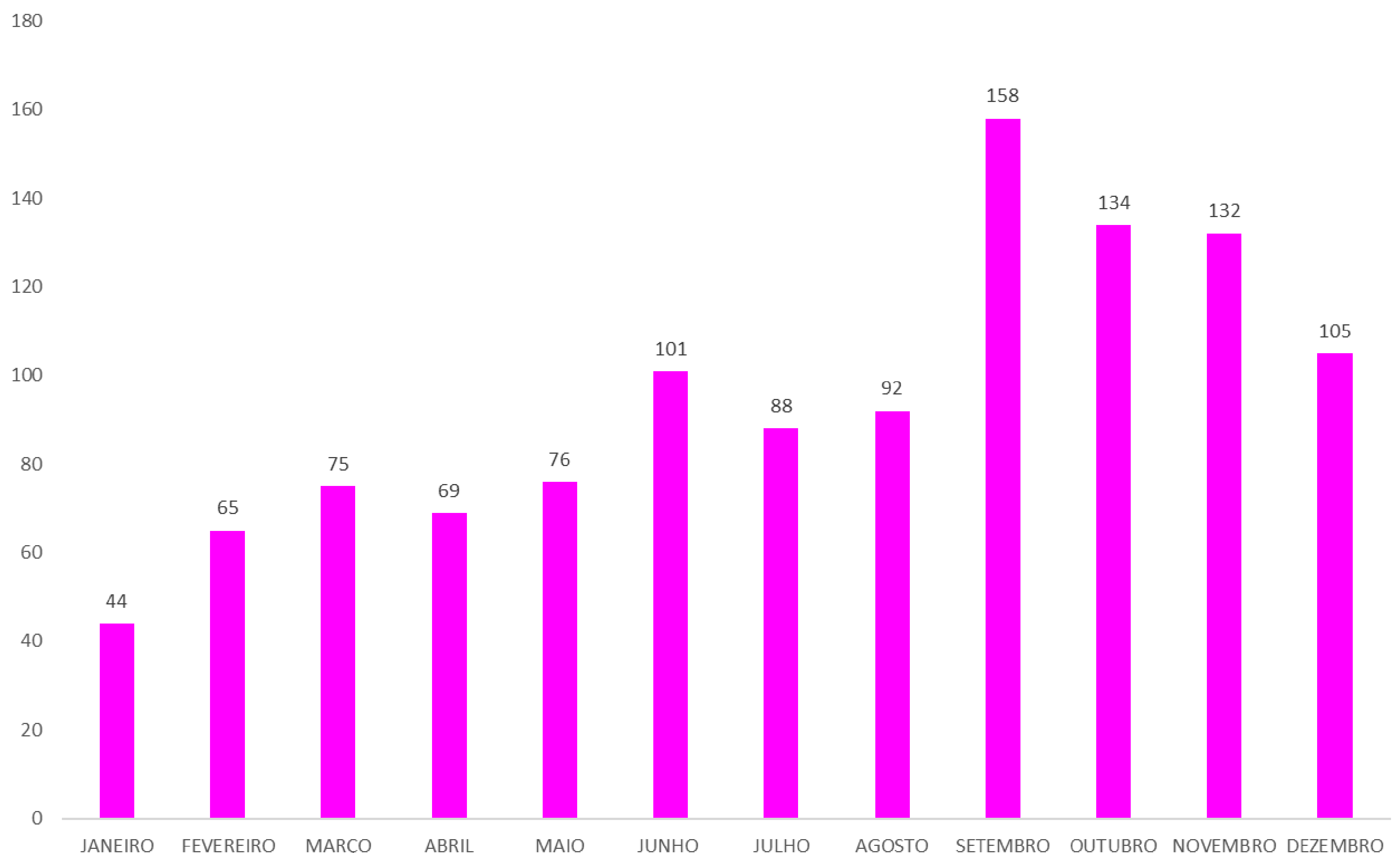
Nos termos do art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, é garantida à gestante licença de 120 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração. No âmbito estadual, o Estado do Paraná passou a assegurar a prorrogação desse período por mais 60 dias, originalmente prevista na Lei nº 16.176/2009. Embora essa norma tenha sido revogada, a extensão da licença-maternidade foi recepcionada pela Lei nº 21.926, de 11 de abril de 2024, que instituiu o Código Estadual da Mulher Paranaense, mantendo a ampliação do direito às servidoras estaduais.

No que se refere às licenças de caráter especial, cumpre destacar as alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 217/2019, que extinguiu a Licença Especial, preservando, contudo, o direito à sua fruição aos servidores que já haviam adquirido esse benefício. A mesma norma instituiu a Licença Capacitação, a qual permite ao servidor, a cada quinquênio de efetivo exercício, afastar-se do cargo por até três meses, desde que o afastamento seja destinado à participação em ações de capacitação, contribuindo para o desenvolvimento profissional e o aprimoramento das competências institucionais.

A análise apresentada nesta seção considera o marco legal vigente e tem por objetivo evidenciar o comportamento dos afastamentos ao longo do período, por meio da apresentação dos quantitativos anuais relativos a cada modalidade de licença. Esses dados permitem subsidiar o planejamento da força de trabalho, bem como apoiar a avaliação dos impactos das licenças na gestão de pessoal e na prestação dos serviços públicos.

Cabe destacar que não estão incluídos nesta análise os dados das instituições estaduais de ensino superior que até o ano de 2025 realizavam o processamento da folha de pagamento em sistemas próprios, a saber: UEL, UEM, UEPG, UNICENTRO e UNIOESTE.

LICENÇA-MATERNIDADE



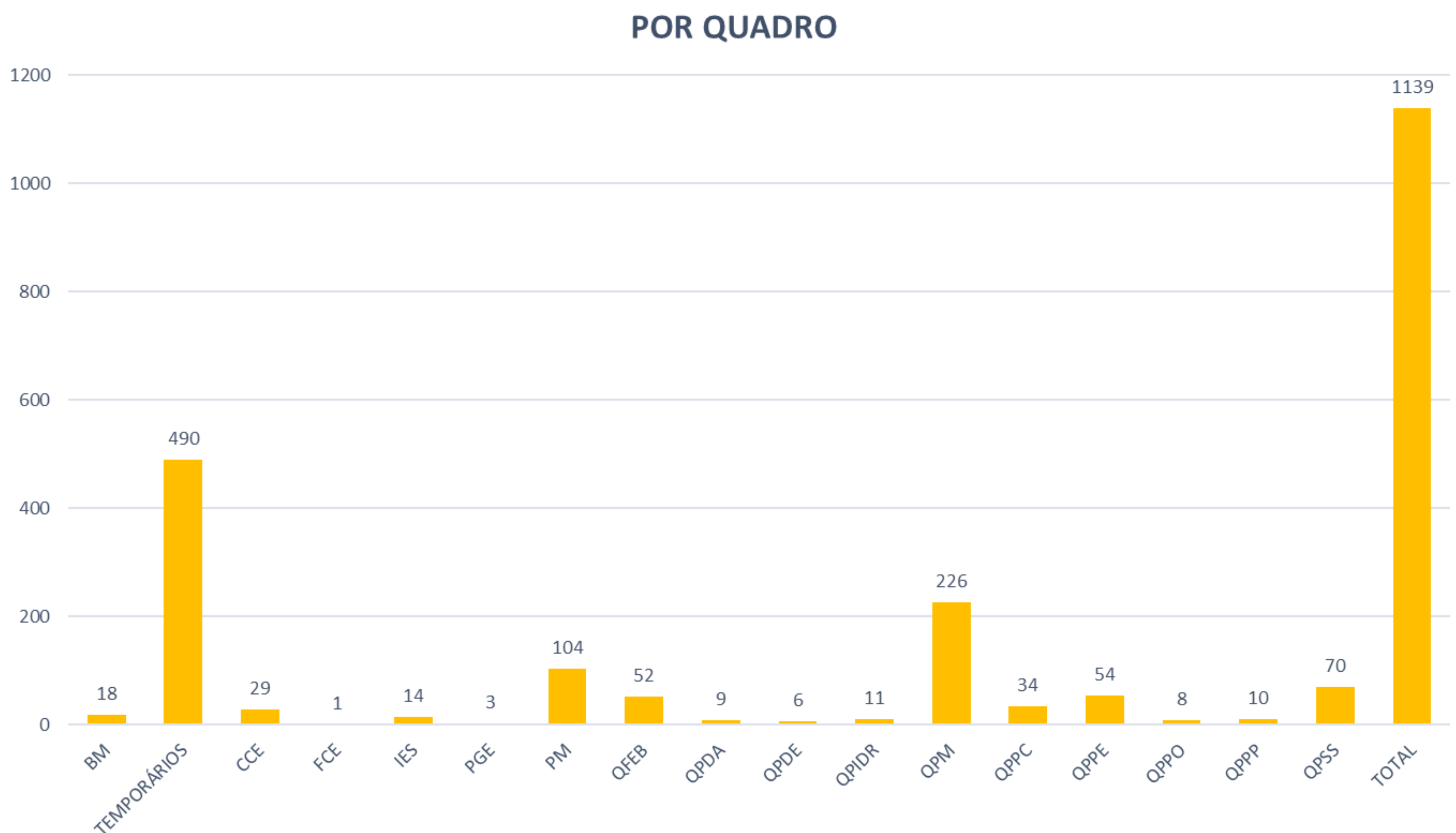
Ao longo de 2025, observou-se variação na concessão de licenças-maternidade, destacando-se o mês de setembro, que registrou o maior número de ocorrências, com 158 licenças concedidas. Em sentido oposto, o menor quantitativo foi observado em janeiro, com 44 registros no período.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

