



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

**DPE PR
2019-2022**



apresentação

MENSAGEM DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

Antes de assumir a gestão da Defensoria Pública do Paraná, observava que, talvez, em função de sua jovialidade, nossa instituição carecia de uma ferramenta segura que bosquejasse seus rumos, traçando um caminho viável de expansão e fortalecimento.

Almejando suprir essa carência, a atual gestão vem [e continuará] primando por tomar medidas que permitam uma melhor organização institucional e que tornem mais eficiente o acesso à justiça às pessoas que necessitam dos nossos serviços.

Como uma das formas de demonstrar essa organização e estabelecer compromissos institucionais com a população e as instâncias estatais, colocamos como uma de nossas metas de gestão a elaboração deste Planejamento Estratégico, que, doravante, será o grande guia dos caminhos da Defensoria Pública do Paraná nos próximos quatro anos.

Para tanto, partimos de nosso panorama atual e, após análises técnicas, firmamos uma diretriz segura e capaz de nos proporcionar uma expansão equilibrada, que oportunize, ao longo do próximo quadriênio, a chegada de nossos serviços não apenas aos grandes centros, mas, também, aos rincões deste importante e desenvolvido estado do Brasil.

A formulação de um planejamento estratégico exige uma base de reflexão sobre a instituição e o meio no qual ela se insere, para, assim, ser possível traçar as balizas que, efetivamente, deem-na sustentação para alcançar os objetivos almejados. Partindo desse princípio, foram ouvidos mais de 20 (vinte) coordenadores de sede e de áreas diferentes, cada qual trazendo a visão da sua própria unidade, que se juntaram às diferentes visões dos que compõem a administração institucional.

A partir daí e utilizando as técnicas e ferramentas adequadas, foi possível provocar uma série de debates buscando encontrar respostas aos seguintes questionamentos: Para quem realmente trabalhamos? Quais os impactos positivos pretendemos gerar à sociedade?

Para que fossem adequadamente respondidas estas questões, iniciamos o planejamento definindo nosso conceito de gestão estratégica e seus objetivos. A seguir, passamos à apresentação da metodologia aplicada para realização do planejamento.

Logo após, trouxemos nossa missão enquanto ente público constitucionalmente responsável por fornecer assistência jurídica às pessoas vulneráveis, bem como fixamos a visão que pretendemos que a sociedade tenha sobre a Defensoria Pública.



Para quem realmente trabalhamos?

Quais os impactos positivos pretendemos gerar à sociedade?

Na etapa subsequente, foram estabelecidos os valores que refletem nossos principais atributos institucionais para, no momento derradeiro, finalmente ser apresentado nosso mapa estratégico e definidos nossos objetivos estratégicos nas seguintes perspectivas: da sociedade, dos beneficiários, de processos internos, de aprendizado e crescimento, financeira e orçamentária.

Aproveito o ensejo para agradecer a toda a equipe que compõem a administração da Defensoria Pública do Estado, bem como a todos os membros e servidores que trabalham em nossos quadros e enviam seus esforços profissionais em busca de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Por ser medida essencial à consolidação definitiva do sistema de justiça paranaense, o fortalecimento da Defensoria do Paraná é política pública que, necessariamente, deve estar na agenda dos poderes estatais constituídos para que, somados os esforços, seja dado ao cidadão o mais democrático acesso à Justiça no nosso Estado.

De nossa parte, a obrigação de execução deste planejamento será, enquanto administração institucional, nosso mais elevado compromisso estabelecido com toda a sociedade!

Eduardo Pião Ortiz Abraão
Defensor Público-Geral

apresentação

INTRODUÇÃO

"Cada um fazer o seu melhor, não significa o melhor para a instituição".

A não existência de uma visão central, com engajamento de todos os atores em prol dos mesmos objetivos faz com que cada um passe a traçar, ainda que de forma quase inconsciente, os seus próprios objetivos, as suas próprias visões de futuro. Eles podem sim representar um caminho para a realização da missão institucional, cumprir a razão de criação da Defensoria, mas sem claras balizas e direcionamentos, correm o risco de se dispersarem e não ganharem a devida força que merecem para contribuir na evolução estrutural da nossa Instituição.

Nessa perspectiva, a elaboração de um Planejamento Estratégico passou a ser uma das grandes metas e desafios dessa gestão.

Inaugurar uma nova prática na gestão administrativa da Instituição, requer criar uma nova forma de trabalho, novos métodos e, principalmente, uma nova cultura.

Nesses pontos, foi extremamente proveitosa a participação de mais de vinte coordenadores de sede ou área diferentes, cada um trazendo a visão da sua própria unidade e se juntando as diferentes visões existentes entre os componentes da administração. A partir daí, utilizando técnicas e ferramentas de Planejamento Estratégico, foi possível provocar uma série de debates, desde identificar para quem realmente trabalhamos, até que impactos na sociedade pretendemos gerar.