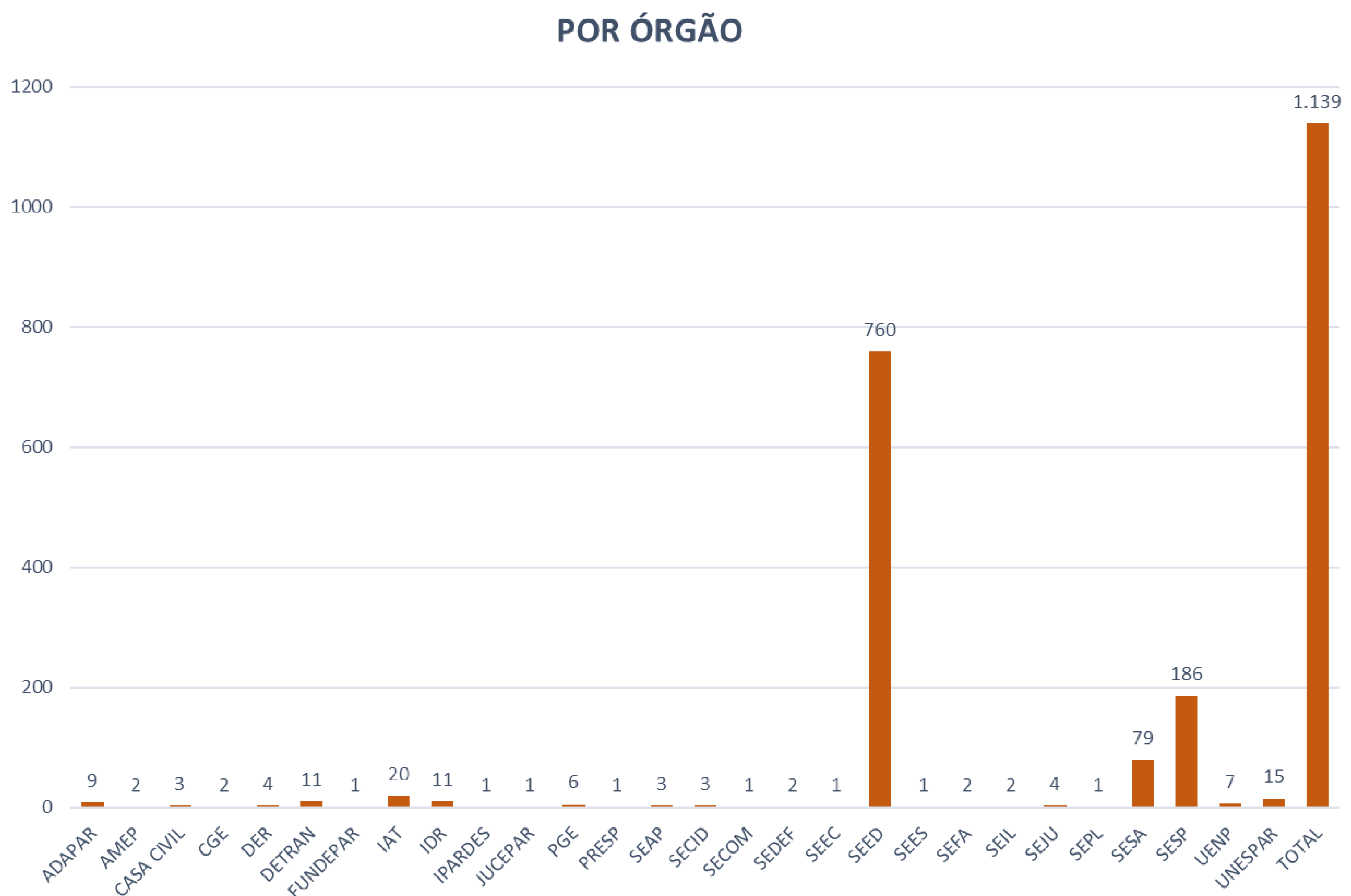
LICENÇA-MATERNIDADE POR QUADRO

Os maiores quantitativos de licenças-maternidade concentraram-se nos quadros TEMPORÁRIOS, QPM e PM, que registraram, respectivamente, 490, 226 e 104 ocorrências ao longo do período analisado.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

LICENÇA-MATERNIDADE POR ÓRGÃO



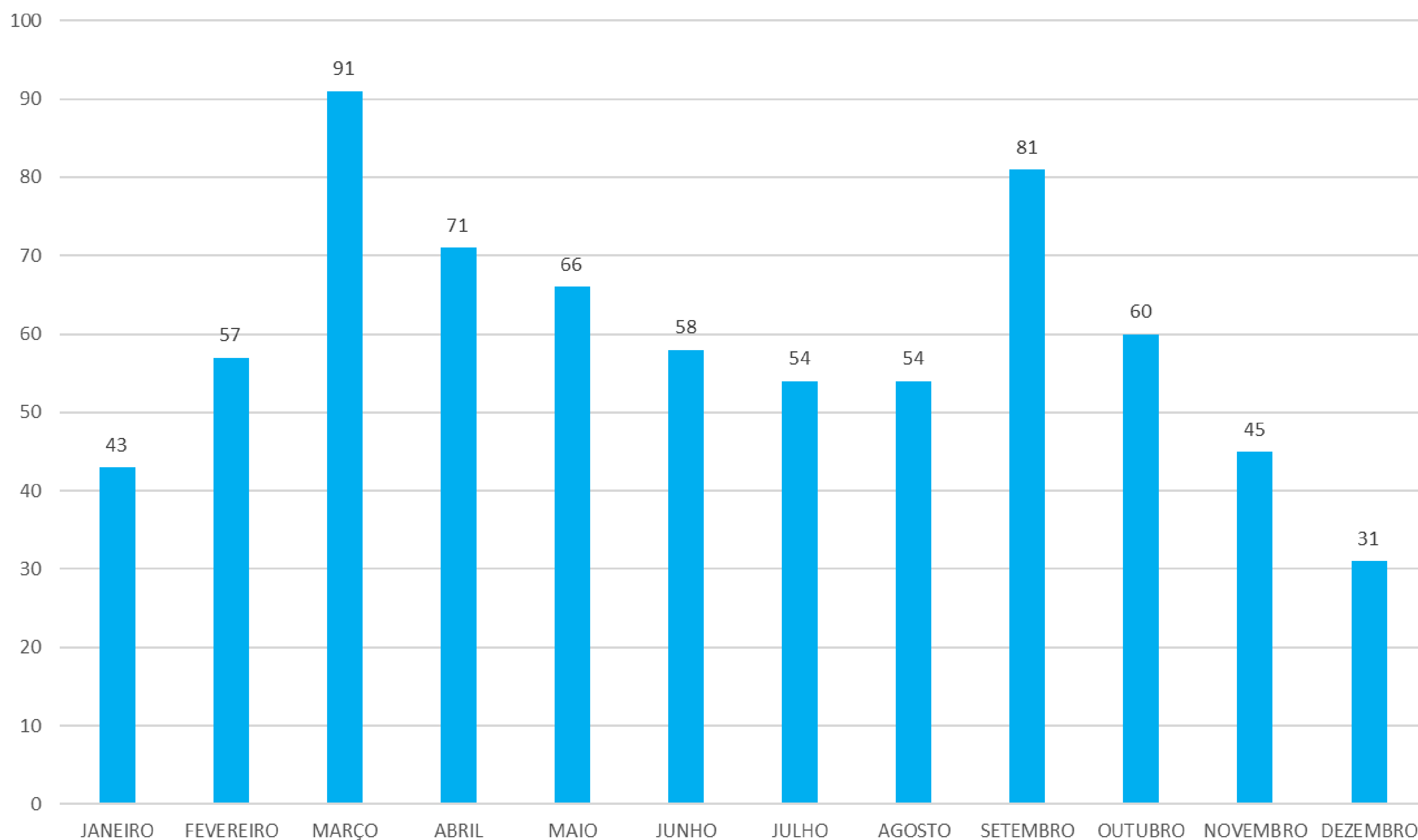
No recorte por órgão, as maiores ocorrências de licenças-maternidade concentraram-se na SEED, na SESP e SESA, que registraram, respectivamente, 760, 186 e 79 concessões ao longo do período analisado.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

LICENÇA-PATERNIDADE

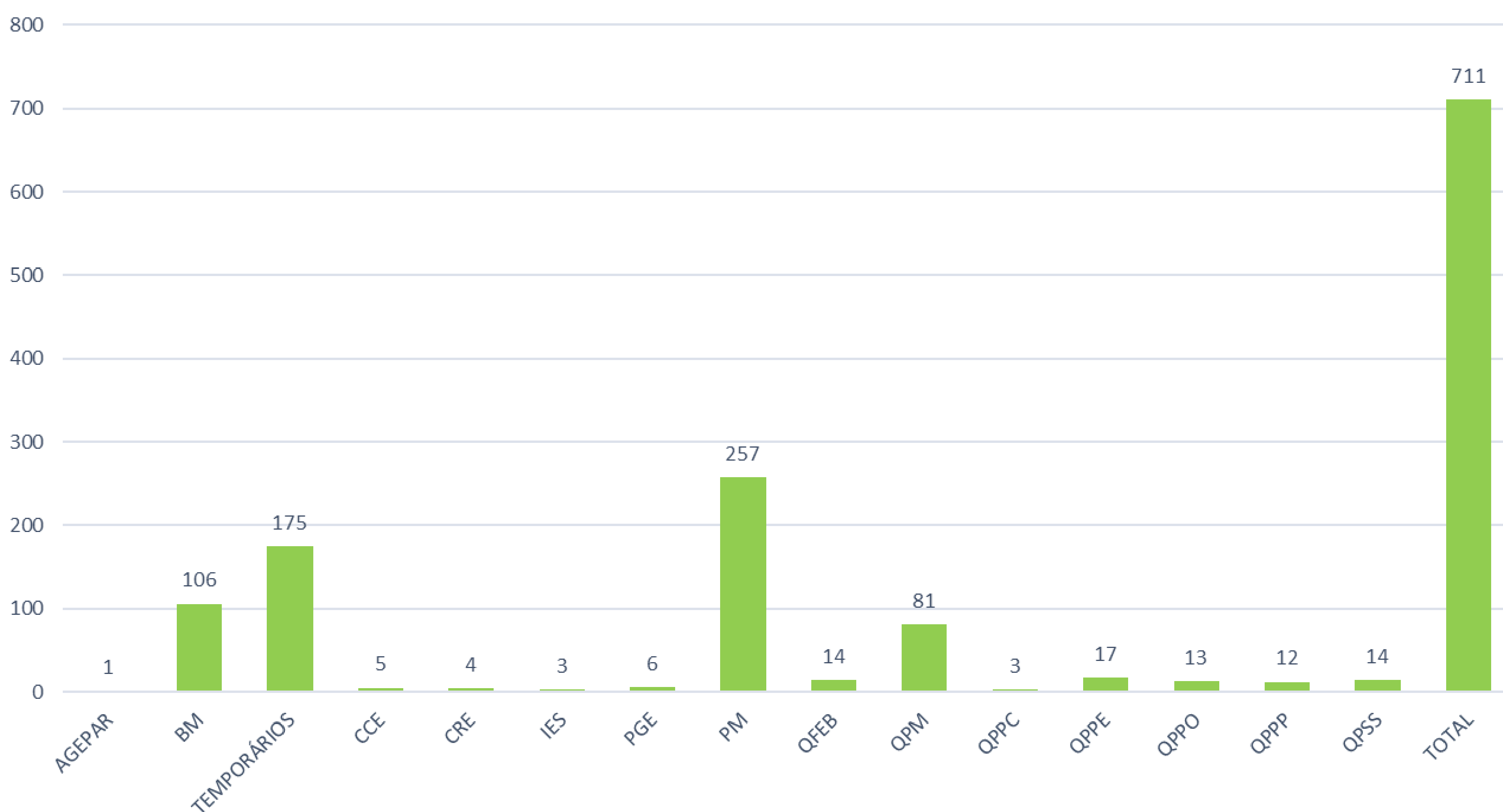
Ao longo de 2025, observou-se variação na concessão de licença-paternidade. O maior volume foi registrado no mês de março, com 91 ocorrências, enquanto o menor número ocorreu em dezembro, totalizando 31 licenças-paternidade concedidas. Nos termos do art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, a licença-paternidade possui duração de cinco dias.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

LICENÇA-PATERNIDADE POR QUADRO

POR QUADRO



Os maiores quantitativos de licenças-paternidade concentraram-se nos quadros PM, TEMPORÁRIOS e BM, que registraram, respectivamente, 257, 175 e 106 ocorrências ao longo do período analisado.