A existência de um planejamento claro, compreendido por todos, e bem delineado é vital para o crescimento de qualquer instituição, seja ela privada ou pública.

Para elaborar este Planejamento Estratégico, somou-se um conjunto de práticas e técnicas administrativas, comumente empregadas no setor privado e em diversos órgãos públicos estruturados e consolidados.

Planejar não é algo estanque, mas sim uma rotina que devemos empregar em nossa cultura. Muitos são os fatores e alterações intercorrentes que demandam uma revisão do planejamento inicial e ajustes, se forem necessários. Trabalhar no conceito de Planejar, é constantemente buscar a melhor forma de fazer para a nossa Instituição.

Tendo esse norte desenvolvemos o primeiro planejamento formal da instituição com a grande finalidade de inaugurar uma cultura estratégica, a qual será sempre pautada por esse ciclo: reflexão sobre a instituição e seu meio; definição da estratégia; integração de todos os atores, retornando à reflexão sobre a instituição e seu meio.

Ter na nossa forma de atuação uma característica de um organismo único, dando maior abrangência ao princípio institucional da unidade é o grande objetivo, que pretendemos começar a alcançar agora!



GESTÃO ESTRATÉGICA

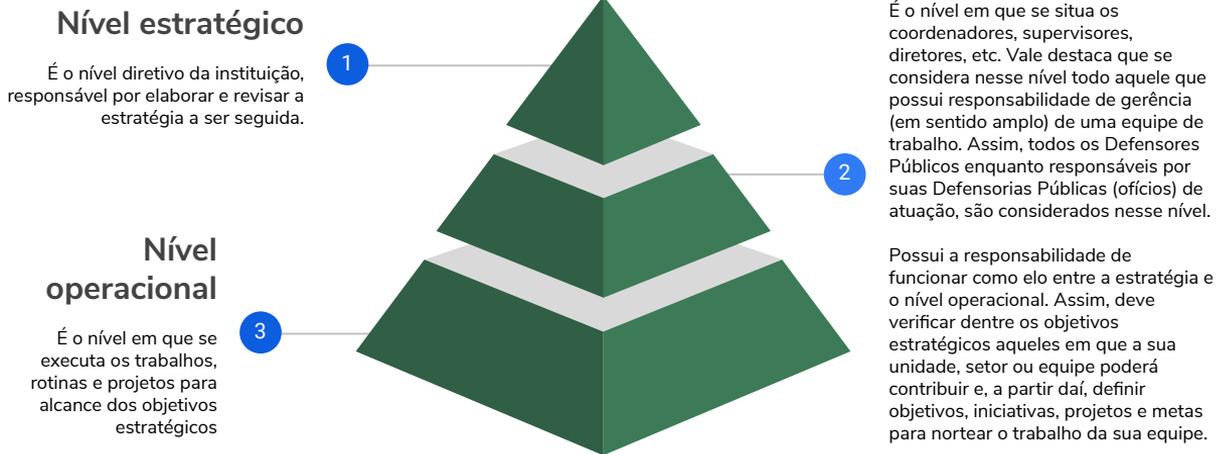
Conceitos e definições

gestão estratégica

Inicialmente, é importante compreender alguns conceitos da gestão estratégica.

A gestão estratégica aqui será considerada uma forma de organização e atuação da instituição voltada sempre para alcançar os objetivos definidos.

Podemos compreender a instituição em três níveis: estratégico; tático e operacional, conforme a figura a seguir:



gestão estratégica

O presente Planejamento Estratégico apresenta a definição da estratégia em si, composta pelos seguintes elementos: missão, visão, valores, objetivos estratégicos e mapa estratégico.

Cada um desses elementos será analisado no seu tópico próprio, mas apenas para dar um panorama geral, podemos assim definir:

Missão: a razão de ser da instituição, o por quê dela ter sido criada.

Visão: um recorte no tempo de como pretendemos ver a instituição.

Valores: principais atributos que caracterizam as pessoas que trabalham na instituição.

Objetivos estratégicos: são os objetivos elencados para alcançar a visão.

Mapa estratégico: disposição visual dos objetivos estratégicos que os agrupam e demonstram a correlação entre eles.

Ainda, serão traçadas já nesse momento as principais iniciativas, as quais formam frentes de atuação do ponto de vista geral da instituição que deverão ser tomadas para atingir os objetivos. Essas, não excluem as iniciativas que deverão ser traçadas no nível tático.

gestão estratégica

Compreendida a organização e divisão da gestão estratégica, é importante analisar como ela deve impactar o trabalho de cada um da instituição.

Primeiramente, são os objetivos estratégicos que norteiam todos os esforços da instituição. Todo mundo deve refletir se as suas atividades e o seu trabalho estão, de alguma forma, contribuindo com um ou alguns dos objetivos estratégicos. Se a resposta for negativa é porque trata-se de um esforço desnecessário e deverá ser revisto.

Aos que atuam no plano tático, deverão ser elaboradas iniciativas, projetos e criados objetivos para que o seu pessoal operacional possa executar e acompanhar o progresso de alcance dos objetivos estratégicos. É função dos gestores traduzirem atividades operacionais em esforços voltados à estratégia, e igualmente alimentar o monitoramento e avaliação da estratégia.

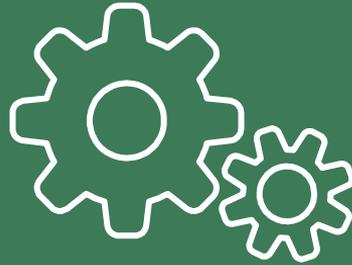
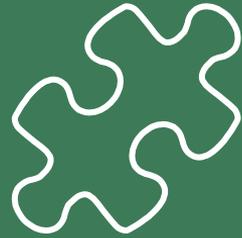
O nível operacional deve buscar realizar atividades que atinjam os objetivos traçados no nível tático, não só de forma rotineira, mas visando sempre inovar para o melhor desempenho. É crucial compreender que são os esforços realizados no nível operacional que permitem atingir um objetivo estratégico, por mais distante que ele pareça.

Para finalizar, é necessário realizar duas observações. Primeiramente, a divisão em níveis define mais momentos do trabalho do que pessoas. É claro que a divisão do organograma da instituição permite enxergar responsáveis por cada um dos planos, mas isso não significa a permanência estanque de cada um em um diferente nível. Assim, é natural que uma pessoa gerencie uma equipe tendo atuação no nível tático, mas também seja responsável por executar determinadas atividades, atuando no nível operacional.

Essa observação é importante até pelo momento da Defensoria Pública. A reconhecida escassez de pessoal faz com que quase a integralidade das pessoas atue no nível operacional, apenas ampliando o leque de responsabilidade quando também lhe é exigido o trabalho nos níveis superiores.

A segunda observação diz respeito ao formato piramidal da divisão. A utilização de uma pirâmide visa somente indicar no volume de agentes da instituição que atuam em cada um dos níveis, e não a existência de sobreposição de importância entre eles. A gestão estratégica só existe com os três níveis atuando em harmonia, sendo impossível atribuir maior ou menor relevância a cada um deles. Repita-se, são apenas tarefas diferentes em momentos diferentes, para um objetivo comum.





METODOLOGIA

metodologia

Como foi realizado o Planejamento Estratégico e como se pretende integrar com o plano tático e operacional?

O primeiro desafio é criar uma integração harmônica entre os níveis Estratégico, Tático e Operacional. Não adianta ter uma excelente execução em nível operacional se isso não estiver ligado à estratégia, pois não estaria atingindo os objetivos elencados.

No nível estratégico foi desenvolvido o presente documento, e a partir dele, cada setor/ unidade da Defensoria, envolvendo os níveis Tático e Operacional irá elaborar o que vamos chamar de Plano de Atuação, o qual elencará objetivos próprios do setor/unidade que, uma vez atingidos, impactem em alguns dos objetivos estratégicos da instituição.

Tendo esses dois documentos – e principalmente o plano de atuação – a equipe de execução deverá realizar atividades, projetos e iniciativas para atingirem esses objetivos.

Como caminho reverso, o nível operacional irá alimentar o nível tático com informações a respeito do cumprimento dos objetivos traçados, desafios encontrados, bem como com todo o tipo de sugestões e informações relevantes. O nível tático, por sua vez, agrupará essas informações recebidas e, contribuindo com a sua análise crítica, repassará ao nível estratégico. Esse último de posse de tudo que foi informado, bem como de todos os elementos do ambiente em que está inserido, deverá refletir e analisar o planejamento inicial, atualizando-o na medida do que for necessário.

Determinada a forma de funcionamento integrado dos diferentes níveis, devemos fixar prazos para nortear o ciclo. A princípio definiu-se o seguinte: este Planejamento Estratégico terá duração de quatro anos e os Planos de Atuação serão anuais.

O prazo de quatro anos do Planejamento Estratégico visa estabelecer um marco para atingir aos objetivos ali elencados. Não impede a revisão dele em períodos mais curtos (que são os ciclos estratégicos), impondo tão somente que no prazo estabelecido haja uma revisão mais ampla.

Planejamentos estratégicos costumam ter prazos maiores, de 5, 10, 15 e 20 anos. Porém, por ser o primeiro da instituição, adotaremos um prazo menor para que se utilize esse como a criação da cultura e maturidade de gestão estratégica. No próximo, será oportuna a revisão deste período, de modo a ampliar o estudo e visualização de futuro.

Há também a intenção de sincronizar este Planejamento Estratégico com o Plano Plurianual, que é o planejamento orçamentário do Estado de maior prazo. A ligação entre ambos os instrumentos de planejamento faz com que se vislumbre uma melhor possibilidade de atuação conjunta da Defensoria com o Governo do Estado no sentido de alavancar o crescimento da instituição através do alcance dos objetivos traçados.