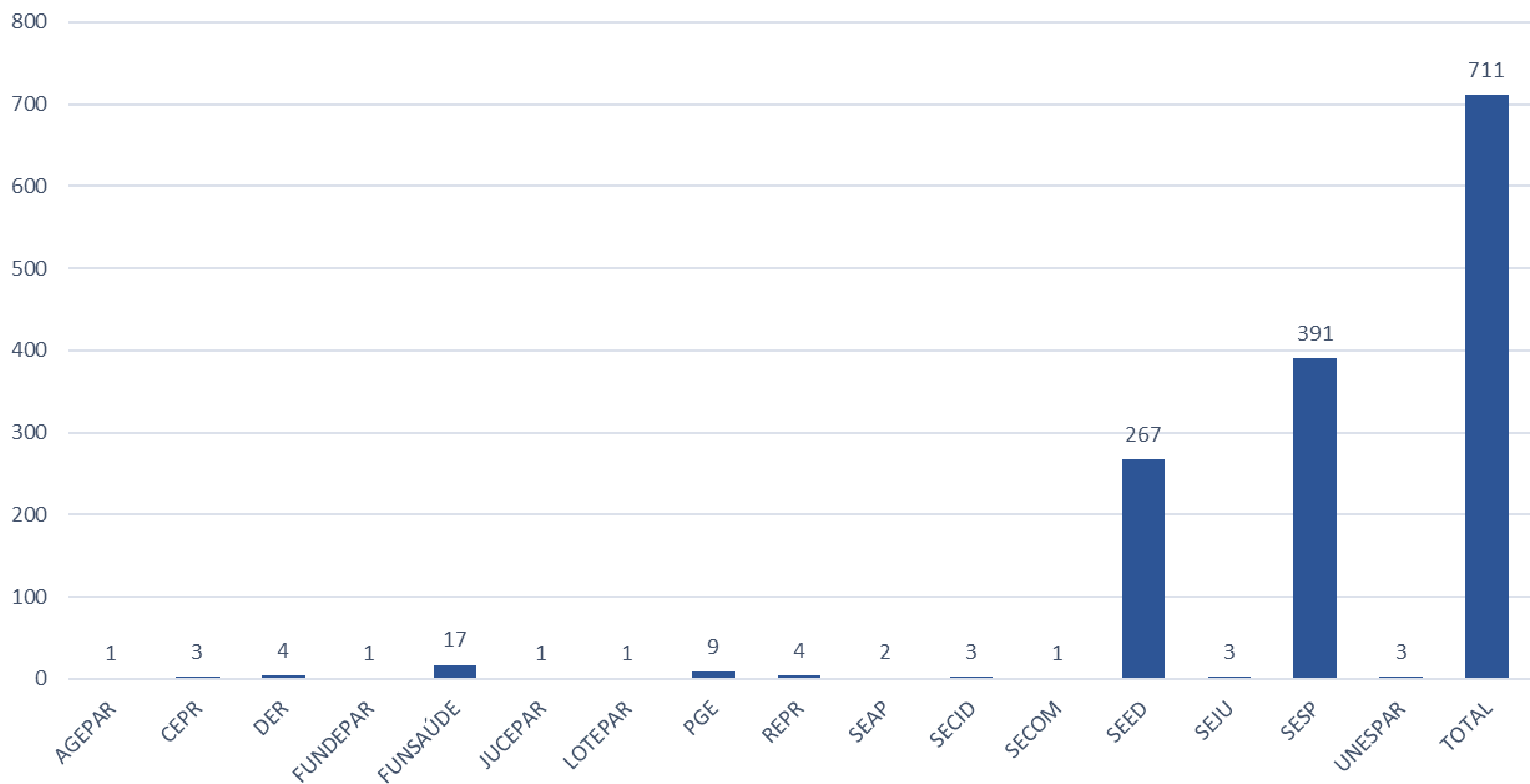


Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

LICENÇA-PATERNIDADE POR ÓRGÃO

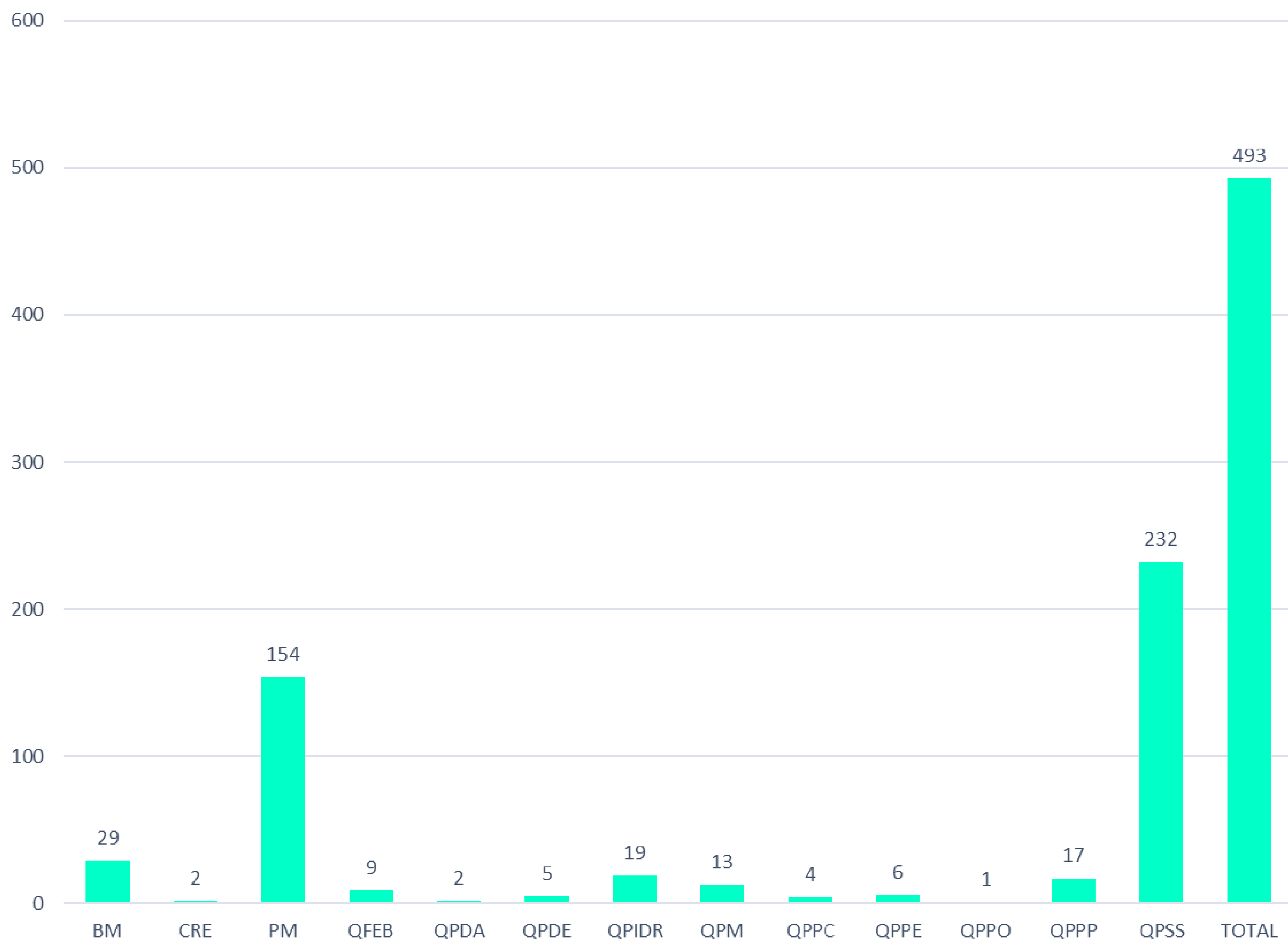
No recorte por órgão, as maiores ocorrências de licenças-paternidade concentraram-se na SESP, na SEED e FUNSAÚDE, que registraram, respectivamente, 391, 267 e 17 concessões ao longo do período analisado.

POR ÓRGÃO



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

LICENÇA-CAPACITAÇÃO



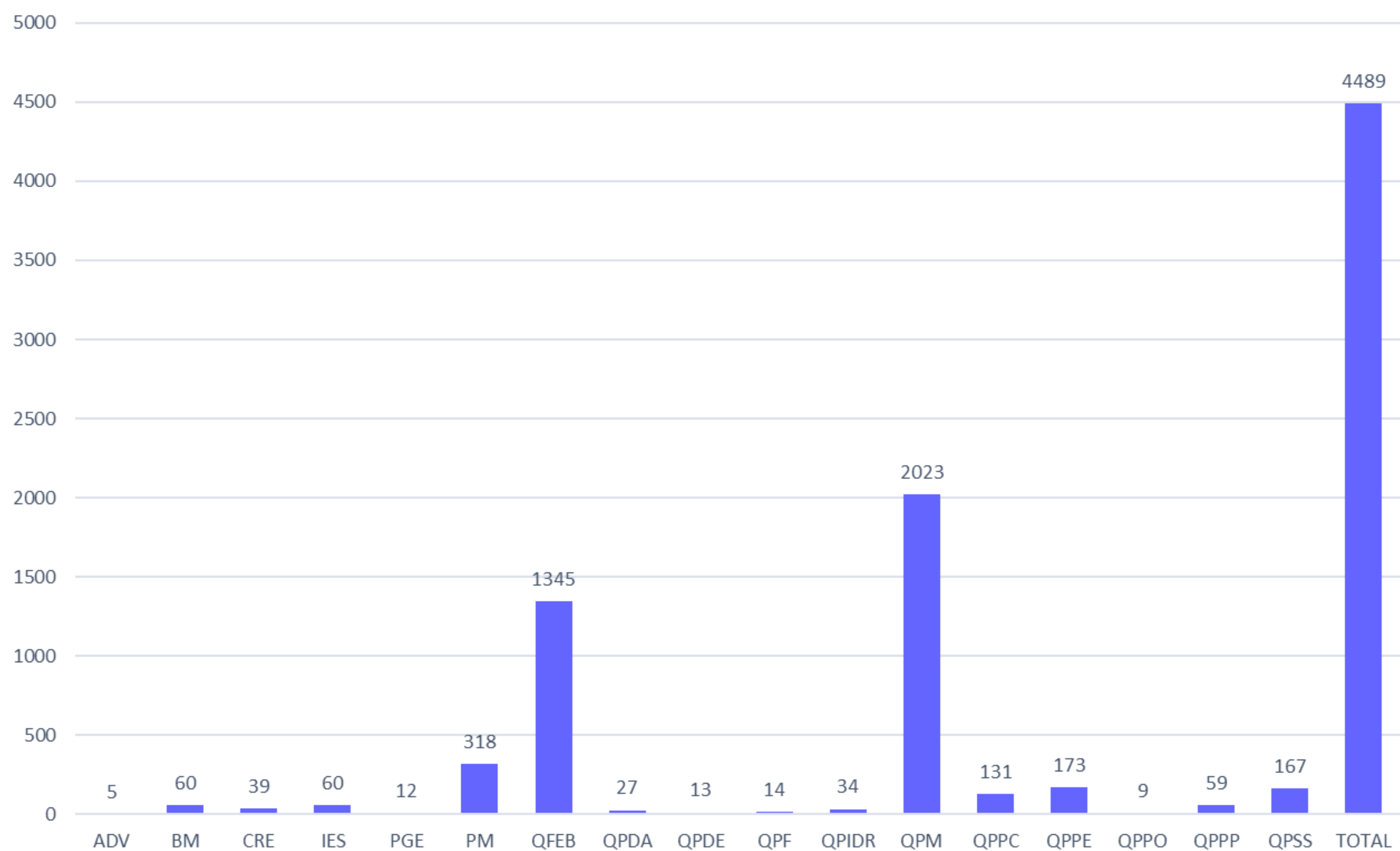
Em 2025, foram concedidas 493 licenças-capacitação. Os quadros QPSS, PM e BM concentraram as maiores participações, com 232, 154 e 29 concessões, respectivamente, ao longo do período analisado.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