O prazo anual do plano de atuação é o prazo que irá nortear os ciclos estratégicos. Esse prazo elencado visa estabelecer uma cultura de criar em todos um momento no ano de planejamento mais profundo, contribuindo com a criação da cultura estratégica.



metodologia

Para o primeiro Planejamento Estratégico criou-se um formulário para que todos os Defensores coordenadores de sede ou área pudessem preencher.

Assim, no final do ano de 2017 foi apresentado o formulário e explicado o seu funcionamento aos coordenadores, tendo sido facultado aos mesmos o preenchimento individual ou com uma equipe, ficando apenas definido a entrega de um único formulário por sede/setor.

Esse formulário analisava todos os pontos pelos quais o momento de reflexão da instituição no planejamento estratégico perpassa, como por exemplo a análise SWOT (do inglês Strengths – Forças; Weaknesses – Fraquezas; Opportunities – Oportunidades; e Threats – Ameaças); a análise dos serviços prestados; perspectivas e tendências observadas, entre outros.

Tendo recebido os formulários preenchidos, realizou-se um trabalho de consolidação dessas informações para permitir uma leitura comparativa das diversas respostas.

Com esses dados iniciou-se uma série de reuniões da equipe de elaboração do planejamento estratégico por todo o ano de 2018. Foram elencados os serviços prestados pela Defensoria Pública, os beneficiários desses serviços, os impactos gerados na sociedade, as atividades internas necessárias para a prestação desses serviços, os insumos necessários para essas atividades, as qualidades que os insumos devem receber e todos que possuem interesse de alguma forma na instituição.

A partir daí, foram definidos da forma mais objetiva a Missão, a Visão e os Valores da Defensoria Pública.

Strengths – Forças

Weaknesses – Fraquezas

Opportunities – Oportunidades

Threats – Ameaças

A close-up photograph of an elderly person's eye, showing deep wrinkles and a focused gaze. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. The word "MISSÃO" is written in white, bold, uppercase letters across the middle of the eye.

MISSÃO

Realizar a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, como forma de expressão e instrumento do regime democrático.



VISÃO

Ser reconhecida pela sociedade e demais instituições como órgão indispensável à promoção da justiça.



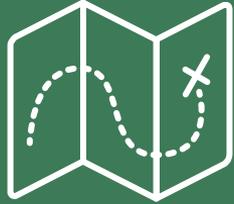
VALORES

valores

Eles traduzem os principais atributos da instituição. Características que devem nortear todas as ações da instituição e de seus colaboradores.

Por se tratar de um órgão público há uma série de valores legalmente impostos à instituição, independente de sua opção. Assim, deixamos de abarcar aqui esses atributos por entender que eles deverão ser seguidos de qualquer maneira, reservando espaço para qualidades que diferenciem a Defensoria Pública do Estado do Paraná dos demais. Adotamos inicialmente o número de cinco valores, para que eles sejam trabalhados por todos da instituição e definitivamente enraizados no nosso comportamento e forma de trabalho.

1. Visão estratégica
2. Valorização dos colaboradores
3. Ética
4. Gestão eficiente
5. Foco



MAPA ESTRATÉGICO

mapa estratégico

O mapa estratégico é composto por seus objetivos, observados em cinco perspectivas: Sociedade; Beneficiários; Processos Internos; Aprendizagem e Crescimento; Financeiro e orçamentário.

- **Sociedade:** demonstram impactos na sociedade que pretendemos gerar através dos serviços da Defensoria Pública;
- **Beneficiários:** diz respeito aos serviços diretamente prestados;
- **Processos internos:** elenca possíveis melhorias dos trabalhos internos da instituição;
- **Aprendizagem e crescimento:** objetivos que dão melhor utilização aos insumos da instituição.
- **Financeira e orçamentária:** enfoca nos recursos financeiros do Estado.

Quanto ao posicionamento das quatro primeiras perspectivas em posições verticais visa demonstrar o seu fluxo de impacto. A realização de um objetivo que tem como perspectiva o aprendizado e crescimento impactará na realização de objetivos relacionados ao processo interno, os quais, por sua vez atingirá os objetivos da perspectiva dos beneficiários e, por fim, da sociedade.

Essa observação é importante para visualizarmos a cadeia de impactos e entender a inter relação dos objetivos. A prestação de um serviço de excelência só é possível em uma instituição que esteja preparada técnica e administrativamente para cumprir os anseios da sociedade.