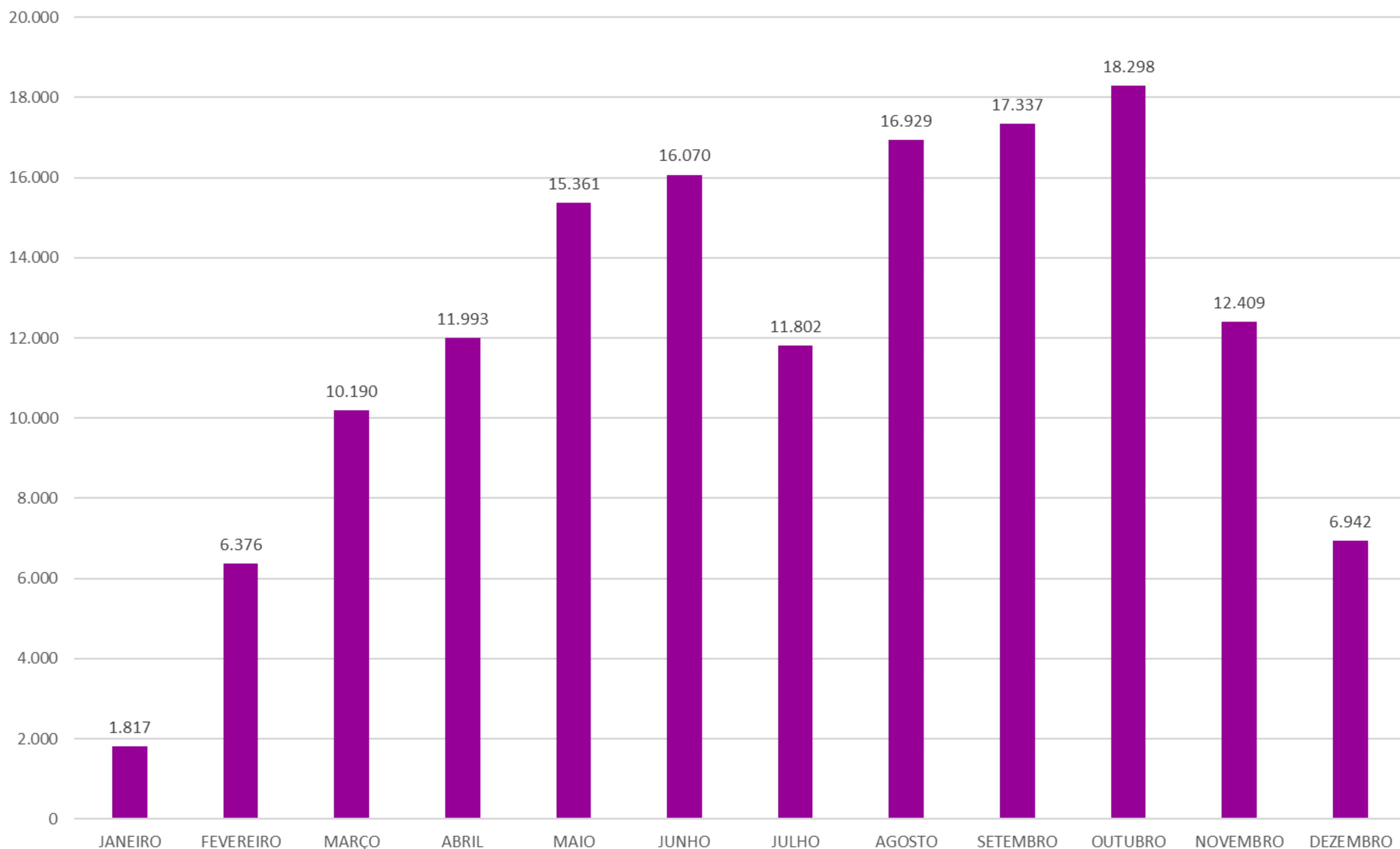
LICENÇA-ESPECIAL

Em 2025, registraram-se 4.489 concessões de licenças especiais. Os quadros QPM, QFEB e PM concentraram as maiores participações, com 2.023, 1.345 e 318 concessões, respectivamente, no período analisado.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE



No ano de 2025, observou-se que o maior volume de licenças para tratamento de saúde concentrou-se no mês de **outubro**, totalizando **18.298 registros**. Por outro lado, os menores quantitativos foram registrados nos meses de **janeiro e dezembro**, com **1.817** e **6.942 licenças**, respectivamente.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos – DIRH/DRH/SEAP
Fonte: Sistema RH-Paraná/Meta4.

PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS

Nesta seção, serão apresentadas informações comparativas sobre os estados brasileiros, com destaque para a posição do Estado do Paraná em relação às demais unidades da federação. A análise contempla o quantitativo de vínculos da administração direta e indireta, bem como a proporção de servidores em relação à população, com categorização segundo os diferentes tipos de vínculos existentes.

Adicionalmente, é contextualizada a posição do Estado do Paraná a partir dos pilares e indicadores que compõem o Ranking de Competitividade dos Estados, elaborado pelo Centro de Liderança Pública.

As informações utilizadas têm como principal fonte a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) 2024, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). De forma complementar, foram empregados dados provenientes do Ranking de Competitividade dos Estados, edição 2025, produzido pelo Centro de Liderança Pública.

PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS

Destaca-se que a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC), realizada anualmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constitui um importante levantamento censitário sobre a estrutura, a dinâmica e o funcionamento das administrações públicas estaduais, com foco especial nos Governos dos Estados.

A pesquisa abrange diversos eixos da Administração Pública, incluindo Recursos Humanos, governança, habitação, transporte e mobilidade urbana, entre outros temas estratégicos para o planejamento e a gestão pública. Por se tratar de um censo, os dados são coletados junto a toda a população-alvo, garantindo elevado grau de confiabilidade e representatividade.

O conjunto de informações mais recente disponibilizado refere-se ao ano de 2024. No eixo de Recursos Humanos, são apresentados dados quantitativos relativos aos vínculos de servidores efetivos, comissionados, temporários, celetistas e estagiários, segregados entre Administração Direta e Indireta do Poder Executivo de todas as Unidades da Federação e do Distrito Federal.

PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS

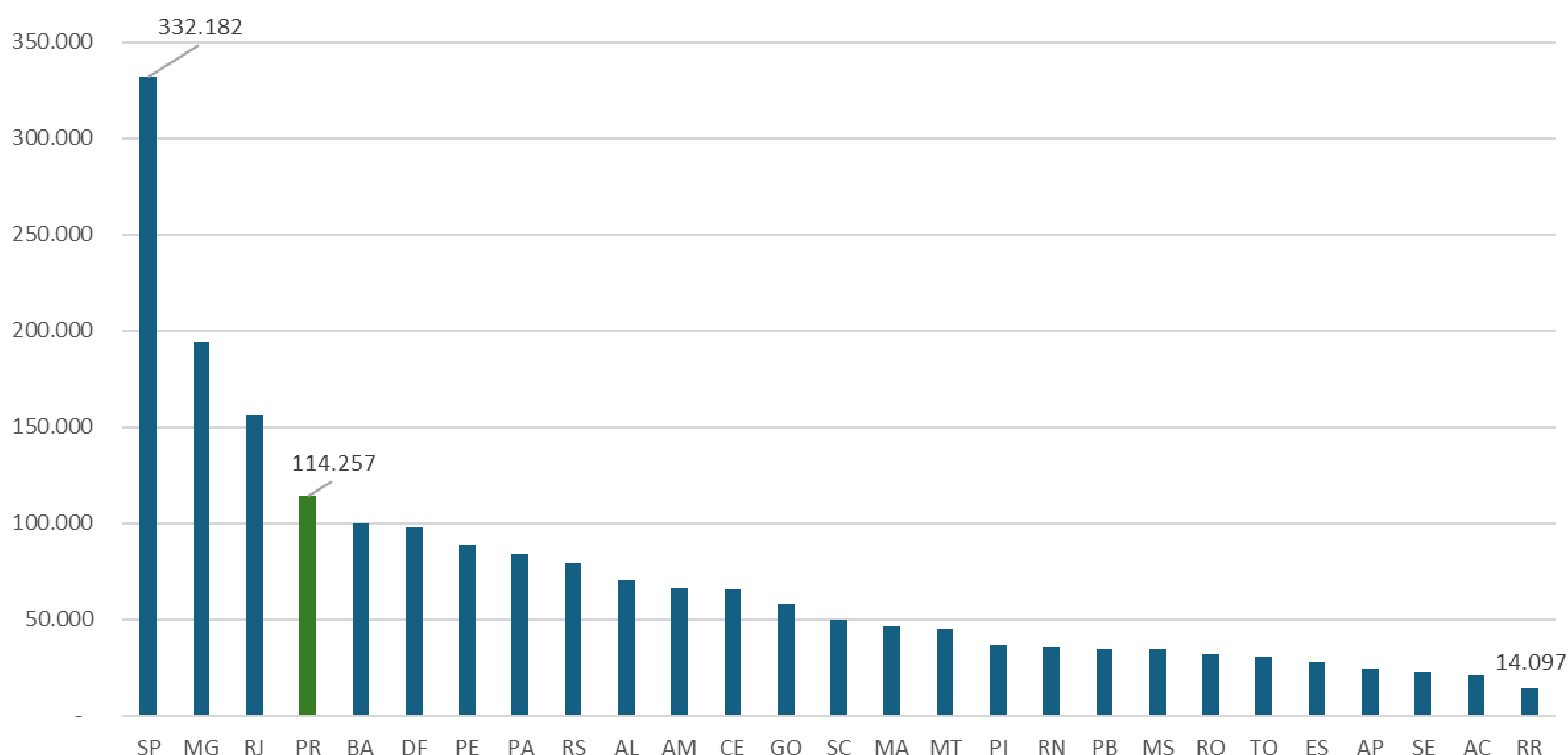
Adicionalmente, o Ranking de Competitividade dos Estados tem por objetivo mensurar a capacidade dos entes federativos brasileiros de promover bem-estar à população, ao mesmo tempo em que possibilita uma análise comparativa mais ampla e aprofundada das 27 unidades da federação. Além de seu caráter analítico, o Ranking configura-se como uma ferramenta objetiva de apoio à atuação dos gestores públicos, contribuindo para o aprimoramento da competitividade e da gestão pública estadual.