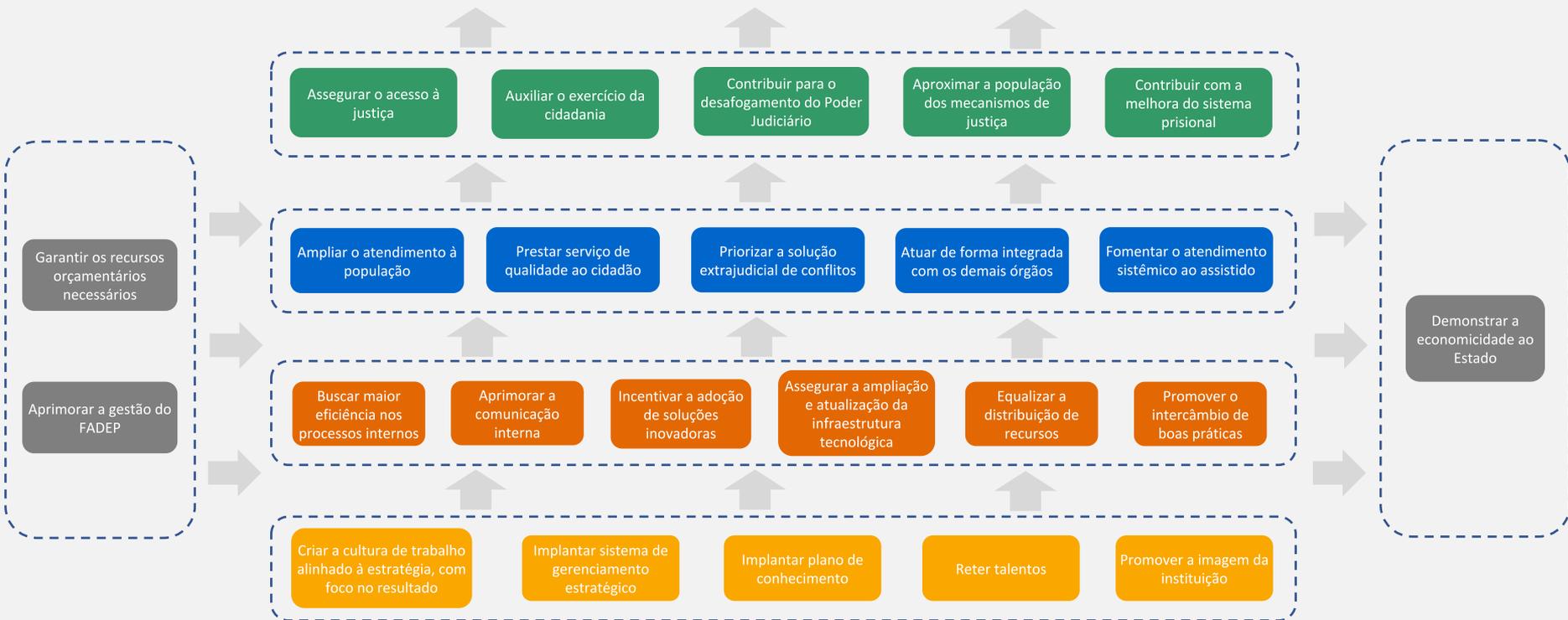
A quinta perspectiva, a financeira e orçamentária, se coloca lateralmente aos demais objetivos em dois momentos, à esquerda e à direita. A ideia é que se compreenda que os recursos são necessários para o desenvolvimento das atividades que levarão ao cumprimento dos objetivos traçados.

Igualmente, é importante compreender que alocação de recursos públicos nos serviços da Defensoria Pública é um investimento rentável, na medida que, além de alcançar os impactos sociais previstos, ainda é possível ter um retorno aos cofres públicos com a prestação de um serviço que de outra forma se torna mais dispendioso.

Adotando essa organização, elaboramos o mapa a seguir:

Missão: Realizar a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, como forma de expressão e instrumento do regime democrático.

Visão: Ser reconhecida pela sociedade e demais instituições como indispensável à promoção da justiça



objetivos estratégicos

PERSPECTIVA DA SOCIEDADE

1. Assegurar o acesso à justiça: garantir que a população necessitada do Estado do Paraná tenha a possibilidade de se valer dos mecanismos de justiça para a proteção de seus direitos.

Iniciativa estratégica:

- Criação da "Defensoria Modelo".

2. Auxiliar o exercício da cidadania: para além dos mecanismos de justiça, auxiliar a população necessitada do Estado a ter acesso a todos os instrumentos de cidadania.

Iniciativa estratégica:

- Mapear direitos de cidadania, como alcançá-los, e incluir no protocolo regular de atendimento.

3. Contribuir para o desafogamento do Poder Judiciário: Atuar em cooperação e parceria com o Poder Judiciário para fins de reduzir os litígios judiciais atuais.

Iniciativas estratégicas:

- Participação em mutirões;
- Mapeamento de Incidentes de Demandas Repetitivas;
- Canalização de demandas repetitivas com a Defensoria Modelo.

4. Aproximar a população dos mecanismos de justiça: desenvolver na população hipossuficiente a consciência de que os mecanismos de justiça podem ser acessados por eles em igualdade de condições com os demais

Iniciativas estratégicas:

- Projeto de educação em direitos;
- Criar formulário de pesquisa no atendimento.