O Ranking é estruturado em 10 pilares temáticos: Infraestrutura, Sustentabilidade Social, Segurança Pública, Educação, Solidez fiscal, Eficiência da Máquina Pública, Capital Humano, Sustentabilidade Ambiental, Potencial de Mercado e Inovação.

Os resultados mais recentes referem-se ao ano de 2025. Neste contexto, são apresentados, na sequência, os principais resultados do Estado do Paraná, com destaque para os indicadores relacionados à área de recursos humanos.

PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS

VÍNCULOS EFETIVOS



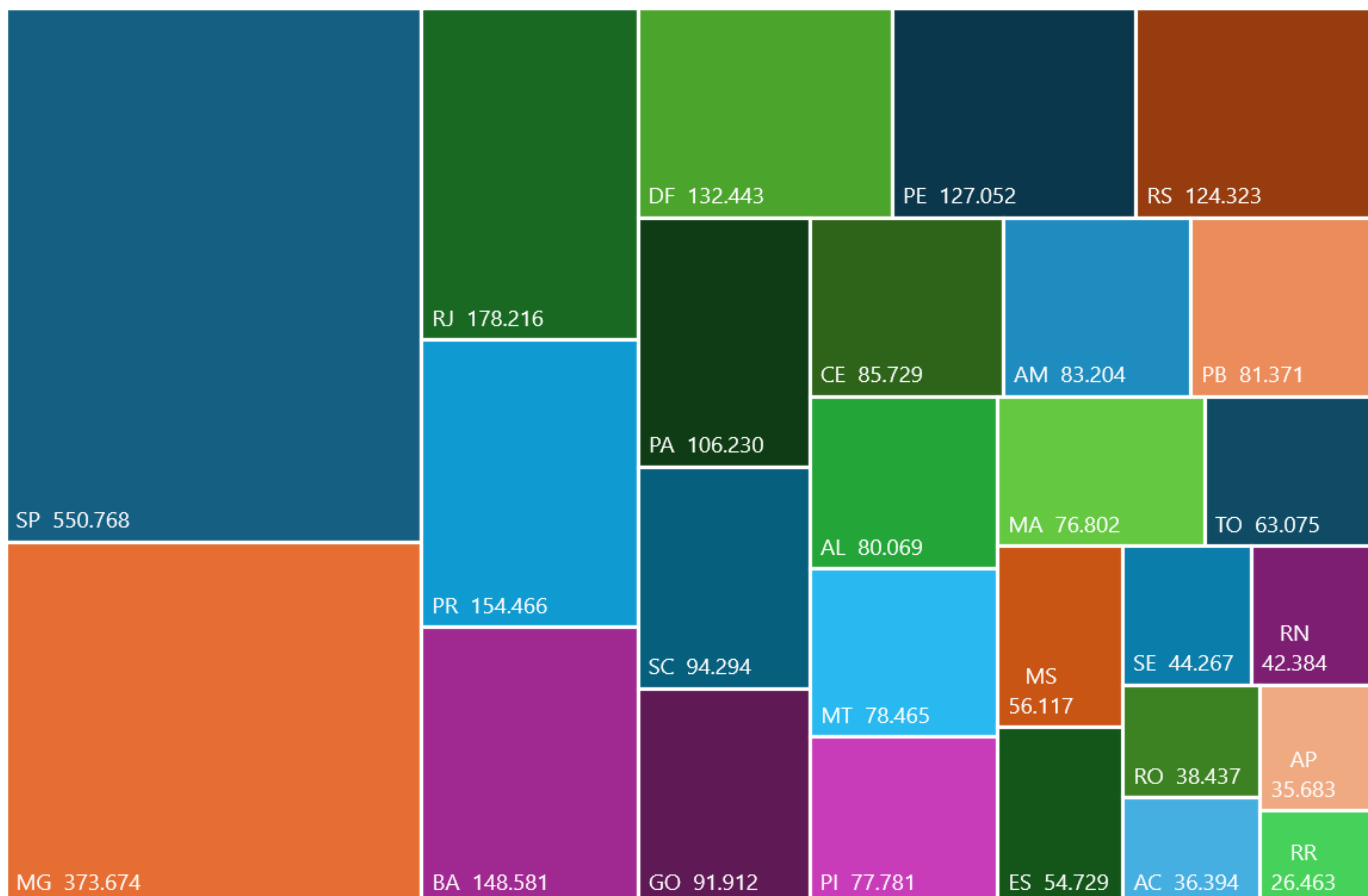
Com base nos dados de 2024, observa-se que o Estado de São Paulo concentra o maior quantitativo de vínculos efetivos no Poder Executivo Estadual, totalizando 332.182 servidores ativos na Administração Direta e Indireta.

Nesse cenário, o Estado do Paraná ocupa posição de destaque nacional, figurando em 4º lugar no ranking de vínculos efetivos, com 114.257 servidores, evidenciando a robustez de sua estrutura administrativa e a expressiva dimensão de sua força de trabalho no serviço público estadual. Esse quantitativo é oito vezes superior ao registrado pelo Estado de Roraima, que apresenta o menor número de vínculos efetivos entre as Unidades da Federação.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos - DIRH/DRH/SEAP
Fonte: IBGE, Pesquisa de Informações Básicas Estaduais 2023-2024.

PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS



Ainda no que se refere aos vínculos ativos, considerando-se o somatório de vínculos efetivos, comissionados, temporários e celetistas da Administração Direta e Autárquica, o Estado do Paraná mantém posição de destaque no cenário nacional, figurando também na 4ª colocação entre todas as Unidades da Federação, atrás apenas dos três estados da Região Sudeste: São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos - DIRH/DRH/SEAP
Fonte: IBGE, Pesquisa de Informações Básicas Estaduais 2023-2024.

PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS

A Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) também disponibiliza dados quantitativos sobre a população de cada Estado, permitindo a análise da proporção de vínculos ativos em relação ao número de habitantes.

Nesse recorte, o Estado do Paraná figura na 11ª posição nacional, considerando a classificação do menor para o maior percentual, com 1,31% de vínculos ativos em relação à população. Isso significa que existem aproximadamente 13 vínculos públicos ativos para cada 1.000 habitantes do Estado.

Para efeito de comparação, o Estado com menor proporção foi o Ceará, com 0,93%, equivalente a cerca de 9 vínculos ativos para cada 1.000 habitantes. Já os Estados com maior proporção foram o Amapá e o Distrito Federal, ambos com 4,4%, ou seja, aproximadamente 44 vínculos ativos para cada 1.000 habitantes.



Elaborado pela Divisão de Gestão da Informação de Recursos Humanos - DIRH/DRH/SEAP.
Fonte: IBGE, Pesquisa de Informações Básicas Estaduais 2023-2024.

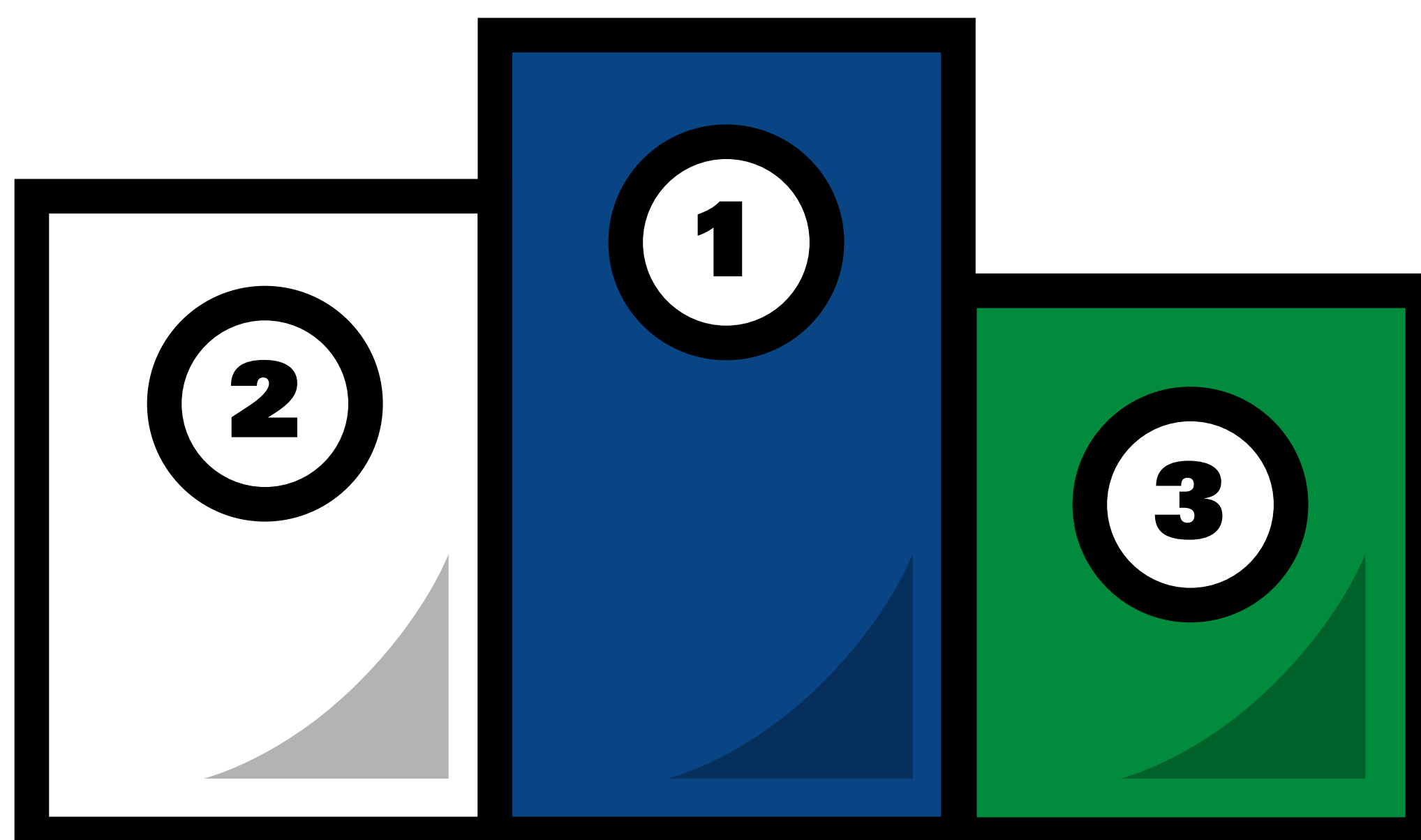
PERFIL DOS ESTADOS BRASILEIROS

Segundo o Ranking de Competitividade dos Estados, o Paraná apresentou desempenho de destaque no pilar Eficiência da Máquina Pública, alcançando a 3ª colocação entre as unidades da federação.

Esse pilar mensura a capacidade dos estados em implementar mecanismos de incentivo voltados à promoção do bom governo, sendo liderado pelo Rio Grande do Sul, seguido por São Paulo.

No pilar Capital Humano, o Paraná posicionou-se na 4ª colocação, refletindo o desempenho do estado em indicadores relacionados ao nível educacional da força de trabalho, à inserção no mercado de trabalho e aos efeitos desses fatores sobre a produtividade econômica.

Nesse quesito, destacaram-se Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso, que ocuparam as primeiras posições.



OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, no âmbito da Agenda 2030, são compostos por 17 objetivos. Os ODS constituem um apelo global à ação para erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e assegurar que todas as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e prosperidade.

O Brasil, na condição de país signatário da ONU, assumiu o compromisso com a Agenda 2030. Nesse sentido, o Estado do Paraná, conforme disposto na Portaria nº 01/2024 da Superintendência-Geral de Desenvolvimento Econômico e Social, definiu como aplicáveis ao Estado 150 das 175 metas nacionais.

Nesta seção, busca-se apresentar informações que contribuam para a compreensão das ações associadas aos objetivos relativos à Educação de Qualidade, à Igualdade de Gênero e à Redução das Desigualdades. Ressalta-se que não se pretende esgotar o tema, mas promover reflexões sobre o papel de cada agente na sociedade para o alcance de um Estado mais igualitário e justo, fundamentado nos princípios dos ODS.

A escolha desses três objetivos, dentre os 17 definidos pela Organização das Nações Unidas, justifica-se pela maior proximidade temática com a Gestão de Recursos Humanos.

OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



O acesso, até o ano de 2030, de todos os meninos e meninas, crianças, adolescentes e jovens ao ensino gratuito na rede pública é uma das metas às quais o Estado do Paraná aderiu e que definiu como alcançável.

Além disso, a meta 4.C estabelece que, até 2030, todos os professores da educação básica possuam formação específica na área de conhecimento em que atuam, promovendo-se a oferta de formação continuada em regime de colaboração entre a União, os estados e os municípios, inclusive por meio de cooperação internacional.

Cumprir destacar que, de acordo com o Ranking de Competitividade dos Estados, no quesito Educação, o Paraná avançou uma posição em relação a 2024, passando a ocupar a 4ª colocação em 2025. As primeiras posições foram ocupadas por São Paulo, Distrito Federal e Minas Gerais, respectivamente.

OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



No âmbito do ODS 5 – Igualdade de Gênero, o Estado do Paraná assumiu o compromisso de promover a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para o exercício da liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, considerando as múltiplas intersecções que atravessam as desigualdades de gênero, como raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, com especial atenção às mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Esse compromisso se materializa, entre outras iniciativas, na adoção de marcos legais voltados à promoção da equidade e da inclusão, como a Lei nº 14.274/2003, que estabelece a reserva de vagas para afrodescendentes nos concursos públicos estaduais, e a Lei nº 18.419/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Estado do Paraná, orientado à garantia do exercício pleno e em condições de igualdade dos direitos humanos e fundamentais, promovendo a inclusão social e a cidadania efetiva.

OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



No que se refere à redução das desigualdades, as metas 10.2 e 10.3 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10 configuram-se como diretrizes orientadoras para a atuação da administração pública.

A meta 10.2 estabelece o empoderamento e a promoção da inclusão social, econômica e política de todos, até 2030, enquanto a meta 10.3 visa assegurar a igualdade de oportunidades e a redução das desigualdades de resultado, inclusive por meio da eliminação de práticas discriminatórias e da promoção de legislação e políticas adequadas. Nesse sentido, tais metas devem nortear a formulação e a implementação de ações direcionadas a todos os vínculos do Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise consolidada do quadro de pessoal do Estado do Paraná evidencia um cenário de **estabilidade dos vínculos efetivos**, compatível com as características do regime estatutário e com os parâmetros observados na administração pública estadual. Em 2025, o número de servidores efetivos passou de **113.600 em janeiro para 114.574 em dezembro**, representando crescimento inferior a **1% (0,86%)**, enquanto a variação anual do total de vínculos **(26,80%)** foi influenciada, principalmente, pelo aumento expressivo dos **vínculos temporários (654,24%)** e de **estagiários (19,53%)**, utilizados como mecanismos de ajuste operacional para atendimento a demandas específicas.