5. Contribuir com a melhora do sistema prisional: atuar como órgão de execução junto aos estabelecimentos de cumprimento de penas e medidas privativas de liberdade e socioeducativas de restrição à liberdade, buscando garantir a tranquilidade do ambiente, o respeito mútuo e condições humanas aos segregados.

Iniciativas estratégicas:

- Protocolo de atendimento às pessoas presas e adolescentes apreendidos;
- Projeto de atendimento a todas as penitenciárias e unidades de internação do Estado;
- Elaboração, juntamente com os órgãos de gestão dos respectivos sistemas, política de atuação e relação com as pessoas presas e apreendidas.
- Criar programa de acompanhamento do egresso.

objetivos estratégicos

PERSPECTIVA DOS BENEFICIÁRIOS

6. Ampliar o atendimento à população: Elevação do volume de serviço efetivamente prestado.

Iniciativas estratégicas:

- Atendimento eletrônico;
- Automatização de rotinas de atendimento;
- Auto-atendimento;
- Projeto de capilarização das unidades de atendimento;
- Projeto atendimento itinerante.

7. Prestar serviço de qualidade ao cidadão: Criar e garantir o cumprimento de padrões de qualidade na prestação dos serviços.

Iniciativas estratégicas:

- Desenvolvimento de protocolo padrão de atendimento;
- Projeto de atendimento ágil;
- Qualificação do atendimento de recepção ao usuário.

8. Priorizar a solução extrajudicial de conflitos: empenhar na utilização de técnicas de resolução de conflitos que possam ser gerenciados diretamente pela Defensoria Pública, sem demandar a atuação do Poder Judiciário.

Iniciativas estratégicas:

- Criação de estrutura de solução extrajudicial de conflitos em cada comarca de atuação da Defensoria Pública;
- Criação de núcleo de solução extrajudicial de conflitos.

9. Atuar de forma integrada com os demais órgãos: Inserir a Defensoria Pública em uma rede de serviços em que as pessoas não necessitem necessariamente de ir em diversos órgãos para ter acesso aos diferentes serviços.

Iniciativas estratégicas:

- Mapeamento da rede de atendimento;
- Criação de protocolos de atendimento com a rede.

10. Fomentar o atendimento sistêmico ao assistido: Criar uma cultura de atendimento que busque solucionar diversos problemas dos assistidos, prevenindo casos futuros.

Iniciativas estratégicas:

- Criação de protocolos específicos de atendimento;
- Conceituação e padronização dos Centros de Atendimento Multidisciplinares.

objetivos estratégicos

PERSPECTIVA DE PROCESSOS INTERNOS

11. Buscar maior eficiência nos processos internos:

Otimização e automatização de processos internos

Iniciativas estratégicas:

- Implementar processos eletrônicos;
- Automatização de tarefas;
- Modelagem de processos críticos;
- Normatização de processos internos.

12. Aprimorar a comunicação interna: Buscar ferramentas e técnicas para melhor desenvolver a comunicação interna da instituição.

Iniciativas estratégicas:

- Criar plano de comunicação interna;
- Aplicação de pesquisas internas;
- Fortalecimentos dos canais de comunicação internos;
- Aproximação entre as pessoas que integram a instituição.

13. Incentivar a adoção de soluções inovadoras: Desenvolver uma cultura de trabalho voltada para a inovação, criando mecanismos de incentivo e valorização.

Iniciativas estratégicas:

- Criar política que valorize a inovação;
- Propiciar ambiente de apresentação e compartilhamento das inovações;
- Criar política de pesquisa e desenvolvimento;
- Criação de uma incubadora central de projetos;
- Incentivar a integração e diversidade de conhecimentos.

14. Assegurar a ampliação e atualização da infraestrutura tecnológica: Desenvolver avaliação das tecnologias existentes necessárias e úteis aos trabalhos e buscar a sua implantação com constante atualização.

Iniciativas estratégicas:

- Implementação do sistema AUDORA;
- Renovação do parque tecnológico;
- Ampliar e descentralizar a estrutura do departamento de T.I.

PERSPECTIVA DE PROCESSOS INTERNOS

15. Equalizar a distribuição de recursos: Verificar os recursos humanos e materiais necessários para desenvolver os trabalhos da instituição, confrontando com o que é existente e a forma com está distribuído atualmente, promovendo em seguida um melhor aproveitamento.

Iniciativas estratégicas:

- Realizar estimativa completa da necessidade atual de pessoal;
- Corrigir distorções;
- Ampliar a qualidade de vida no trabalho.

16. Promover o intercâmbio de boas práticas: Criar ambientes para troca de informações, com ênfase na divulgação de boas práticas e estímulo da replicação em outros locais.

Iniciativas estratégicas:

- Propiciar ambiente de divulgação e compartilhamento das boas práticas;
- Projeto de implementação em toda a instituição das principais boas práticas desenvolvidas;
- Estabelecer referencial de excelência em cada prática (benchmarking).

objetivos estratégicos

PERSPECTIVA DE APRENDIZADO E CRESCIMENTO

17. Criar a estrutura de trabalho alinhada à estratégia, com foco no resultado: Garantir o conhecimento de todos para a identificação e aplicação do planejamento estratégico, com o desdobramento no plano de atuação e com uma política de monitoramento e avaliação dos resultados para a adequada atualização da estratégia.

Iniciativas estratégicas:

- Nivelamento de conceitos na instituição;
- Modelar e aplicar capacitação em gerenciamento;
- Estabelecer política de feedback e feedforward;

18. Implantar sistema de gerenciamento estratégico: Implantação efetiva do sistema estratégico desenhado pelo presente planejamento e desdobrado no plano de atuação.

Iniciativas estratégicas:

- Implementação e atualização do planejamento estratégico;
- Elaboração de plano anual de atuação.

19. Implantar plano de conhecimento: Definir plano de formação do conhecimento e habilidades dos colaboradores da instituição para que se possa ter uma rotina natural de capacitação.

Iniciativas estratégicas:

- Mapear as áreas de conhecimento com elaboração de um plano para cada uma delas;
- Propiciar ambiente de estudo de caso;
- Investir no desenvolvimento pessoal focado em performance.

20. Reter talentos: Evitar a saída prematura e constante do pessoal capacitado, bem como valorizar os bons desempenhos.

Iniciativas estratégicas:

- Criar estatuto do servidor;
- Desenvolver plano de ascensão profissional por méritos.

objetivos estratégicos

PERSPECTIVA DE APRENDIZADO E CRESCIMENTO

21. Promover a imagem da instituição: Conceituar e divulgar positivamente a marca Defensoria Pública para o público.

Iniciativas estratégicas:

- Posicionamento da imagem da instituição no contexto cívico em que se insere;
- Padronização da imagem institucional;
- Alinhamento da linguagem de comunicação de acordo com o público;
- Aproximação das experiências para o público (storytelling).

objetivos estratégicos

PERSPECTIVA FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

22. Garantir recursos orçamentários necessários: buscar junto aos Poderes competentes a disponibilidade orçamentária dos valores necessários para a consecução dos fins institucionais.

Iniciativa estratégica:

- Execução responsável do orçamento.

23. Aprimorar a gestão do FADEP: Ter maior eficiência e transparência na gestão dos recursos obtidos pelo Fundo de Aparelhamento da Defensoria Pública.

Iniciativa estratégica:

- Transparência nos resultados obtidos através de recursos do FADEP.

24. Demonstrar a economicidade ao Estado: Estudo que demonstre a maior eficiência e eficácia do modelo de assistência jurídica através da Defensoria Pública.

Iniciativa estratégica:

- Apresentação da eficiência do modelo de Defensoria Pública em relação à advocacia dativa.

introdução ao plano de atuação

Uma vez definido os objetivos estratégicos e as iniciativas estratégicas para sua implementação, é momento de desdobrar o Planejamento para que cada setor ou unidade da Defensoria Pública elabore seu Plano de Atuação, fixando seus próprios objetivos e metas.

Esses objetivos táticos devem guardar relação direta com os objetivos estratégicos, uma vez que é o cumprimento dos primeiros que leva a implementação desses últimos.

Para elaboração do Plano de Atuação e já buscando o alinhamento à estratégia com o nivelamento de conceitos, será feito um trabalho pela Coordenação de Planejamento com todos os setores e unidades, a fim de auxiliar na identificação e definição dos seus objetivos e dos resultados chave esperados para que se implemente os objetivos.

Após o trabalho, será elaborado um documento com a exposição desses objetivos táticos e com uma matriz que represente o impacto de cada organismo de trabalho na estratégia. Assim, será possível verificar como o funcionamento harmônico dos diversos órgãos internos da Defensoria é imprescindível para o alcance visão e missão institucional.