Os **custos com a folha de pagamento** permaneceram concentrados em áreas finalísticas, com destaque para a **Educação Básica (45%)**, **Segurança Pública (22%)** e **Ensino Superior (16%)**, refletindo as prioridades das políticas públicas estaduais. A movimentação no quadro de pessoal registrou **4.947 ingressos e 4.138 desligamentos, resultando em taxa de reposição de 120%**, sendo as **aposentadorias responsáveis por cerca de 74% dos desligamentos**, o que evidencia a influência do perfil etário do funcionalismo sobre a dinâmica de pessoal.

Nesse contexto, a **taxa de rotatividade de 3,98%**, indica que em média cerca de 4 servidores a cada 100 deixaram seus cargos no período analisado.

Ressalta-se, contudo, que a compreensão das razões da rotatividade **requer a realização de estudos específicos e direcionados**, não sendo possível inferir causas apenas a partir do indicador agregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O **abono permanência** apresentou comportamento estável ao longo do período analisado, representando percentual máximo de **1,39% do total da folha**, indicando impacto financeiro controlado. Quanto aos **direitos dos servidores**, destacam-se os registros de **licença especial, licença-maternidade e paternidade, licença capacitação e as licenças para tratamento de saúde**, que apresentaram concentração no mês de outubro, sugerindo possível sazonalidade nos afastamentos.

Sob a perspectiva comparativa, o Estado do Paraná ocupa posição de destaque no cenário nacional, alcançando a **4ª colocação no total de vínculos efetivos e no somatório de vínculos**, além de registrar **13 vínculos públicos ativos para cada 1.000 habitantes**, conforme dados do **IBGE**. Adicionalmente, o Estado figura na **4ª colocação no pilar Capital Humano do Ranking de Competitividade dos Estados**, evidenciando capacidade institucional relevante na gestão da força de trabalho.

Por fim, os resultados apresentados estão alinhados ao **compromisso do Estado do Paraná com a Agenda 2030 das Nações Unidas**, formalizado por meio da **Portaria nº 01/2024 da Superintendência-Geral de Desenvolvimento Econômico e Social**, que institui diretrizes para a incorporação dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** no planejamento e na gestão das políticas públicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, os resultados apontam para uma **gestão de pessoal consistente**, com estabilidade do quadro efetivo, capacidade de reposição frente às aposentadorias e alinhamento entre custos e áreas estratégicas. A manutenção do monitoramento sistemático desses indicadores, em consonância com as estatísticas oficiais do **IBGE** e os referenciais do **Ranking de Competitividade dos Estados**, constitui elemento essencial para o aprimoramento contínuo das políticas de gestão de pessoas e para a sustentabilidade da administração pública estadual.

REFERÊNCIAS

CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA (CLP). Ranking de Competitividade dos Estados. Disponível em: <https://www.rankingdecompetitividade.org.br>. Acesso em: 7 jan. 2026.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa de Informações Básicas Estaduais. SIDRA IBGE. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

LISTA DE SIGLAS – QUADROS FUNCIONAIS E CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E AUTÁRQUICA DO PODER EXECUTIVO

- **ADV** – Carreira Especial de Advogados do Estado do Paraná
- **AGEPAR** – Quadro Próprio da Agência Reguladora de Serviços Delegados do Paraná
- **AP** – Agente Político
- **BM** – Quadro do Corpo de Bombeiros Militar do Paraná
- **CCE** – Cargo em Comissão no Poder Executivo
- **CLT** – Celetista
- **CRE** – Quadro Próprio de Auditor Fiscal
- **CRES** – Contrato de Regime Especial
- **FA** – Função Acadêmica
- **FCE** – Função Comissionada Executiva
- **FGT** – Função de Gestão Tributária
- **FPS** – Função Privativa Socioeducativa
- **IAPAR** – Quadro Próprio do Instituto Agronômico do Paraná
- **IESS** – Carreiras das Instituições Estaduais de Ensino Superior
- **PGE** – Quadro Próprio dos Procuradores Gerais dos Estados
- **PM** – Quadro da Polícia Militar
- **QFBE** – Quadro dos Funcionários da Educação Básica

LISTA DE SIGLAS – QUADROS FUNCIONAIS E CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E AUTÁRQUICA DO PODER EXECUTIVO

- **QPA** – Quadro Próprio da Agência Reguladora de Serviços Delegados do Paraná
- **QPD** – Quadro Próprio da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná
- **QPDE** – Quadro Próprio do Departamento de Trânsito do Paraná
- **QPEM** – Quadro Próprio do Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural
- **QPF** – Quadro Próprio Fazendário
- **QPDIR** – Quadro Próprio Estatutário do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná
- **QPM** – Quadro Próprio do Magistério
- **QPPC** – Quadro Próprio da Polícia Civil
- **QPPE** – Quadro Próprio do Poder Executivo
- **QPPO** – Quadro Próprio dos Peritos Oficiais
- **QPPP** – Quadro Próprio da Polícia Penal
- **QPSS** – Quadro Próprio da Secretaria de Estado da Saúde
- **QUP** – Quadro Próprio de Pessoal
- **SPSE** – Sistema de Pagamento de Serviços Eventuais

LISTA DE SIGLAS - ÓRGÃOS E ENTIDADES DA ADM. DIRETA E AUTÁRQUICA DO PODER EXECUTIVO

- **ADAPAR** - AGÊNCIA DE DEFESA AGROPECUÁRIA DO PARANÁ
- **AGEPAR** - AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DO PARANÁ
- **AMEP** - AGÊNCIA DE ASSUNTOS METROPOLITANOS DO PARANÁ
- **CC** - CASA CIVIL
- **CCTG** - CENTRO CULTURAL TEATRO GUAÍRA
- **CEDEC** - COORDENADORIA ESTADUAL DA DEFESA CIVIL
- **CEPR** - COLÉGIO ESTADUAL DO PARANÁ
- **CGE** - CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
- **CM** - CASA MILITAR
- **DER** - DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM
- **DETRAN** - DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ
- **FUNDEPAR** - INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL
- **FUNSAÚDE** - FUNDO ESTADUAL DA SAÚDE DO PARANÁ
- **IAT** - INSTITUTO ÁGUA E TERRA
- **IDR** - INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO RURAL DO PARANÁ
- **IPARDES** - INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

LISTA DE SIGLAS - ÓRGÃOS E ENTIDADES DA ADM. DIRETA E AUTÁRQUICA DO PODER EXECUTIVO

- **IPEM** - INSTITUTO DE PESOS E MEDIDAS DO ESTADO DO PARANÁ
- **JUCEPAR** - JUNTA COMERCIAL DO PARANÁ
- **LOTEPAR** - LOTERIA DO ESTADO DO PARANÁ
- **PGE** - PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO
- **PRESPORTE** - PARANÁ ESPORTES
- **REPR** - RECEITA ESTADUAL DO PARANÁ
- **SEAB** - SECRETARIA DE ESTADO DA AGRICULTURA E DO ABASTECIMENTO
- **SEAP** - SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA
- **SECID** - SECRETARIA DE ESTADO DAS CIDADES
- **SECOM** - SECRETARIA DE ESTADO DA COMUNICAÇÃO
- **SEDEF** - SECRETARIA DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E FAMÍLIA
- **SEDEST** - SECRETARIA DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
- **SEEC** - SECRETARIA DE ESTADO DA CULTURA
- **SEED** - SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
- **SEES** - SECRETARIA DE ESTADO DO ESPORTE
- **SEFA** - SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA
- **SEIA** - SECRETARIA DE ESTADO DA INOVAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
- **SEIC** - SECRETARIA DE ESTADO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

LISTA DE SIGLAS - ÓRGÃOS E ENTIDADES DA ADM. DIRETA E AUTÁRQUICA DO PODER EXECUTIVO

- **SEIL** – SECRETARIA DE ESTADO DE INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA
- **SEJU** – SECRETARIA DE ESTADO DA JUSTIÇA E CIDADANIA
- **SEMIPI** – SECRETARIA DE ESTADO DA MULHER, IGUALDADE RACIAL E PESSOA IDOSA
- **SEPL** – SECRETARIA DE ESTADO DO PLANEJAMENTO
- **SESP** – SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA
- **SETI** – SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR
- **SETR** – SECRETARIA DE ESTADO DE TRABALHO, QUALIFICAÇÃO E RENDA
- **SETU** – SECRETARIA DE ESTADO DO TURISMO
- **UEL** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA
- **UEM** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
- **UENP** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ
- **UEPG** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
- **UNESPAR** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ
- **UNICENTRO** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE
- **UNIOESTE** – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ

CADERNO DE GESTÃO DE PESSOAS

2026 | FEVEREIRO

PARANÁ



G O V E R N O D O E S T A D O
SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO
E DA PREVIDÊNCIA