Composição da Defensoria Pública do Estado do Paraná

Eduardo Pião Ortiz Abraão

Defensor Público-Geral

Paulo Cinquetti Neto

Chefe de Gabinete do Defensor Público-Geral

Matheus Cavalcanti Munhoz

Primeiro Subdefensor Público-Geral

Rodolpho Mussel de Macedo

Segundo Subdefensor Público-Geral

Josiane Fruet Bettini Lupion

Corregedora-Geral

Henrique de Almeida Freire Gonçalves

Subcorregedor-Geral

Nicholas Moura e Silva

Coordenador de Planejamento

Alexandre Gonçalves Kassama

Coordenador Jurídico

Fernando Redede Rodrigues

Luis Gustavo Fagundes Purgato

Martina Reiniger Olivero

Patricia Rodrigues Mendes

Renata Tsukada

Membros Eleitos do Conselho Superior

Flavia Palazzi Ferreira

Diretora da Escola da Defensoria Pública do Paraná

Erick Lé Palazzi Ferreira

Coordenador do Centro de Atendimento Multidisciplinar

Mathias Loch

Coordenador Geral de Administração

Edione Bernardino

Supervisora do Departamento Financeiro

Daniel Aragão

Supervisor do Departamento de Recursos Humanos

Jeniffer dos Santos

Supervisor do Departamento de Infraestrutura e Materiais

Gunther Furtado

Supervisor do Departamento de Compras e Aquisições

Patricia Naomi

Supervisora do Departamento de Contratos

Marcos Garanhão de Paula

Supervisor do Departamento Fiscalização de Contratos

Alvaro Mateus Santana

Supervisor do Departamento de Informática

Alexandre Valente

Coordenador da Assessoria de Comunicação

Composição da Defensoria Pública do Estado do Paraná

Cynthia Azevedo Santos

Coordenadora do Núcleo
Especializado da Cidadania e Direitos
Humanos (NUCIDH)

Olenka Lins e Silva Martins Rocha

Coordenadora do Núcleo
Especializado Itinerante das Questões
Fundriárias e Urbanísticas (NUFURB)

Marcelo Lucena Diniz

Coordenador do Núcleo Especializado
da Infância e Juventude (NUDIJ)

André Ribeiro Giamberardino

Coordenador do Núcleo de Política
Criminal e Execução Penal (NUPEP)

Eliana Tavares Paes Lopes

Coordenadora Núcleo de Promoção e
Defesa dos Direitos da
Mulher (PRÓ-MULHER)

Membros da Defensoria Pública

Adriana Teodoro Shinmi
Alex Lebeis Pires
Amanda Louise Ribeiro da Luz
Amanda Zanarelli Merighe
Ana Carolina Oliveira Lanzillotta de Moraes
Ana Caroline Teixeira
Ana Luisa Imoleni Miola
Ana Luiza Nicoli Graciano
Ana Paula Costa Gamero Salem
Andreza Lima de Menezes
Andreza Melo Fernandes
Anna Carla da Costa Miguel Alves Marques
Anna Carolina Carneiro Leão Duarte
Antonio Vitor Barbosa de Almeida
Bruno de Almeida Passadore
Bruno Müller Silva
Camila Gonçalves de Souza Vilela
Camille Vieira da Costa
Carlos Augusto Silva Moreira Lima
Caroline Nogueira Teixeira de Menezes
Claudia da Cruz Simas de Rezende
Daniel Alves Pereira
Dezidério Machado Lima
Elis Nobre Souto
Elisabete Aparecida Arruda Silva
Evandro Rocha Satiro
Fabiola Parreira Camelo
Fernanda Luckmann Saratt
Fernando Redede Rodrigues
Flora Vaz Cardoso Pinheiro
Francine Faneze Borsato Amorese
Francisco Marcelo Freitas Pimentel Ramos Filho

Gabriela Lopes Pinto
Gilson Rogério Duarte de Oliveira
Guilherme Moniz Barreto de Aragão Daquer Filho
Henrique Camargo Cardoso
Jeniffer Beltramin Scheffer
João Victor Rozatti Longhi
Juliano Marold
Julio Cesar Duailibe Salem Filho
Lauro Gondim Guimaraes
Leonardo Alvite Canella
Leonio Araujo dos Santos Junior
Leonardo de Aguiar Silveira
Livia Martins Salomão Brodbeck e Silva
Lucas de Castro Campos
Luciana Tramujas Azevedo Bueno
Luis Gustavo Fagundes Purgato
Luiza Northfleet Przybylski
Maísa Dias Pimenta
Margareth Alves Santos
Maria Goretti Basilio
Mariana Gonzaga Amorim
Mariana Martins Nunes
Mariela Moni Marins Tozetto
Mariela Reis Bueno
Martina Reiniger Olivero
Maurício Faria Junior
Monia Regina Damião Serafim
Natália Marcondes Stephane
Newton Pereira Portes Junior
Nize Lacerda Araújo Bandeira
Patricia Rodrigues Mendes
Paula Grein Del Santoro Raskin
Nize Lacerda Araújo Bandeira

Composição da Defensoria Pública do Estado do Paraná

Membros da Defensoria Pública

Pietra Carolina Previante
Rafael de Matos Souto
Raphael Gianturco
Regina Yurico Takahashi
Renan Thome de Souza Vestina
Renata Gomes da Silva
Renata Miranda Duarte
Renata Tsukada
Ricardo Menezes da Silva
Ricardo Milbrath Padoim
Rodolpho Mussel de Macedo
Samylla de Oliveira Julião
Sérgio Roberto Rodrigues Parigot de Souza
Sílvia Maria de Paula Nascimento
Suzete de Fatima Branco Guerra
Thais Cristina Muniz Blanco
Thaisa Oliveira dos Santos
Thatiane Barbieri Chiapetti
Thiago Magalhães Machado
Tiago Bertão de Moraes
Vania Maria Forlin
Vinicius Santos de Santana
Vitor Eduardo Tavares de Oliveira
Wisley Rodrigo dos Santos
Yara Flores Lopes Stroppa